

A tutti i clienti

in indirizzo

Circolare n. 8/2022



[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Febbraio 2022]

LEGGE DI BILANCIO: RIFORMA AMMORTIZZATORI SOCIALI

(L. 234 del 30.12.2021 – G.U. 322 S.U. 46/L del 31.12.2021 –INPS, Circolare n. 18 del 01.02.2022)



La legge di Bilancio (entrata in vigore il 1° gennaio 2022), attraverso modifiche e integrazioni al D.lgs n. 148/2015, ha riordinato l'impianto normativo ordinario degli ammortizzatori sociali nei confronti delle richieste di trattamenti il cui inizio della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa si colloca a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Lavoratori destinatari delle integrazioni salariali: la platea dei destinatari è estesa anche ai lavoratori a domicilio e ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato (qualunque sia la tipologia).

Anzianità di effettivo lavoro: è ridotta da 90 a 30 giorni l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda di concessione presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.

Tale condizione continua a non essere necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili.

Importo dei trattamenti di integrazione salariale: dal 1° gennaio 2022 è stato introdotto un unico massimale, annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni: in caso di richiesta di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Nel regime ordinario, il ricorso al pagamento diretto a carico dell'Istituto è possibile solo su specifica richiesta dei datori di lavoro e in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie degli stessi.

Computo dei dipendenti: ai fini della determinazione della dimensione aziendale, sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti di tutte le tipologie, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa: il lavoratore che durante il periodo di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro svolge attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi, oppure di lavoro autonomo, non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate.

Invece, se il lavoratore svolge attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Cassa integrazione ordinaria (CIGO): il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo sensibile la disciplina della CIGO che, pertanto, non subisce sostanziali modifiche né sul fronte normativo né su quello regolamentare.

Viene introdotta la possibilità che l'esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali si possa svolgere anche in modalità telematica.

I termini di trasmissione delle domande di integrazione salariale ordinaria continuano a dover essere presentati entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (restano salve le istanze riferite a

eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento).

Contributo addizionale in caso di ricorso a CIGO e CIGS: a decorrere dal 1° gennaio 2025, per i datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi “successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento”, la misura del contributo addizionale è ridotta al:

- 6% sino a un limite complessivo di 52 settimane nel quinquennio mobile;
- 9% oltre il precedente limite e sino a 104 settimane nel quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite delle 104 settimane nel quinquennio mobile.

Rimane confermata l'esclusione del contributo addizionale per le imprese che fruiscono di trattamenti di integrazione salariale concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

Cassa integrazione straordinaria (CIGS)

Campo di applicazione:

- datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di Solidarietà Bilaterali;
- alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, alle imprese del sistema aeroportuale, nonché ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali (in questa ipotesi non rileva il requisito dimensionale).

Resta inteso che l'estensione della cassa integrazione salariale straordinaria determina l'applicazione dei relativi obblighi contributivi a una nuova e più ampia platea di datori di lavoro.

Causali di intervento: è ampliata la causale di “riorganizzazione aziendale” ricomprendendo anche i casi in cui le aziende vi ricorrano “per realizzare processi di transizione” che saranno individuati e regolati con apposito decreto del Ministro del Lavoro.

In relazione al contratto di solidarietà è previsto che:

- la riduzione media oraria (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà passa dal 60% al 80%;

- la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita all' arco dell' intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato, dal 70% al 90%.

Analogamente a quanto previsto per la cassa integrazione ordinaria, viene introdotta la possibilità che l'esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali possa svolgersi anche in modalità telematica.

Ulteriori disposizioni in materia di intervento straordinario di integrazione salariale: allo scopo di fronteggiare particolari situazioni di criticità sul fronte occupazionale, sono previste due particolari forme di intervento di integrazione salariale straordinaria: l' accordo di transizione occupazionale (intervento finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili) e l' integrazione salariale straordinaria per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica (intervento richiedibile per un periodo massimo di 52 settimane fruibili nel periodo dall' 01.01.2022 al 31.12.2023 da chi, avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile, non possa accedere ai trattamenti di CIGS).

Fondi di Solidarietà Bilaterali: è prevista, a decorrere dall' 01.01.2022, la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Con riferimento alla prestazione a carico dei Fondi di Solidarietà Bilaterali i periodi massimi di durata cui devono adeguarsi i Fondi di Solidarietà di settore sono:

- datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente: 13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie;
- datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente: 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie;
- datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente: 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; 24 mesi per causale CIGS "riorganizzazione

aziendale"(anche per realizzare processi di transizione); 12 mesi per causale CIGS "crisi aziendale"; 36 mesi per causale CIGS "contratto di solidarietà".

I Fondi di solidarietà già costituiti al 31.12.2021 (tra cui: Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'artigianato, Fondo di Solidarietà per i lavoratori in somministrazione e Fondi Territoriali Intersettoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano) hanno tempo fino al 31.12.2022 per adeguarsi alle nuove disposizioni.

In caso contrario, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dall' 01.01.2023, nel Fondo di integrazione salariale, al quale vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai medesimi datori di lavoro.

Fondo di Integrazione Salariale (FIS): dall' 01.01.2022 sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente e che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria e dei Fondi di solidarietà bilaterali.

Sono soggetti alla disciplina del FIS anche i datori di lavoro che operano nei settori coperti dai Fondi di Solidarietà Bilaterali ma che occupano un numero di addetti inferiore a quello previsto dai singoli decreti istitutivi.

A decorrere dall' 01.01.2022 sono attratte dalla disciplina del FIS e dei relativi obblighi contributivi anche i partiti e i movimenti politici e le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale.

Vista la natura residuale del FIS lo stesso potrà riconoscere prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie sia straordinarie nei confronti dei datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente mentre per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente e che, quindi, rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria potrà riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali ordinarie.

L'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS per le seguenti durate massime:

- a) 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
- b) 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

L' aliquota ordinaria di finanziamento del FIS è pari allo:

- 0,50% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti ridotta, per il solo 2022, allo 0,15%;
- 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti ridotta, per il solo 2022, allo:
 - 0,55% per i datori di lavoro da 5,1 a 15 dipendenti;
 - 0,69% per i datori di lavoro oltre i 15 dipendenti;
 - 0,24% per imprese commerciali (incluse logistica), agenzie di viaggio e turismo, operatori turistici con oltre 50 dipendenti.

I datori di lavoro destinatari del FIS che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti saranno tenuti al versamento anche alla contribuzione ordinaria di finanziamento della CIGS pari allo 0,90% ridotta allo 0,27% per il solo 2022.

Il contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso alla prestazione del FIS è pari al 4% della retribuzione persa dai lavoratori.

Il c.d. **decreto Sostegni ter** consente ai datori di lavoro appartenenti ai settori del turismo, della ristorazione, dei parchi divertimenti e parchi tematici, degli stabilimenti termali, delle attività ricreative e delle altre attività identificate secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007 specificamente elencate dal decreto stesso, di richiedere l'accesso ai diversi trattamenti di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale.

Ne consegue che permangono tutte le altre regole che governano l'accesso ai trattamenti quali, a titolo esemplificativo, l'incidenza dei periodi richiesti sui limiti dei trattamenti, il rispetto della tempistica per l'invio delle domande di accesso, l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali nonché l'obbligo, a carico delle aziende richiedenti, di produrre una relazione tecnica dettagliata che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione.

PRESTAZIONI AUTONOME OCCASIONALI

(D.L. N. 146 del 21.10.202- Ispettorato Nazionale del Lavoro, Sito internet)

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto fornendo sotto forma di FAQ ulteriori chiarimenti in merito **all'obbligo di comunicazione preventiva per le prestazioni di lavoro autonomo occasionale.**

In particolare:

- **Le aziende di vendita diretta a domicilio, in qualità di Committenti, sono escluse dall'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali per la figura dell'incaricato alla vendita occasionale?**

Si, in quanto l'obbligo in questione interessa esclusivamente i lavoratori autonomi occasionali inquadrabili nella definizione contenuta nell'art. 2222 c.c. e sottoposti al regime fiscale di cui all'art. 67, comma 1 lett. l), del D.P.R. n. 917/1986. Nel caso in esame, l'attività è invece inquadrabile nell'ambito dei redditi diversi di cui all'art. 67, comma 1, lett. i) in quanto, come chiarito con la risoluzione del 12 luglio 1995 prot. 180 del Ministero delle Finanze, *"sembra evidente che la stessa (...) configuri attività commerciale, la quale può essere svolta in modo abituale o in maniera occasionale"*.

- **La prestazione resa dal procacciatore d'affari occasionale deve essere comunicata?**

No, in quanto i redditi prodotti dal procacciatore d'affari occasionale rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 67, c. 1, lett. i), del D.P.R. n. 917/1986.

- **I lavoratori autonomi occasionali impiegati in prestazioni di natura intellettuale possono essere esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva?**

Come chiarito con la citata nota prot. n. 29 dell'11.01.2022, le prestazioni escluse dall'obbligo di comunicazione sono tra l'altro quelle riconducibili alla disciplina contenuta negli artt. 2229 e ss. c.c. In ragione della *ratio* della norma volta a *"...contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale"* e della sua collocazione all'interno della disciplina sul provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, si ritiene che siano comunque escluse dall'obbligo comunicazionale le prestazioni di natura

prettamente intellettuale. Pertanto, possono essere esclusi, a mero titolo esemplificativo, i correttori di bozze, i progettisti grafici, i lettori di opere in festival o in libreria, i relatori in convegni e conferenze, i docenti e i redattori di articoli e testi.

- **L'adempimento comunicativo va effettuato nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa venga resa da remoto con modalità telematica dall'abitazione/ufficio del prestatore di lavoro?**

Di per sé il luogo di lavoro non costituisce una scriminante dell'obbligo di comunicazione.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

(INPS, Messaggio n. 403 del 26.01.2022)



La legge di bilancio 2021 (L. 178/2020) ha previsto un esonero contributivo per le assunzioni di donne lavoratrici e di giovani che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età nonché per il mantenimento dell'occupazione nelle Regioni del Mezzogiorno.

Come noto tali benefici sono soggetti all'autorizzazione della Commissione Europea.

La Commissione europea, in data 11 gennaio 2022, ha prorogato l'applicabilità delle agevolazioni in oggetto fino al 30 giugno 2022.

Di conseguenza, i benefici in oggetto potranno trovare applicazione anche in riferimento agli eventi incentivati (assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine di giovani under 36 o di donne svantaggiate) che si verificheranno nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2022 e il 30 giugno 2022, nonché alla Decontribuzione Sud, che potrà essere applicata fino al mese di competenza giugno 2022.

AGGIORNAMENTO DEI VALORI CONTRIBUTIVI E RETRIBUTIVI PER L'ANNO 2022

(Ministero del Lavoro, Decreto 23.12.2021 - INPS, circolari nn. 12 del 26.01.2022 e 15 del 28.01.2022)

Per l' anno 2022:

a) vengono rivalutate le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei **lavoratori italiani operanti all' estero**.

b) vengono aggiornati i valori 2022 relativi al calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale:

MINIMALE DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA	€. 49,91
RETRIBUZIONI CONVENZIONALI IN GENERE	€. 27,73
(per i lavoratori a domicilio l' importo è comunque da raggugliare ai €. 49,91)	
MINIMALE ORARIO DEI LAVORATORI PART-TIME	€. 7,49
PRIMA FASCIA DI RETRIBUZIONE PENSIONABILE	
IMPORTO ANNUO:	€. 48.279,00
IMPORTO MENSILE:	€. 4.023,00
MASSIMALE ANNUO BASE CONTRIBUTIVA PENSIONABILE	€. 105.014,00
MASSIMALE GIORNALIERO PER I CONTRIBUTI DI MALATTIA E MATERNITÀ DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	€. 100,00

Particolari disposizioni sono, altresì, dettate dall' INPS con la circolare n. 15 per gli equipaggi delle navi da pesca e relativamente al limite per l' accredito dei contributi obbligatori e figurativi ed infine in merito all' importo a carico del bilancio dello Stato per le prestazioni di maternità obbligatoria.

ARTIGIANI ED ESERCENTI ATTIVITA' COMMERCIALI: CONTRIBUZIONE 2022

(INPS, Circolare n. 22 del 08.02.2022)

Con la circolare in esame l' INPS chiarisce che:

- ✓ le aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti iscritti alle gestioni autonome dell'INPS, per il corrente anno 2022, sono confermate al 24,00%;
- ✓ continua a trovare applicazione la riduzione del 50% dei contributi dovuti dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali con più di sessantacinque anni di età, già pensionati presso le gestioni dell'Istituto;
- ✓ per i soli iscritti alla gestione degli esercenti attività commerciali, alla predetta aliquota dovrà essere sommato la percentuale dello 0,48%, a titolo di aliquota aggiuntiva;
- ✓ per i coadiuvanti e i coadiutori di età inferiori a ventuno anni è prevista l' aliquota contributiva del 22,80% (23,28% per gli esercenti attività commerciali).

Pertanto:

REDDITO MINIMO ANNUO	€. 16.243,00
MASSIMALE IMPONIBILE ANNUO	€. 80.465,00
Per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 ed iscritti con decorrenza successiva a tale data il massimale imponibile annuo è elevato ad € .105.014,00	
CONTRIBUZIONE SUL MINIMALE DI REDDITO - ARTIGIANI	
IMPORTO ANNUO:	€. 3.905,76 (€. 3.710,84 se di età inferiore a 21 anni)
IMPORTO MENSILE:	€. 325,48 (€. 309,24 se di età inferiore a 21 anni)
CONTRIBUZIONE SUL MINIMALE DI REDDITO - COMMERCANTI	
IMPORTO ANNUO:	€. 3.983,73 (€. 3.788,81 se di età inferiore a 21 anni)
IMPORTO MENSILE:	€. 331,98 (€. 315,73 se di età inferiore a 21 anni)
CONTRIBUZIONE ANNUA ECCEDENTE IL MINIMALE	
24,00% del reddito da € . 16.243,00 a € . 48.279,00	
25,00% del reddito da € . 48.279,01 e fino al massimale	
Per i coadiuvanti di età non superiore ai 21 anni, le aliquote di cui sopra sono ridotte rispettivamente al 22,80%	

e al 23,80%.

Anche in tutti questi casi per i soli iscritti alla gestione degli esercenti attività commerciali, alle predette aliquote dovrà essere sommato lo 0,48%.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 29012 del 17.12.2020, 29767 del 29.12.2020, 813 del 19.01.2021, 1507 del 25.01.2021, 1508 del 25.01.2021 e 1514 del 25.01.2021)



Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- deve escludersi che ogni modificazione delle mansioni in senso riduttivo comporti una automatica perdita di chance ovvero di ulteriori potenzialità occupazionali o di ulteriori possibilità di guadagno, a ciò conseguendo che grava sul lavoratore l'onere di fornire la prova, anche attraverso presunzioni, dell'ulteriore danno risarcibile, mentre resta affidato al giudice del merito il compito di verificare di volta in volta se, in concreto, il suddetto danno sussista, individuandone la specie e determinandone l'ammontare, eventualmente con liquidazione in via equitativa. Ed invero, la perdita di una "chance", configura un danno attuale e risarcibile sempre che ne sia provata la sussistenza anche secondo un calcolo di probabilità o per presunzioni ed alla mancanza di una tale prova non è possibile sopperire con una valutazione equitativa ai sensi dell'art. 1226 c.c., atteso che l'applicazione di tale norma richiede che

risulti provata o comunque incontestata l'esistenza di un danno risarcibile ed è diretta a fare fronte all'impossibilità di provare l'ammontare preciso del danno.

- ai fini della configurabilità di una ipotesi di "mobbing", non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore allegghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione.
- la qualità di socio di una società di capitali (nella specie una società a responsabilità limitata) non esclude la configurabilità di un rapporto di lavoro con la società stessa purchè colui che intenda fare valere il rapporto di lavoro subordinato ne provi in modo certo l'elemento tipico qualificante e, cioè, il requisito della subordinazione, il quale deve essere inteso come il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, caratterizzato dalla emanazione di ordini specifici oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e di controllo della esecuzione delle prestazioni lavorative.
- in ordine alla individuazione degli elementi per ravvisare, tra due soggetti, un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, ha correttamente richiamato, attenendosi ad essa, la giurisprudenza di legittimità secondo cui tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga rivelato dai seguenti requisiti: a) univocità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle single imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori.
- In materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo grava sul datore di lavoro l'onere di provare, tra l'altro, le ragioni inerenti alle attività produttive che rendono impossibile impiegare il

dipendente nella organizzazione aziendale, da accertare in base agli elementi di fatto sussistenti alla data della comunicazione del recesso, spettando al giudice di verificarne l'effettiva ricorrenza attraverso un apprezzamento delle prove incensurabile in sede di legittimità, se effettuato con una motivazione coerente e completa.

...

L'obbligo per il datore di lavoro di dimostrare l'impossibilità di adibire il dipendente da licenziare in altri posti di lavoro rispetto a quello da sopprimere (cd. obbligo di repèchage) è incompatibile con motivazioni strettamente collegate alla mera riduzione dei costi per il personale in quanto, in tal caso, il mantenimento in servizio del dipendente, seppure in altre mansioni, contrasterebbe con tale esigenza.

Ne consegue che il detto obbligo non può ritenersi violato quando l'ipotetica ricollocazione del lavoratore nella compagine aziendale non è compatibile con il concreto assetto organizzativo stabilito dalla parte datoriale.

- l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa; ove, però, il recesso sia motivato dall'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese di carattere straordinario, ed in giudizio se ne accerti in concreto, l'inesistenza, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità e la pretestuosità della causale adottata; inoltre è sufficiente, per la legittimità del recesso, che le adottate ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, causalmente determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa, non essendo la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità

LAVORATORI DOMESTICI: VALORI CONTRIBUTIVI E RETRIBUTIVI 2022

(INPS, Circolare n. 17 del 01.02.202)

Per l' anno 2022 vengono confermate le fasce retributive su cui calcolare i contributi dovuti relativamente ai lavoratori domestici (la cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore):

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo CUAF	Senza CUAF
fino a €. 8,25	€. 7,31	€. 1,46 (0,37)	€. 1,47 (0,37)
da €.8,25 a €.10,05	€. 8,25	€. 1,65 (0,41)	€. 1,66 (0,41)
oltre €. 10,05	€. 10,05	€. 2,01 (0,50)	€. 2,02 (0,50)
Orari di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€. 5,32	€. 1,06 (0,27)	€. 1,07 (0,27)

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

(comprensivo del contributo addizionale dell' 1,40% introdotto dall' art. 2, comma 28 della L. 92/2012 da applicare ai contratti di lavoro a tempo determinato)

RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo CUAF	Senza CUAF

Dottori Commercialisti – Consulenti del Lavoro
Revisori dei conti - Contabilità Aziendale
Denunce dei redditi

Iscritta nella sezione speciale degli Albi dei Dottori Commercialisti ed Esperti
Contabili di Roma al n. AS_000040, dei Consulenti del Lavoro di Roma al n. 25



Ordine dei
**Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma**

fino a € 8,25	€ 7,31	€ 1,56 (0,37)	€ 1,57 (0,37)
da € 8,25 a € 10,05	€ 8,25	€ 1,76 (0,41)	€ 1,77 (0,41)
oltre € 10,05	€ 10,05	€ 2,15 (0,50)	€ 2,16 (0,50)
Orari di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,32	€ 1,14 (0,27)	€ 1,14 (0,27)

AUTOLIQUIDAZIONE INAIL: RATEAZIONE DEI PREMI

(INAIL, Istruzioni Operative n. 198 del 11.01.2022)

L' Istituto Assicuratore ha fissato allo 0,10% il tasso di rateazione ex art. 44, c. 3 del DPR 1124/1965 (c.d. **4 rate**) dell' autoliquidazione in scadenza il 16 febbraio.

Scadenza rate	Coefficienti interessi
16 febbraio 2022	0
16 maggio 2022	0,00024384
16 agosto 2022	0,00049589
16 novembre 2022	0,00074795

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 03.02.2022)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.

Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.12.2021 al 14.01.2022. Il coefficiente è pari a 4,359238 %.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

Studio Tozzi & C. S.a.s. S.t.p.