



Esonero contributivo società cooperative - Come poter fruire dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2022, in favore delle società cooperative costituite dal 1° gennaio 2022 da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari hanno proceduto a trasferire le stesse, in cessione o in affitto: le indicazioni operative sono nel Messaggio Inps n. 2864 del 18 luglio 2022.

Gestione Inps rapporti di parentela in azienda - L'Inps ha comunicato l'implementazione del modulo telematico "Iscrizione Azienda" con la dichiarazione in ordine all'esistenza di rapporti di parentela. Il datore di lavoro deve dichiarare se tra i lavoratori assunti sono presenti soggetti ai quali lo stesso è legato da rapporti di coniugio, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo grado. Il dichiarante deve inserire nell'apposito campo il codice fiscale del lavoratore/parente e scegliere nel menu a tendina il tipo di relazione che lo lega al dipendente. La dichiarazione viene richiesta nelle ipotesi in cui nell'istanza di iscrizione viene selezionata come forma giuridica: azienda agricola, impresa familiare, impresa individuale, persona fisica, proprietario di fabbricato, società di fatto, società in accomandita semplice, società in nome collettivo, società semplice, studio. Ulteriori specifiche si trovano nel Messaggio n. 2819 del 14 luglio 2022.

Lotta ai tirocini extracurricolari fraudolenti - La Legge di Bilancio 2022 ha posto importanti restrizioni per fare in modo che il tirocinio non venga utilizzato in modo fraudolento dai datori di lavoro. Per avere specifiche, è possibile consultare la Nota n. 1451 dell'11 luglio 2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, esplicativa in particolare in tema di regime sanzionatorio applicabile ai tirocini collocati temporaneamente a cavallo dell'entrata in vigore della Legge n. 234/2021.

Buoni carburante da 200 euro - Il valore dei buoni carburante, erogabili dai datori di lavoro privati ai loro dipendenti per l'anno 2022, non concorre alla formazione del reddito imponibile nel limite di euro 200 per lavoratore in base a quanto disposto dal Decreto Legge n. 21/2022 (c.d. Decreto Ucraina). Viene, inoltre, confermato che il plafond di euro 200 è aggiuntivo rispetto a quello di euro 258,23 (fissato dal comma 3, art. 51 del TUIR per la generalità dei beni ceduti e dei servizi prestati ai dipendenti) e che il superamento della soglia di 200 euro, analogamente a quanto previsto per il limite di euro 258,23, comporta la tassazione dell'intero valore del buono carburante. Sarà possibile erogare i buoni fino al 12 gennaio 2023, fermo restando che gli stessi potranno essere utilizzati anche successivamente. Importante: la cifra è integralmente deducibile dal reddito d'impresa o di lavoro autonomo.

Le nuove regole per l'incentivo per l'assunzione di beneficiari del reddito di cittadinanza - Chi volesse usufruire delle agevolazioni collegate ai beneficiari del reddito di cittadinanza introdotte dalla Legge n. 234/2021 (c.d. Legge di Bilancio 2022) dovrà verificare quanto riportato nel messaggio Inps n. 2766 dell'11 luglio 2022. In particolare, l'Istituto avvisa che è stato modificato il modulo telematico di domanda per il riconoscimento dell'esonero denominato "SRDC - Sgravio Reddito di Cittadinanza - art. 8 del d.l. n. 4/2019" presente nella sezione "Portale delle Age-

volazioni" (ex sezione DiResCo). Presenti nel messaggio anche le istruzioni applicative per l'esonero spettante in caso di assunzione di soggetti beneficiari di reddito di cittadinanza attraverso le Agenzie per il lavoro.

Nulla osta al lavoro: serve asseverazione - Per la richiesta di nulla osta al lavoro di un cittadino extracomunitario, è ora necessaria un'asseverazione del professionista (consulente del lavoro, commercialista o avvocato) o di un'associazione datoriale attestante la regolarità e la congruità dell'istanza stessa. E' quanto disposto dal DL n. 73/2022 (c.d. "Decreto Semplificazioni") e dall'INL, con la Circolare n. 3 del 5 luglio 2022.

GIURISPRUDENZA

Piccole imprese e regime sanzionatorio per licenziamenti illegittimi - Con sentenza del 22 luglio 2022, n. 183, la Corte Costituzionale ha dichiarato inammissibili le censure del Tribunale di Roma sull'indennità prevista dal D.Lgs. n. 23/2015 per i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese.

Al contempo, è stato rilevato che "il limitato scarto tra il minimo e il massimo determinati dalla legge conferisce un rilievo preponderante, se non esclusivo, al numero dei dipendenti". Tale criterio, "in un quadro dominato dall'incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi", non è indicativo della effettiva forza economica del datore di lavoro e non offre neppure elementi significativi per determinare l'ammontare dell'indennità secondo le peculiarità di ogni singola vicenda". In tal caso, conclude la Corte, spetta alla valutazione discrezionale del legislatore la scelta delle soluzioni più appropriate per garantire tutele adeguate.

Lavoro subordinato o autonomo? - Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, "qualora la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione e il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare non risulti, nel particolare contesto, significativo", è necessario fare ricorso ai criteri distintivi sussidiari. Si dovrà quindi analizzare: la continuità e durata del rapporto; la modalità di erogazione del compenso; la regolamentazione dell'orario di lavoro; la presenza di una organizzazione imprenditoriale; la sussistenza di un effettivo potere di organizzazione in capo al prestatore. Lo afferma la Cassazione - con ordinanza del 21 luglio 2022, n. 22846.

Il dipendente malato non si presenta alla visita fiscale - Cade la sanzione disciplinare applicata al lavoratore malato che risulta assente alla visita fiscale perché sotto la doccia. Lo dice Cassazione, con sentenza del 18 luglio 2022, n. 22484. Infatti, l'obbligo di cooperazione che grava sul lavoratore in malattia, non può essere esteso fino a comprendere il divieto di astenersi dal compiere qualsiasi atto del vivere quotidiano, normalmente compiuto all'interno delle pareti domestiche.

Iscrizione alla Gestione separata - La Corte di Cassazione, con Ordinanza n. 22335 del 15 luglio 2022, ha stabilito che: ai fini dell'iscrizione d'ufficio alla Gestione separata INPS, il requisito dell'abitualità nello svolgimento dell'attività di avvocato non può essere accertato solo sulla base di presunzioni (iscrizione all'albo e accensione della partita IVA), ma deve essere provato in punto di fatto.

**16/07/2022: Rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti di
 “STUDI PROFESSIONALI CHE AMMINISTRANO CONDOMINI O IMMOBILI;
 SOCIETÀ DI SERVIZI INTEGRATI ALLA PROPRIETÀ’ IMMOBILIARE” del
 28/01/2016, con validità dal 1° Luglio 2022 al 30 Giugno 2025.**

A) PRINCIPALI MODIFICHE IN AMBITO NORMATIVO:

1) **Classificazione del personale:** adeguata al sistema di inquadramento europeo “E.Q.F.” e conseguente aggiornamento del nome/descrittori dei livelli, come sinteticamente riportato nella Tabella 1) di raffronto che segue. Le Parti contrattuali comunque consigliano di cogliere l’occasione del rinnovo del CCNL per valutare attentamente la correttezza del livello già attribuito al lavoratore e quello da attribuire dal 1° luglio 2022, che dovrà essere coerente alle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalle mansioni svolte dal lavoratore stesso, così come ampiamente disciplinato all’apposito Titolo LIII del CCNL rinnovato (artt. 224 e seguenti).

Tab. 1) Raffronto dei livelli dal previgente al rinnovato CCNL “Amministratori”

Col. A	Col. B
Previgente CCNL fino al 30/06/2022	Nuovo CCNL dal 1° Luglio 2022
Quadro	Quadro
1°	A1 (Direttivo)
2°	A2 (Direttivo)
3°	B1
4°	B2 Operatore di Vendita di 1° Categoria
5°	C1 Operatore di Vendita di 2° Categoria
6° Operatore di Vendita di Categoria A	C2 Operatore di Vendita di 3° Categoria
7° Operatore di Vendita di Categoria B	D1
8°	D2

2) **Aggiornamento delle durate dei periodi contrattuali in base ai nuovi livelli:** periodo di prova art. 155; periodo di preavviso art. 319; durata dell’Apprendistato art. 114; Lavoratori di prima assunzione art. 134; Mobilità verticale art. 137 ecc. Per la disciplina estesa, si rinvia al CCNL rinnovato.

3) **Introduzione della Tipologia contrattuale delle Collaborazioni,** particolarmente adatta all’inserimento di Amministratori di Condominio che abbiano completato il relativo iter formativo o per gli Aspiranti Amministratori di Condominio che stanno effettuando i previsti periodi di formazione pratica. Per la disciplina estesa di questa tipologia contrattuale, si rinvia agli articoli 141 e seguenti del CCNL rinnovato.

16/07/2022: Rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti di “STUDI PROFESSIONALI CHE AMMINISTRANO CONDOMINI O IMMOBILI; SOCIETÀ DI SERVIZI INTEGRATI ALLA PROPRIETÀ’ IMMOBILIARE” del 28/01/2016, con validità dal 1° Luglio 2022 al 30 Giugno 2025.

- 4) **Riconoscimento dei permessi retribuiti:** le Parti, per agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro, oltre ai permessi già monetizzati nella retribuzione contrattuale del previgente CCNL, hanno concordato il riconoscimento di **48 ore/anno** di permessi retribuiti, comprensivi delle ex festività. Per maggior dettagli, si rinvia all’art. 174 del CCNL rinnovato.

B) PRINCIPALI MODIFICHE IN AMBITO ECONOMICO:

- 1) Sono stati previsti due aumenti della **Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile:** uno decorrente dalla retribuzione del mese di **luglio 2022** ed altro dalla retribuzione del mese di **luglio 2023**. All’art. 232 del CCNL rinnovato, sono riportate le tabelle (3) retributive aggiornate alle scadenze ivi indicate.
- 2) **Assorbimenti degli aumenti:** le Parti Contrattuali hanno concordato che parte degli aumenti retributivi, collegati all’adeguamento all’indice IPCA, non possano essere assorbiti da eventuali voci individuali già riconosciute ai Lavoratori. Per praticità, nella successiva Tabella 2) sono riportati i valori mensili degli importi non assorbibili previsti all’art. 233 del CCNL rinnovato.

Tab. 2): Importo mensile lordo non assorbibile

Livello	Valore incrementale NON assorbibile al 1/7/22	Valore incrementale NON assorbibile al 1/7/23
Quadro	€ 56,25	€ 56,25
A1 - ex 1°	€ 48,75	€ 48,75
A2 - ex 2°	€ 43,75	€ 43,75
B1 - ex 3°	€ 38,75	€ 38,75
B2 - ex 4°	€ 35,00	€ 35,00
C1 - ex 5°	€ 32,50	€ 32,50
C2 - ex 6°	€ 30,00	€ 30,00
D1 - ex 7°	€ 28,00	€ 28,00
D2 - ex 8°	€ 25,00	€ 25,00

- 3) **Introduzione dell’Indennità di Mancata Contrattazione,** da riconoscere nel “corpo del cedolino paga” alle condizioni previste all’art. 235 del CCNL. Tale Indennità, da riconoscere in base alle presenze del lavoratore per 12 mensilità/anno, potrà essere assorbita in presenza di trattamenti retributivi collettivi (Contrattazione di secondo livello, Premi aziendali ecc.) od Individuali (“ad personam”, superminimi ecc.). L’assorbimento di tale Indennità potrà avvenire fino a concorrenza con il costo aziendale dell’elemento retribuito assorbito. Nella successiva Tabella 3) si riportano i valori dell’introdotta Indennità di Mancata Contrattazione già corretti in base alle assenze. Per la disciplina specifica di tale voce retributiva, si rinvia al citato art. 235.

**16/07/2022: Rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti di
 “STUDI PROFESSIONALI CHE AMMINISTRANO CONDOMINI O IMMOBILI;
 SOCIETÀ DI SERVIZI INTEGRATI ALLA PROPRIETÀ’ IMMOBILIARE” del
 28/01/2016, con validità dal 1° Luglio 2022 al 30 Giugno 2025.**

**Tab. 3): Importi lordi dell’Indennità Mensile di Mancata Contrattazione, in
 funzione delle assenze del lavoratore nel mese**

Assenze nel mese	Livello d’Inquadramento								
	Quadro	A1	A2	B1	B2 e Op. 1 ^a	C1 e Op. 2 ^a	C2 e Op. 3 ^a	D1	D2
0	€ 100,44	€ 87,05	€ 78,12	€ 69,19	€ 62,50	€ 58,03	€ 53,57	€ 50,00	€ 44,64
1	€ 90,40	€ 78,35	€ 70,31	€ 62,27	€ 56,25	€ 52,23	€ 48,21	€ 45,00	€ 40,18
2	€ 81,36	€ 70,51	€ 63,28	€ 56,04	€ 50,63	€ 47,00	€ 43,39	€ 40,50	€ 36,16
3	€ 73,32	€ 63,55	€ 57,03	€ 50,51	€ 45,63	€ 42,36	€ 39,11	€ 36,50	€ 32,59
4	€ 60,26	€ 52,23	€ 46,87	€ 41,51	€ 37,50	€ 34,82	€ 32,14	€ 30,00	€ 26,78
5	€ 50,22	€ 43,53	€ 39,06	€ 34,60	€ 31,25	€ 29,02	€ 26,79	€ 25,00	€ 22,32
6	€ 40,18	€ 34,82	€ 31,25	€ 27,68	€ 25,00	€ 23,21	€ 21,43	€ 20,00	€ 17,86
7	€ 30,13	€ 26,12	€ 23,44	€ 20,76	€ 18,75	€ 17,41	€ 16,07	€ 15,00	€ 13,39
8	€ 20,09	€ 17,41	€ 15,62	€ 13,84	€ 12,50	€ 11,61	€ 10,71	€ 10,00	€ 8,93
9	€ 10,04	€ 8,71	€ 7,81	€ 6,92	€ 6,25	€ 5,80	€ 5,36	€ 5,00	€ 4,46
10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

4) Welfare Contrattuale: le Parti Contrattuali hanno introdotto un trattamento minimo di Welfare da riconoscere obbligatoriamente ai dipendenti secondo le previsioni di cui all’art. 239 del CCNL, nei seguenti valori annui di seguito indicati:

Livello	Welfare Contrattuale (dal 2022 in poi)
Quadro	€ 1.200/anno
A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1, D2 Operatori di Vendita	€ 600/anno

Per la definizione di utilizzo del Welfare, anche mediante le piattaforme convenzionate, le Parti Contrattuali consigliano di contattare i Delegati Territoriali ANACI-SACI per i Datori di lavoro e CISAL Terziario per i Lavoratori, al fine di predisporre quanto necessario tramite la Contrattazione di Secondo Livello.

5) Dall’applicazione del rinnovo del CCNL, l’**Indennità di Vacanza Contrattuale** introdotta con l’Accordo del 18/06/2019 cesserà di essere corrisposta. *Qualora, anche a causa del periodo feriale, gli aggiornamenti retributivi fossero riconosciuti ai lavoratori in data successiva al 1° luglio 2022, i dipendenti avranno diritto a percepire gli arretrati nel frattempo maturati unitamente alla prima retribuzione utile.*

**16/07/2022: Rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti di
“STUDI PROFESSIONALI CHE AMMINISTRANO CONDOMINI O IMMOBILI;
SOCIETÀ DI SERVIZI INTEGRATI ALLA PROPRIETÀ’ IMMOBILIARE” del
28/01/2016, con validità dal 1° Luglio 2022 al 30 Giugno 2025.**

Al fine di agevolare il corretto allineamento contrattuale al rinnovo del CCNL, le Parti Contrattuali consigliano di contattare i Delegati Territoriali in modo da definirlo in *contraddittorio* e nel rispetto della disciplina del CCNL stesso.

Per la disciplina integrale contrattuale, si rinvia al CCNL rinnovato il 16/07/2022, depositato presso il CNEL in data 18/07/2022, pubblicato presso i siti istituzionali e dell’Ente Bilaterale ENBIF (www.enbif.it).

Copertina del CCNL previgente, ora rinnovato

... a breve sarà pubblicata l’edizione di stampa contrattuale aggiornata al rinnovo del 16/07/2022

