

## L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Decreto-legge "AIUTI-bis", Recepimento delle direttive europee relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, Decreti del Ministero del Lavoro sul Lavoro agile e sul Fondo nuove competenze – a cura dell'Ufficio Studi di Confprofessioni

### 1. Decreto-Legge 9 agosto 2022, n. 115 c.d. "AIUTI-Bis"

Il 21 settembre 2022 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale la legge 21 settembre 2022, n. 142 recante "[Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali](#)" c.d. Dl Aiuti-bis). Il decreto-legge, in linea di continuità con il primo Decreto Aiuti (D.L. 17 maggio 2022, n. 50, convertito con modificazioni in L. 15 luglio 2022, n. 91), implementa una serie di misure in materia di energia, politiche sociali e industriali per contrastare gli effetti economici della crisi internazionale, intervenendo su alcuni importanti ambiti, tra cui il contrasto al caro-energia e carburanti, l'emergenza idrica, il sostegno agli enti territoriali, il rafforzamento delle politiche sociali per tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori e il rilancio degli investimenti.

Questi, nel dettaglio, i principali interventi di interesse per i liberi professionisti e i datori di lavoro privati:

#### 1.1 Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (Art. 20)

L'articolo in oggetto **eleva al 2 per cento l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022**, esonero già previsto nella misura dello 0,8 per cento per i periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.

Il suddetto esonero è stato introdotto dalla legge di bilancio 2022 (art. 1, co. 121, L. 234/2021) nella misura dello 0,8 per cento sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, ad eccezione di quelli domestici, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, a condizione che la retribuzione imponibile di tali lavoratori, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

**L'incremento di 1,2 punti percentuali** previsto in via eccezionale dall'articolo in esame **per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022** – compresa, come specificato, la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga - opera per gli stessi lavoratori e alle medesime condizioni retributive. Tenuto conto dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (comma 1). Infine, come precisato dall'INPS nella [circolare n. 43 del 2022](#), l'esonero in questione trova concretamente applicazione sulla retribuzione lorda del lavoratore.

#### 1.2 Incremento delle risorse per l'indennità una tantum per i lavoratori autonomi (Art. 23)

L'articolo in esame **incrementa**, nella misura di **100 milioni di euro per il 2022**, la **dotazione del Fondo** - già istituito dal Decreto Aiuti (art. 33, D.L. 17 maggio 2022, n. 50, convertito con modificazioni in L. 15 luglio 2022, n. 91) - ai fini della concessione, per il medesimo 2022, di un'indennità una tantum in favore dei lavoratori autonomi, ivi compresi i professionisti iscritti a regimi previdenziali obbligatori gestiti da enti di diritto privato; la dotazione complessiva del Fondo (il quale è relativo al solo anno 2022) **viene quindi elevata da 500 a 600 milioni di euro**.

Inoltre, il 24 settembre 2022 nella Gazzetta Ufficiale è stato pubblicato il decreto 19 agosto 2022, del Ministero del Lavoro, recante "[Criteri e modalità per la concessione dell'indennità una tantum in favore dei lavoratori](#)

autonomi e dei professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza”.

**Il Decreto disciplina i criteri e le modalità per la concessione dell'indennità una tantum quale misura di sostegno al potere d'acquisto dei lavoratori autonomi e dei professionisti conseguente alla crisi energetica e al caro prezzi in corso.**

La misura è finanziata a valere sulle risorse del Fondo istituito nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con una dotazione finanziaria pari a **600 milioni di euro per l'anno 2022**, che costituisce limite complessivo di spesa.

I **beneficiari dell'indennità** sono i lavoratori autonomi e i professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS, nonché i professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 509 e al D.Lgs. 10 febbraio 1996, n. 103 che, nel periodo d'imposta 2021 abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro.

I **destinatari** della misura una tantum, pari a **200 euro** e corrisposta a seguito di presentazione domanda devono essere già iscritti alle menzionate gestioni previdenziali alla data di entrata in vigore del Decreto Aiuti, con partita IVA e attività lavorativa avviata e devono aver eseguito almeno un versamento, totale o parziale, per la contribuzione dovuta alla gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità, con competenza a decorrere dall'anno 2020. Il beneficio non è compatibile con le misure introdotte dagli articoli 31 e 32 del Decreto Aiuti.

Quanto alle **modalità di presentazione della domanda**, il soggetto interessato dovrà presentare istanza agli enti di previdenza a cui è obbligatoriamente iscritto, nei termini, con le modalità e secondo lo schema predisposto dai singoli Enti previdenziali. Il provvedimento precisa che **l'indennità è corrisposta sulla base dei dati dichiarati dal richiedente e disponibili all'ente erogatore al momento del pagamento ed è soggetta a successiva verifica**, anche attraverso le informazioni fornite in forma disaggregata per ogni singola tipologia di redditi dall'amministrazione finanziaria e ogni altra amministrazione pubblica che detenga informazioni utili.

### **1.3 Incremento del fondo per il *Bonus* psicologo (Art. 25)**

Il comma 1 dell'articolo 25, modificando il comma 3 dell'articolo 1-quater del D.L. n. 228/2021, **amplia portandolo a 25 milioni di euro per l'anno 2022** – in luogo dei 10 precedentemente previsti – il limite massimo di spesa previsto per l'erogazione - da parte delle regioni e delle province autonome - di un contributo per **sostenere le spese per sessioni di psicoterapia fruibili presso specialisti privati regolarmente iscritti nell'elenco degli psicoterapeuti nell'ambito dell'Albo degli psicologi.**

La norma, di fatto, **incrementa** di complessivi **15 milioni di euro** per l'anno 2022 le risorse previste allo scopo di fronteggiare la crisi psico-sociale causata dall'epidemia da SARS-COV2 potenziando i servizi di salute mentale nell'ambito dell'assistenza distrettuale, domiciliare e territoriale, attraverso il rafforzamento dell'assistenza a tutela della salute mentale e dell'assistenza psicologica e psicoterapica.

### **1.4 Proroga del termine sul lavoro agile nel settore privato (Art. 25-bis)**

L'articolo 25-bis, introdotto in sede di conversione, **proroga al 31 dicembre 2022 il termine** – precedentemente fissato dal D.L. 24/2022 al 31 agosto 2022 – **fino al quale nel settore privato è possibile ricorrere al lavoro agile, anche in assenza di accordi individuali.**

## 1.5 Semplificazioni in materia di cessione dei crediti ai sensi dell'articolo 121 del decreto-legge n. 34 del 2020 (At. 33-ter)

L'articolo 33-ter, introdotto durante il passaggio al Senato, ha **integrato la disciplina dello sconto in fattura e della cessione dei crediti in materia edilizia**, intervenendo sull'articolo 14 del decreto-legge Aiuti (n. 50 del 2022).

Con una prima modifica viene chiarito che la responsabilità in solido del fornitore che ha applicato lo sconto e dei cessionari, nel caso di operazioni di cessione di agevolazioni indebitamente fruite, è limitata al caso di **concorso nella violazione con dolo o colpa grave**.

Con una seconda modifica si dispone in ordine ai per i **crediti oggetto di cessione o sconto in fattura sorti prima dell'introduzione degli obblighi di acquisizione dei visti, delle asseverazioni e delle attestazioni richiesti ex lege**. In tali casi il cedente, a condizione che sia **diverso dai soggetti qualificati** (banche e intermediari finanziari, società appartenenti a gruppi bancari, o imprese di assicurazione autorizzate in Italia) e che coincida con il fornitore, deve acquisire, ora per allora, la documentazione richiesta ex lege per limitare la responsabilità in solido del cessionario (ai sensi del comma 6 come integrato dalle norme in esame) ai soli casi di dolo e colpa grave.

Nello specifico, il **comma 1** della disposizione in commento inserisce due nuovi **commi 1-bis.1 e 1-bis.2** al richiamato articolo 14 del decreto-legge n. 50 del 2022, che aveva previsto che alle banche, ovvero alle società appartenenti ad un gruppo bancario iscritto all'albo tenuto dalla Banca d'Italia, è sempre consentita la cessione a favore di soggetti diversi dai consumatori o utenti.

- Il **nuovo comma 1-bis.1** integra l'articolo 121, comma 6 del decreto-legge n. 34 del 2020, al fine di chiarire che la responsabilità in solido del fornitore che ha applicato lo sconto e dei cessionari è limitata al caso di concorso nella violazione con dolo o colpa grave. Si precisa inoltre che tale limitazione di responsabilità si applichi esclusivamente ai crediti per i quali sono stati acquisiti i visti di conformità, le asseverazioni e le attestazioni previste dalla disciplina dell'articolo 119 e dell'articolo 121, comma 1-ter.
- Il **nuovo comma 1-bis.2** dispone che, per i **crediti oggetto di cessione o sconto in fattura che sono sorti prima dell'introduzione degli obblighi di acquisizione dei visti di conformità, delle asseverazioni e delle attestazioni richiesti ex lege** il cedente che coincide con il fornitore e che sia diverso dai soggetti qualificati (banche e intermediari finanziari, società appartenenti a gruppi bancari, o imprese di assicurazione autorizzate in Italia) deve acquisire, ora per allora, allo scopo di limitare la responsabilità in solido del cessionario (ai sensi del comma 6 come integrato dalle norme in esame) ai soli casi di dolo e colpa grave, la **documentazione richiesta ex lege**.

## 2. Il recepimento delle direttive europee relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

Il 22 giugno 2022, il Consiglio dei ministri ha approvato, in via definitiva, gli schemi dei decreti legislativi che recepiscono due rilevanti direttive europee in materia di lavoro:

- Direttiva 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;
- Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Entrambe le Direttive sono state recepite tramite decreti legislativi, adottati a seguito del previsto parere delle Commissioni Lavoro della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, che allo scopo hanno coinvolto in audizione le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e datori di lavoro.

## 2.1 Recepimento della Direttiva 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

In data 29 luglio 2022 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il [d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104](#) (c.d. “Decreto trasparenza”, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea”).

Le disposizioni del decreto hanno lo scopo di:

- **promuovere un’occupazione prevedibile** permettendo al lavoratore di conoscere le condizioni derivanti dal proprio rapporto di lavoro in modo chiaro, semplice e trasparente;
- **migliorare le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori**, in particolare per tipologie di lavoro nuove e non standard;
- **potenziare il rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro** senza imporre alle imprese di qualsiasi dimensione oneri eccessivi.

Il provvedimento – che è **entrato in vigore il 13 agosto 2022**, ma si applica a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022 – è applicabile **anche ai contratti di lavoro del personale alle dipendenze di studi professionali, se rientranti nelle forme previste dal decreto**.

Il decreto legislativo opta per la tecnica della novella del precedente d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, recante attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

**L’art. 1** del decreto legislativo definisce **l’ambito di applicazione**. In particolare, viene previsto che le disposizioni in materia di obblighi informativi si applichino a:

- a) contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) contratto di lavoro intermittente;
- d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all’articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;
- f) contratto di prestazione occasionale di cui all’articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- g) ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e a quelli degli enti pubblici economici;
- h) ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- i) ai lavoratori domestici.

Restano invece **esclusi** per espressa definizione del decreto legislativo:

- a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del Codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di procedura civile;
- b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive (restano invece inclusi nella disciplina i rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro);
- c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;
- e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero;
- f) i rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico (magistrati, forze di polizia, carabinieri etc.).

**L'art. 3** prevede che **il datore comunichi a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente** le informazioni previste dal decreto, **in formato cartaceo oppure elettronico**; e che le medesime informazioni siano **conservate e rese accessibili al lavoratore**, e che il datore di lavoro conservi la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

**L'art. 4** stabilisce quali debbano essere **le informazioni minime formalizzate nel contratto di lavoro** e comunicate al lavoratore mediante consegna di copia del contratto o della comunicazione di instaurazione del rapporto. L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto individuale redatto per iscritto o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Vengono previste altresì delle regole minime relative alle condizioni di lavoro in materia di periodo di prova, che non può essere superiore a 6 mesi salvo diversa previsione dei contratti collettivi. In caso di rapporto a tempo determinato il periodo di prova è riproporzionato in relazione alla natura dell'impiego e alle mansioni da svolgere. Il successivo **art. 8** prevede che il datore di lavoro non possa vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole. Vengono fatte salve delle eccezioni, tra cui ragioni di salute e sicurezza del lavoratore, conflitto di interesse con l'attività principale e integrità del servizio.

**L'art. 9** stabilisce il principio della prevedibilità minima dell'orario di lavoro per i lavoratori il cui rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa si svolga secondo modalità in tutto o in parte imprevedibili.

Viene inoltre limitata dall'**art. 10** la durata delle forme di lavoro meno sicure riconoscendo al lavoratore il diritto di richiedere un impiego più stabile al proprio datore di lavoro dopo un periodo di sei mesi di servizio, anche non continuativo.

**L'art 11** stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di garantire la formazione necessaria allo svolgimento del lavoro per cui i lavoratori sono impiegati. Deve essere garantita gratuitamente a tutti i lavoratori e considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante l'orario di lavoro.



Infine, il decreto statuisce delle misure di tutela in caso di violazione degli obblighi sanciti dal decreto: in particolare l'**art. 12** prevede la facoltà per il lavoratore (oltre al ricorso all'autorità giudiziaria e amministrativa e le procedure previste dalla contrattazione collettiva applicabile) di promuovere le procedure di conciliazione previste dagli artt. 410-412-quater cod. proc. civ., o dalle camere arbitrali di cui all'art. 31, comma 12, della legge n. 183/2010.

Gli **articoli 13 e 14** disciplinano la protezione del lavoratore da trattamento e conseguenze sfavorevoli e contro il licenziamento o il recesso del committente per aver invocato l'applicazione del decreto.

Infine, il 20 settembre 2022 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto con la [Circolare n.19/2022](#) fornendo una serie di indicazioni applicative e chiarimenti su taluni specifici profili degli obblighi informativi introdotti dal Decreto Legislativo n. 104. Queste indicazioni fanno seguito a quelle già contenute nella [Circolare n.4/2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro](#).

## **2.2 Recepimento della Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio**

Sempre in data 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, recante "attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza".

Il decreto prevede una serie di disposizioni finalizzate al **miglioramento della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza**, con l'obiettivo di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

L'**art. 2** del provvedimento apporta una serie di modifiche al Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e **sostegno della maternità e della paternità** (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151). In particolare, viene introdotto e disciplinato il **congedo obbligatorio di paternità** (che si affianca al congedo di paternità alternativo spettante nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre) fruibile dai due mesi precedenti la data presunta del parto sino ai cinque mesi successivi, **per un periodo di dieci giorni lavorativi**, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa e durante il quale spetta una **indennità pari al 100% della retribuzione**. Il padre può fruire del congedo anche durante i periodi di congedo obbligatorio di maternità della madre lavoratrice. Vengono stabilite una serie di sanzioni in caso di rifiuto, opposizione od ostacolo da parte dal datore di lavoro nella fruizione del congedo.

La lettera h) dell'art. 2 attribuisce una serie di **maggiori tutele ai nuclei monoparentali** facendo passare da **10 a 11 mesi la durata del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo** (anche in caso di affidamento esclusivo del figlio). Il genitore solo potrà in tal caso avere il congedo parentale indennizzato al 30% per un periodo massimo di nove mesi analogamente a quanto accade per i genitori in coppia.

La lettera l) dell'art. 2 del d.lgs. n. 105 riscrive interamente l'art. 34 del d.lgs. 151/2001 e allunga il periodo indennizzato al 30% da 6 a 9 mesi complessivi, fruibili dai genitori anche congiuntamente, frazionati in tre mesi per ciascuno e non trasferibili reciprocamente a cui si aggiungono ulteriori tre mesi fruibili in alternativa tra loro. Anche il genitore solo o con affidamento esclusivo è beneficiario dell'estensione avendo diritto a un congedo indennizzato ino a 9 mesi (rispetto ai 6 mesi previsti precedentemente). Sono state inoltre modificate le modalità di calcolo dell'indennità del 30% che deve essere calcolata oltre che sulla retribuzione media giornaliera anche sul rateo giornaliero delle mensilità aggiuntive che erano

precedentemente escluse dal compunto; pertanto, ora le basi di calcolo dell'indennità del congedo di maternità/paternità alternativo e del congedo parentale saranno perfettamente coincidenti.

L'**art. 3** reca una serie di disposizioni che **vietano atti discriminatori nei confronti di lavoratori** che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla legge n. 104/1992 ed al d.lgs. n. 151/2001, come modificato dal presente provvedimento.

L'**art. 4** modifica lo Statuto del lavoro autonomo (legge 81/2017) prevedendo che per i lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS venga **elevata la durata complessiva del congedo tra i due genitori** (anche se in altra gestione o cassa previdenziale) **da sei a nove mesi nei primi dodici anni di vita del bambino**. La lettera b) del medesimo articolo amplia la platea di lavoratori con diritto alla priorità per le richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile ai genitori di figli fino a dodici anni di età, eliminando qualsiasi limite di età nel caso di figlio disabile. La stessa priorità per le richieste di smart working è stata prevista nei confronti dei lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e viene considerata nulla qualsiasi azione di carattere ritorsivo o discriminatorio, adottata in violazione delle disposizioni.

L'**articolo 5** modifica l'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, inserendo tra i soggetti aventi diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.

L'**art. 6** modifica il d.lgs. n. 81/2015 e la legge n. 53/2000, intervenendo con previsioni che sanzionano qualsiasi atto discriminatorio nei confronti di lavoratori che abbiano chiesto i benefici assicurati dalle medesime disposizioni.

### **3. Ministero del Lavoro - firmato D.M. n. 149/2022 sul lavoro agile: dal 1° settembre comunicazioni semplificate per datori lavoro**

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Andrea Orlando, ha emanato il [D.M. n. 149 del 22 agosto 2022](#) di attuazione della norma contenuta nel c.d. "Dl Semplificazioni", con cui si prevede che **il datore di lavoro comunichi in via telematica** al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile. Si tratta di una **importante disposizione che rende strutturale la semplificazione del lavoro agile**.

Attraverso tale decreto ministeriale - e relativi allegati - sono state **definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni relative all'accordo di lavoro agile** ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, come recentemente modificato dall'articolo 41-bis del Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122.

A tal fine, per tutti i datori di lavoro interessati - pubblici e **privati** - è disponibile **dal 1° settembre** l'apposito **modulo attraverso il portale [Servizi Lavoro](#)**, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE. Tale **adempimento è previsto, a decorrere dal 1° settembre 2022, solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi**. Restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente, come disposto dal comma 3, dell'articolo 1, del citato Decreto ministeriale.

È un primo passo con il quale si rendono più semplici **gli obblighi di comunicazione relativi al lavoro agile** anche alla luce dell'esperienza maturata durante la pandemia e si risponde ad una specifica richiesta fatta dalle parti sociali nel Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile per il settore privato sottoscritto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalle parti sociali il 7 dicembre 2021.

Per quanto attiene al termine entro cui effettuare questo adempimento, occorre considerare che lo stesso si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione

andrà effettuata **entro il termine di cinque giorni**, ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 5, del Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, con le conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 19, comma 3, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, espressamente richiamato nel nuovo comma 1, ultimo periodo, dell'articolo 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

La piena operatività della nuova procedura richiede, tra l'altro, anche l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi Rest di invio delle comunicazioni, che presuppongono il colloquio dei sistemi informatici del datore di lavoro con quelli del Ministero e che rappresentano **una modalità alternativa all'uso dell'applicativo web sopraindicato**.

Per tali ragioni, in fase di prima applicazione delle nuove modalità, **l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022**.

#### **4. Ministero del Lavoro - Firmato il decreto Fondo Nuove Competenze: un miliardo di euro per sfida transizioni**

Il 14 settembre 2022 il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Andrea Orlando, ha comunicato di aver firmato il decreto che regola il **Fondo Nuove Competenze**, il programma guida per la formazione dei lavoratori occupati nell'ambito del **Piano Nazionale Nuove Competenze**, riformato orientandolo al sostegno delle **transizioni digitali ed ecologiche e rifinanziato con un miliardo di euro**. Il Decreto è in attesa di essere firmato anche dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e di essere pubblicato nella Gazzetta Ufficiale.

I punti maggiormente qualificanti del decreto sono:

- **Orientamento della formazione alla creazione di competenze digitali e green** al fine di orientare selettivamente le risorse pubbliche al conseguimento dei risultati attesi del PNRR. Il quadro di riferimento per le competenze digitali sarà il DGCOMP, mentre per le competenze utili alla transizione ecologica si fa riferimento alla classificazione ESCO
- **Rafforzamento della qualità ed efficacia dei programmi formativi**. I fondi interprofessionali costituiranno il canale di accesso privilegiato al Fondo Nuove Competenze. Per i datori di lavoro che non hanno fondi interprofessionali la formazione dovrà essere erogata da enti accreditati a livello nazionale o regionale. Non potrà essere soggetto erogatore della formazione la medesima impresa che ha presentato istanza di accesso al Fondo
- **Co-finanziamento**. Il Fondo copre i costi del 100% dei contributi assistenziali e previdenziali (al netto degli eventuali sgravi contributivi fruibili nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo) e del 60% della retribuzione oraria delle ore destinate alla formazione. È prevista una premialità per chi intraprende percorsi di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario: in caso di accordi che prevedano, oltre alla rimodulazione dell'orario finalizzata a percorsi formativi, anche una strutturale riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione complessiva, la quota di retribuzione finanziata dal fondo sarà pari al 100%.

**ANPAL**, l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro sarà responsabile della gestione della misura e pubblicherà nel mese di ottobre l'avviso che consentirà alle aziende di candidare i loro progetti.

*A cura di Andrea Zoppo e Carlo Girella*

*Ufficio Studi di Confprofessioni*