

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 29\_2022 DEL 19 LUGLIO 2022

A cura di:  
DATA MANAGEMENT  
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:  
[info@datamanagement.it](mailto:info@datamanagement.it)*

powered by **STUDIO  
TRIBUTARIO  
CORINALDESI**

## Indice Argomenti

<b>ADEMPIMENTI</b> .....	<b>2</b>
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di giugno 2022 .....	2
<b>SCADENZARIO MESE DI LUGLIO 2022</b> .....	<b>3</b>
20 LUGLIO: CONTRIBUTI PREVINDAI .....	3
31 LUGLIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO** .....	3
31 LUGLIO: DENUNCIA UNIEMENS** .....	3
<b>SCADENZARIO AGOSTO 2022</b> .....	<b>4</b>
16 AGOSTO: VERSAMENTI UNIFICATI* .....	4
16 AGOSTO: VERSAMENTO TERZA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL* .....	4
31 AGOSTO: CONTRIBUTI FASI .....	4
31 AGOSTO: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	5
31 AGOSTO: DENUNCIA UNIEMENS .....	5
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>6</b>
LUGLIO 2022 .....	6
AGOSTO 2022.....	6
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>7</b>
CASSAZIONE, SI CONFIGURA LO STRAINING ANCHE QUANDO IL DATORE È CONSAPEVOLE .....	7
NON SI APPLICA IL LIMITE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO NEI CONFRONTI DEI COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI DI SOCIETÀ DI CAPITALI .....	9
DICHIARAZIONE DEI REDDITI, IL VADEMECUM DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE .....	10
<b>FOCUS</b> .....	<b>12</b>
NULLA OSTA AL LAVORO: AL VIA LA SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE .....	12
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>14</b>
CODICE CONTRATTO .....	14

**N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.**

## ADEMPIMENTI

### TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di giugno 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 giugno 2022 al 14 luglio 2022, è pari a 4,775423.

### RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2022 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2021	Lunedì 17 gennaio	4,359238
gennaio 2022	Martedì 22 febbraio	1,184322
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	2,086158
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	2,987994
aprile 2022	Martedì 17 maggio	2,971751
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	3,732345
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	4,775423
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

## SCADENZARIO MESE DI LUGLIO 2022

### 20 LUGLIO: CONTRIBUTI PREVIDAI

**S**cade il 20 luglio il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 luglio deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

### 31 LUGLIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO\*\*

**I**ndicatori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

### 31 LUGLIO: DENUNCIA UNIEMENS\*\*

**I**ndicatori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

\*\*Termine posticipato a lunedì 1° agosto in quanto cadente di domenica

## SCADENZARIO AGOSTO 2022

### 16 AGOSTO: VERSAMENTI UNIFICATI\*

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline, in presenza di alcuni crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;
- ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito.

I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- Uffici postali abilitati;
- Concessionario della riscossione.

### 16 AGOSTO: VERSAMENTO TERZA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL\*

Per coloro che usufruiscono del pagamento rateale dell'Autoliquidazione INAIL 2021/2022, relativamente alla terza rata, il coefficiente di interesse ai fini del calcolo è pari a 0,000049589.

### 31 AGOSTO: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 3° trimestre 2022.

\*Per effetto della c.d. proroga di Ferragosto gli adempimenti fiscali ed i versamenti da effettuare con il modello F24 in scadenza dal 1° al 20 agosto possono essere eseguiti fino al 22 agosto senza maggiorazioni.

## 31 AGOSTO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

## 31 AGOSTO: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

## FESTIVITÀ

### LUGLIO 2022

Per il mese di Luglio non sono previste festività.

### AGOSTO 2022

**15 agosto: Ferragosto (o Assunzione di Maria)** - festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### CASSAZIONE, SI CONFIGURA LO STRAINING ANCHE QUANDO IL DATORE È CONSAPEVOLE

La Suprema Corte di Cassazione Civile, con l'ordinanza n. 16580 del 23 maggio 2022 ha statuito che, in materia di lavoro, è configurabile lo straining quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente idoneo a causare danni alla salute dei lavoratori.

Una docente di un istituto comprensivo citava in giudizio la scuola per richiedere il risarcimento del danno per episodi di mobbing posti in essere dal datore di lavoro. Sebbene le condotte venivano condivise da tutti gli agenti e riscontrato come il datore di lavoro avesse fornito chiarimenti e ragionevoli motivazioni dei comportamenti tenuti e dei fatti verificatisi, i giudici del tribunale escludevano che si potesse ravvisare una strategia persecutoria posta in essere nei riguardi della lavoratrice. Per lo stesso motivo, anche la Corte adita in appello rigettava le pretese della lavoratrice la quale ricorreva dunque per Cassazione con due motivi.

Con il primo motivo la docente denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 c.c., per aver ritenuto i giudici che la mera legittimità della condotta, peraltro contestata, fosse sufficiente ad esimere il datore di lavoro da responsabilità, essendo lo stesso invece tenuto ad attivarsi per evitare il danno ai lavoratori. Con il secondo motivo la ricorrente denunciava l'omesso esame della circostanza per cui il datore di lavoro avesse assegnato incarichi di sicurezza ad altri colleghi non titolati, adducendo alla mancanza di un rapporto fiduciario con la dipendente.

Premesso che le valutazioni effettuate della Corte d'appello in merito alle condotte del datore non potevano essere sindacate in sede di ricorso per Cassazione, gli Ermellini non rilevavano comportamenti illeciti da parte della scuola. Tuttavia, a prescindere dalla legittimità dei comportamenti della parte datrice, il dipendente può comunque accusare uno stress derivante da tali condotte, in grado da configurare una situazione di "mobbing" o di "straining". A tal proposito gli Ermellini ribadivano che:

- è configurabile il mobbing lavorativo qualora "ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima e ciò a prescindere dalla illegittimità intrinseca di ciascun comportamento, in quanto la concreta connotazione intenzionale colora in senso illecito anche condotte altrimenti astrattamente legittime, il tutto secondo un assetto giuridico pianamente inquadrabile nell'ambito civilistico, ove si consideri che la determinazione intenzionale di un danno alla persona del lavoratore da parte del datore di lavoro o di chi per lui è in re ipsa ragione di violazione dell'art. 2087 c.c.";
- è configurabile lo straining "quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni o esse siano limitate nel numero, ma anche nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori, al di là delle denominazioni, lungo la falsariga della responsabilità dolosa o anche colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri

l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 c.c".

Nel caso di specie, la Corte d'Appello aveva ritenuto che, nel complesso, le condotte datoriali si caratterizzassero per essere munite di ragionevoli motivazioni e giustificazioni dell'operato il cui riconoscimento esclude ogni responsabilità risarcitoria perché integra di per sé il fatto che il datore di lavoro abbia tenuto un comportamento consono al contesto.

Per tali motivi, non essendo configurabile alcuna responsabilità del datore di lavoro, la Suprema Corte rigettava il ricorso.

## NON SI APPLICA IL LIMITE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO NEI CONFRONTI DEI COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI DI SOCIETÀ DI CAPITALI

**C**on la sentenza n. 26252 del 7 luglio 2022, la Corte di Cassazione penale a Sezioni Unite, risolvendo un contrasto interpretativo di non poco conto, si è espressa sull'applicabilità dell'articolo 545 del codice di procedura penale in caso di sequestro preventivo funzionale alla confisca avente ad oggetto stipendi e pensioni. In particolare, i Giudici hanno sancito il principio secondo cui non è applicabile ai compensi degli amministratori di soci di capitale il limite del quinto all'esproprio dei crediti da lavoro.

Il caso nasce dalla presentazione di un'istanza di restituzione della somma di denaro di circa 36.000 euro, oggetto di sequestro preventivo per il reato di dichiarazione IVA fraudolenta, emessa a danno di due amministratori di una società a responsabilità limitata, i quali avevano utilizzato una serie di fatture per operazioni inesistenti allo scopo di evadere l'IVA.

A seguito dell'avvio dell'attività di riscossione, gli istanti lamentavano che in sede di sequestro erano state vincolate tutte le giacenze sui conti correnti, a loro intestati, e sui quali venivano periodicamente accreditati i compensi per l'attività da amministratori, oltre che ulteriori retribuzioni per l'attività di agenti assicurativi intermediari. La richiesta veniva, però, rigettata in primo grado dal giudice per le indagini preliminari il quale escludeva l'applicabilità del limite del quinto, previsto dall'art. 545 del c.p.c., al caso in esame. Per tale motivo i due amministratori ricorrevano per Cassazione.

In via generale, per gli stipendi da lavoro dipendente la normativa vigente prevede che l'esproprio non possa superare il limite del quinto dell'importo complessivo; nella sentenza in esame, tuttavia, la Cassazione ha deciso che tale soglia non sia applicabile invece ai compensi degli amministratori di una società di capitali.

A tale conclusione si è infatti giunti sulla base di un già esistente orientamento consolidato, rilevando come vi sia immedesimazione organica tra persona fisica (amministratore unico o componente del C.d.A.) e società, oltre all'assenza del requisito della coordinazione. In buona sostanza, i giudici hanno affermato il principio secondo cui "i limiti di impignorabilità delle somme spettanti a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a titolo di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengano luogo di pensione o di assegno di quiescenza, previsti dall'art. 545 cod. proc. civ., si applicano anche alla confisca per equivalente ed al sequestro ad essa finalizzato".

Occorre in conclusione evidenziare che la ratio alla base della decisione è che stipendi e pensioni siano diritti inalienabili dell'individuo e pertanto i principi della dignità della persona e della solidarietà sociale ed economica non possono essere pregiudicati dalla possibilità della loro confisca in sede penale.

## DICHIARAZIONE DEI REDDITI, IL VADEMECUM DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Con la circolare n. 24 del 7 luglio 2022, l'Agenzia delle Entrate ha effettuato una raccolta delle disposizioni normative e delle indicazioni di prassi riguardanti ritenute, oneri detraibili, deducibili e crediti di imposta, anche sotto il profilo degli obblighi di produzione documentale da parte del contribuente al Centro di assistenza fiscale (CAF) o al professionista abilitato, e di conservazione da parte di questi ultimi per la successiva produzione all'Amministrazione finanziaria.

La circolare tiene conto delle novità normative ed interpretative intervenute relativamente all'anno d'imposta 2021. Si compone di 362 pagine ma, al fine di consentirne una più agevole consultazione, i paragrafi seguono l'ordine dei quadri relativi al modello 730/2022 consentendo di individuare rapidamente i chiarimenti di interesse (come dimostra anche l'indice della circolare, che contiene espressamente il rigo di riferimento del modello dichiarativo). I singoli paragrafi sono strutturati in modo autonomo e indipendente, al fine di consentire ai contribuenti, ai CAF e ai professionisti di selezionare le questioni di interesse, senza dover consultare l'intero documento.

Il vademecum è il frutto del lavoro svolto da un tavolo tecnico istituito tra l'Agenzia delle entrate e la Consulta nazionale dei CAF per elaborare un compendio comune utile per gli operatori dei CAF e per i professionisti abilitati, nonché per gli stessi uffici dell'Amministrazione finanziaria nello svolgimento dell'attività di assistenza e di controllo documentale ex art. 36-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600.

L'obiettivo della circolare è quello di offrire a tutti gli operatori, in ossequio ai principi della trasparenza e soprattutto della collaborazione sanciti dallo Statuto dei diritti del contribuente, uno strumento unitario che garantisca un'applicazione uniforme delle norme sul territorio nazionale. La circolare costituisce, al contempo, per tutti gli uffici dell'Amministrazione finanziaria, una guida che orienta in maniera altrettanto uniforme le attività nella fase di controllo formale delle dichiarazioni.

L'Agenzia ha ritenuto preminente l'esigenza di semplificare e velocizzare la consultazione dei paragrafi, di per sé sufficienti per l'approfondimento di singole questioni, vista la varietà degli argomenti trattati. Tale modalità di consultazione potrebbe risultare utile anche ai singoli contribuenti per risolvere dubbi interpretativi in relazione a specifiche casistiche. La circolare richiama i documenti di prassi da ritenersi ancora attuali e fornisce chiarimenti non solo alla luce delle modifiche normative intervenute, ma anche delle risposte ai quesiti posti dai contribuenti in sede di interpello o di consulenza giuridica o dai CAF e dai professionisti abilitati per le questioni affrontate in sede di assistenza.

La circolare contiene, inoltre, l'elencazione della documentazione, comprese le dichiarazioni sostitutive, che i contribuenti devono esibire e che i CAF o i professionisti abilitati devono verificare, al fine dell'apposizione del visto di conformità, e conservare. Coerentemente, in sede di controllo documentale, possono essere richiesti soltanto i documenti indicati nella circolare, salvo il verificarsi di fattispecie non previste. Tale indicazione rileva anche per la documentazione riguardante la prova del pagamento che, laddove necessaria, è specificamente indicata nella circolare.

Rimane fermo il potere di controllo dell'Agenzia nei confronti del contribuente in merito alla verifica della sussistenza dei requisiti soggettivi per fruire delle diverse agevolazioni fiscali, nonché il controllo sulle dichiarazioni sostitutive presentate dal contribuente ai sensi degli artt. 46 e 47 del decreto del Presidente

della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. A tal fine è allegato un elenco esemplificativo delle dichiarazioni che possono essere rese dal contribuente per attestare le condizioni soggettive rilevanti ai fini del riconoscimento di oneri deducibili, detraibili o crediti d'imposta, la cui falsità comporta responsabilità penale ai sensi dell'art. 76 del citato DPR n. 445 del 2000.

## FOCUS

### NULLA OSTA AL LAVORO: AL VIA LA SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE

Con circolare n. 3 del 5 luglio 2022, l'INL ha fornito indicazioni riguardo alla semplificazione delle verifiche per il rilascio del nulla osta al lavoro. Nel rispetto dell'articolo 44 del D.L. n. 73/2022 recante "Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali" è stata introdotta una semplificazione della procedura di asseverazione di cui all'art. 30-bis, comma 8, del D.P.R. n. 394/1999, ovvero per le verifiche rimesse allo Sportello unico per l'immigrazione della regolarità, della completezza e dell'idoneità della documentazione presentata dal datore di lavoro per la concessione del nullaosta al lavoro subordinato di personale extra UE.

In particolare, in relazione agli ingressi previsti per le annualità 2021 e 2022, la disposizione ha rimesso agli Ispettorati del lavoro "l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile alla fattispecie e la congruità del numero delle richieste presentate, per il medesimo periodo, dallo stesso datore di lavoro, in relazione alla sua capacità economica e alle esigenze dell'impresa, nonché agli impegni retributivi ed assicurativi previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria applicabili".

I controlli, eseguiti di concerto con l'Agenzia delle Entrate, sono demandati in misura semplificativa ai professionisti di cui all'art. 1 della L. n. 12/1979 iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro, degli avvocati o dei dottori commercialisti ed esperti contabili o alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, alle quali aderisce o conferisce mandato. Le verifiche dovranno essere effettuate in correlazione le une con le altre ed attenersi ai seguenti criteri:

- capacità patrimoniale, intesa come capacità dell'impresa di sostenere gli oneri di assunzione in relazione al numero di personale richiesto e di mantenere, nel corso del tempo, una struttura patrimoniale che le permetta di operare in modo equilibrato;
- equilibrio economico-finanziario, ovvero la possibilità per l'impresa di far fronte con le proprie entrate agli obblighi di pagamento assunti in precedenza e agli investimenti che si rendono necessari;
- fatturato, ossia la somma dei ricavi ottenuti dall'impresa attraverso cessioni di beni e/o prestazioni di servizi per i quali è stata emessa fattura;
- numero dei dipendenti mediamente occupati, almeno negli ultimi due anni, con contratti di lavoro subordinato e al tipo di attività svolta dall'impresa, anche con riferimento al carattere continuativo o stagionale della stessa.

In particolare, andrà accertato il possesso di un reddito imponibile o di un fatturato non inferiore a 30.000 euro annui, risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi o dall'ultimo bilancio di esercizio e la congruità della capacità economica andrà valutata in riferimento al numero di domande presentate dal medesimo datore di lavoro. Nel settore agricolo potranno essere presi come riferimento anche gli indici di capacità economica di tipo analitico risultanti dalla dichiarazione IVA, come il volume d'affari al netto degli acquisti, la dichiarazione IRAP e i contributi comunitari documentati dagli enti erogatori.

Il professionista e l'organizzazione datoriale dovranno altresì acquisire il Documento unico di regolarità contributiva (DURC), una dichiarazione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, da parte del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa in ordine alla circostanza di: non essere a conoscenza di indagini e alla inesistenza di condanne, anche non definitive, per reati contro la sicurezza e la dignità dei lavoratori o per l'impiego di manodopera irregolare, per illustrare le esigenze sottostanti la richiesta dei nullaosta e per certificare di non aver presentato ulteriori richieste di asseverazione.

In caso di esito positivo delle verifiche, sarà rilasciata apposita asseverazione che il datore di lavoro produce unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero. Tale asseverazione dovrà dar evidenza della documentazione verificata, essere dettagliatamente argomentata e dovrà essere conservata per un periodo non inferiore a cinque anni.

Tuttavia, per le istanze già presentate nell'anno 2021, il Legislatore al comma 3 ha statuito che l'asseverazione debba essere presentata dal datore di lavoro al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno e che la disposizione relativa alla verifica della congruità economica non si applica laddove il datore di lavoro sia affetto da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza ed intenda assumere un lavoratore straniero come addetto alla sua assistenza.

Infine, il comma 5 ha escluso la presentazione dell'asseverazione per le istanze presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che abbiano sottoscritto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito protocollo di intesa con il quale si impegnano a garantire il rispetto dei requisiti di cui al comma 1.

## IL QUESITO DEL MESE

### CODICE CONTRATTO



#### Richiesta:

In merito al codice contratto CNEL che deve essere inserito nelle denunce Uniemens a partire dalla competenza del mese di febbraio 2022, abbiamo un dubbio circa il codice da inserire per un contratto che in precedenza non era presente nel foglio "Mappatura Contratti INPS\_CNEL", mentre risulta presente nell'elenco dei codici contratto foglio "Elenco contratti CNEL".

Per questo motivo lo abbiamo inserito in denuncia Uniemens con il codice CDIV così come inserivamo il codice CD con le vecchie regole.

È corretta tale impostazione o va comunque inserito il codice risultante nel foglio "Elenco contratti CNEL"?



#### Risposta:

Se non si trova la corrispondenza nella mappatura significa che INPS non aveva codificato tale contratto.

Se già esiste il codice CNEL non si può utilizzare CDIV che identifica proprio i casi di non codifica da parte del CNEL ma si dovrà utilizzare il codice presente nel foglio "Elenco contratti CNEL".

**HRM Law** è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

[info@datamanagement.it](mailto:info@datamanagement.it).