

MILANO, 8 MARZO 2022

**SPETTABILE
CLIENTELA**

OGGETTO: 1) RITORNIAMO A PARLARE DI COLLABORAZIONI OCCASIONALI-nota n. 393 dell’Ispettorato del lavoro del 1 marzo 2022; 2) In merito ai moduli delle DETRAZIONI FISCALI, a seguito dell’entrata in vigore dal 1 marzo 2022, dell’ASSEGNO UNICO UNIVERSALE; 3) la certificazione di PARITA’, ne riparlamo oggi 8 marzo.

**Spettabile clientela,
torniamo a parlare di Collaborazioni Occasionali, a seguito della nota dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, n. 393, del 1 marzo 2022.**

In sostanza ed in sintesi, l’Ispettorato del lavoro, ha chiarito che, per le collaborazioni occasionali di lavoro intellettuale, non è dovuta la comunicazione di cui al nuovo obbligo introdotto in sede di conversione del DL n. 146/2021.

Restano pertanto esclusi, dal nuovo obbligo:

- 1) Coloro che svolgono attività di volontariato, a fronte della quale percepiscono solo rimborsi spese;**
- 2) Le guide turistiche, perché ricomprese tra le prestazioni di natura strettamente intellettuale;**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016

- 3) **Le prestazioni occasionali rese dai traduttori, interpreti e docenti di lingua straniera;**
- 4) **Le consulenze scientifiche rese da medici iscritti all’Ordine;**
- 5) **Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale resa nelle ore serali/notturne e/o nei giorni festivi da parte di tecnici patentati di pronto intervento per persone intrappolate in ascensore, contattati per il tramite di call center.**

Per ogni dubbio, vi preghiamo di prendere contatto con i ns. uffici.

Per quanto riguarda poi, i moduli delle detrazioni, precisiamo quanto segue: L’art. 10 del D. Lgs. N. 230/201, ha modificato l’art. 12 del TUIR; da ciò consegue che le attuali detrazioni per i figli a carico, le relative maggiorazioni per figli minori di 3 anni, per figli disabili e per i nuclei con più di 3 figli, nonché l’ulteriore detrazione per famiglie numerose, si applicano fino al 28 febbraio 2022.

Dal 1° marzo 2022, le detrazioni spetteranno esclusivamente per i figli a carico di età superiore ai 21 anni. Alla data odierna, purtroppo, l’Agenzia delle entrate non ha ancora emanato documenti di prassi in merito, ed il tanto “agognato” nuovo modulo delle detrazioni fiscali, non c’è. Il programma software, dal canto suo, per tutti i dipendenti che hanno le detrazioni già inserite, riconoscerà solo le detrazioni spettanti per i figli a carico dai 21 anni di età, mentre le altre detrazioni per figli a carico minori di 21 anni, verranno tutte bloccate al 28 febbraio. Allo stesso modo, al compimento dei 21 anni di età successivamente al mese di marzo 2022, le detrazioni verranno erogate in automatico, sempre e soltanto per quei dipendenti che hanno già compilate in anagrafico, le detrazioni). La detrazione per famiglie numerose verrà erogata solo per gennaio e febbraio. Per quanto riguarda le addizionali regionali, le Regioni hanno tempo

fino al 31 marzo 2022, per deliberare le aliquote da applicare per l'anno 2022. Ed è poi sostanzialmente questo uno dei motivi che fanno sì che il modulo delle detrazioni, al momento, non venga modificato.

In attesa di disposizioni ufficiali da parte degli enti preposti, le detrazioni sulle addizionali regionali per figli a carico saranno riconosciute con il medesimo criterio suindicato, per le regioni che applicano le maggiorazioni degli importi art 12 del TUIR (Piemonte e Puglia), mentre saranno calcolate per tutti i figli a carico, anche se minori di 21 anni, per le regioni che prevedono un conteggio diverso dall'art. 12 del TUIR, (Bolzano, Liguria e Sardegna). E' questo il motivo per cui, la percentuale di spettanza delle detrazioni anche per i figli inferiori ai 21 anni, deve essere compilata per garantire i calcoli delle detrazioni delle addizionali regionali.

Oggi, 8 marzo 2022, nella giornata della festa della donna, vogliamo ancora una volta ricordare i contenuti della recente normativa Legge 162/2021 che ridisegna il concetto di discriminazione tra i sessi, all'interno dell'azienda, istituendo la c.d. CERTIFICAZIONE DI PARITA' PER LE DONNE, A PARTIRE DALL'ANNO 2022.

Un concetto più esteso di discriminazione, nella quale possono rientrare anche un'organizzazione o un orario di lavoro che svantaggiano determinate categorie di lavoratori. Un rapporto più dettagliato sulla situazione del personale, chiesto ogni due anni alle aziende con almeno 50 dipendenti, che dovrà riportare anche le retribuzioni e i premi riconosciuti ai lavoratori dei due sessi. Una certificazione di parità di genere, attribuita alle aziende per attestare le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre i divari su opportunità di crescita, parità salariale a parità di mansioni, gestione delle differenze di genere e tutela della maternità: le imprese che la avranno, otterranno uno sconto dell'1% (fino a 50mila euro all'anno) sui contributi da versare.

Sono le tre novità chiave previste dalla legge 162/2021, in vigore dal 3 dicembre, che modifica il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Dlgs 198/2006) per provare a invertire la rotta sul ritardo femminile nella partecipazione al mercato del lavoro in Italia e a ridurre le differenze sul piano retributivo e di crescita professionale tra i due generi.

Discriminazione: i criteri

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione o una prassi, anche organizzativa o che incide sull'orario di lavoro, mette o può mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento del lavoro.

Le modifiche degli orari

È discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età, delle esigenze di cura personale o familiare, pone o può porre il lavoratore in una delle seguenti condizioni:

- svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di progressione nella carriera.

Prego porre attenzione, ai nuovi criteri.

Le aziende pubbliche e private tenute a redigere e a trasmettere ai sindacati il rapporto biennale sulla situazione del personale saranno quelle con più di 50 dipendenti (e non più oltre 100, come finora): per il settore privato sono quasi 30mila aziende, che occupano 6,9



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965

SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

milioni di addetti, cioè la metà di tutti i lavoratori del privato. Le aziende sotto 50 dipendenti potranno redigere il rapporto su base volontaria.

Tutte le imprese che redigono il rapporto, per obbligo o su base volontaria, potranno accedere al sistema di certificazione della parità di genere. Chi la otterrà, potrà avere gli sgravi contributivi, nel limite di spesa di 50 milioni nel 2022.

Rimaniamo a disposizione per chiarimenti, su tutti i temi trattati, riservandoci di aggiornarvi nel più breve tempo possibile, non appena dovessero arrivare chiarimenti e integrazioni da parte degli Organi preposti. Buona serata.

CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015