



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

MILANO, 27 MAGGIO 2022

SPETTABILE
CLIENTELA

OGGETTO: NOVITA' DEL D.L. N. 50/2022- NS. CHIUSURA DEL 3 GIUGNO P.V. SU TUTTE LE SEDI- NUOVO CONGEDO PARENTALE

Il c.d. DECRETO AIUTI ([D.L. n. 50/2022](#)) tra le tante misure adottate per contrastare gli effetti della crisi ucraina e il conseguente aumento dei prezzi energetici, **ha introdotto un bonus da 200 euro che verrà erogato dai datori di lavoro con il prossimo cedolino paga di luglio.** **Si tratta di un ulteriore aiuto intervenuto per fronteggiare il costo dell'energia, che si aggiunge al bonus carburanti (sempre di 200 euro per il solo anno 2022), introdotto dal decreto Ucraina (D.L. n. 21/2022), e oggetto di modifica e integrazione in sede di conversione in legge.** Per espressa previsione di legge, il bonus spetta, con modalità di erogazione e condizioni da rispettare differenziate, per i lavoratori dipendenti, titolari di pensione o assegno sociale, pensioni di invalidità, misure di accompagnamento alla pensione con decorrenza entro il 30 giugno 2022, percettori di NASPI, DIS-COLL e disoccupazione agricola, collaboratori coordinati e continuativi.

I destinatari delle nuove misure sono i seguenti:

| Categoria | Condizioni |
|-----------|------------|
|-----------|------------|

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

| | |
|--|--|
| <p>Lavoratori dipendenti</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Aver fruito dell’esonero previdenziale dello 0,80% previsto dalla legge 234/2021 (legge di Bilancio 2022) per almeno un mese nel primo quadrimestre 2022 - Dichiarare di non essere titolari del bonus in quanto contemporaneamente appartenente ad altre categorie di percettori che lo ricevono direttamente dall’INPS |
| <p>Collaboratori coordinati e continuativi</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Essere titolari di un contratto di collaborazione attivo alla data del 18 maggio 2022 - Essere iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata - Non essere titolari di trattamenti pensionistici o assistenziali per i quali è già prevista l'erogazione d'ufficio - L’importo verrà concesso dall'INPS a domanda |
| | |
| | |

| | |
|-----------------|---|
| Altre categorie | <p>- Lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti o dello spettacolo che nel 2021 abbiano svolto attività per almeno 50 giornate (50 contributi giornalieri per i lavoratori dello spettacolo) e siano titolari di un reddito ai fini IRPEF non superiore a euro 35.000</p> <p>- Titolari, nel 2021, di rapporti di lavoro autonomo occasionale, privi di partita IVA con accredito di almeno un contributo mensile per lo stesso anno e già iscritti alla Gestione Separata</p> <p>- Incaricati delle vendite a domicilio, titolari di partita IVA attiva con reddito superiore a € 5.000 nel 2021, iscritti alla Gestione Separata presso l'INPS</p> |
|-----------------|---|

Modalità di erogazione

In attesa di circolare attuativa da parte dell'Inps, possiamo affermare quanto segue:

Il bonus 200 euro:

a) spetta automaticamente con le retribuzioni erogate nel mese di luglio 2022: dal tenore della norma non sembra essere prevista la possibilità di rinuncia da parte del lavoratore, **ma noi riteniamo comunque che se il lavoratore mette per iscritto che rinuncia, ci sia la possibilità di forzatura sui sistemi informatici;**

b) è “one shot” ovvero spetta una sola volta anche se il lavoratore è titolare di più rapporti di lavoro;

c) viene erogato dal datore di lavoro in qualità di sostituto di imposta “previdenziale”, che procede poi al recupero conguagliando gli importi con le denunce contributive mensili;

d) nel caso di più rapporti di lavoro (pluralità di part time), sarà erogato da un solo datore di lavoro.

Per i lavoratori domestici, il bonus verrà erogato dall’INPS previa presentazione di specifica domanda.

Peculiarità

Il bonus 200 euro ha natura previdenziale e, pertanto, l’importo è esente da un punto di vista fiscale e previdenziale.

L’importo erogato:

a) non è cedibile, pignorabile o sequestrabile;

b) non influisce ai fini dell’accesso a prestazioni previdenziali e assistenziali;

c) non viene influenzato e riproporzionato dalla durata del rapporto di lavoro (tempo determinato) né dalla durata dell’orario di lavoro (part time).

2) Informiamo tutta la spettabile clientela che, il giorno 3 giugno saremo chiusi su tutte le sedi individuate sul territorio nazionale;

3) IN RISPOSTA ALLE NUMEROSE TELEFONATE CHE STANNO PERVENENDO, RISPONDIAMO COME DI SEGUITO: SI PREGA DI ATTENDERE CHE QUANTO INDICATO DI SEGUITO, DIVENTI NORMATIVA EFFETTIVAMENTE VIGENTE:

Approvato dal C.d.M. il 31 marzo lo schema del decreto legislativo che recepisce la direttiva UE 2019/1158, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza

Novità in arrivo in materia di tutela della maternità e della disabilità; Il C.d.M. nella seduta del 31 marzo ha approvato lo schema di Decreto Legislativo che prevede interventi rafforzativi per quanto attiene il Congedo Parentale per maternità, l'Indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, il Congedo di Paternità obbligatorio per i lavoratori del pubblico impiego e le condizioni per fruire del Lavoro Agile nel caso di convivenza con figli minori o parenti disabili gravi. Ora la parola passa alle Commissioni di Camera e Senato per l'acquisizione dei relativi pareri prima che il decreto venga adottato definitivamente dal C.d.M.

Congedo Parentale: attualmente il congedo parentale spetta alla madre e al padre, lavoratori dipendenti, nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo complessivo massimo tra i genitori di 6 mesi, entro i 6 anni di vita del bambino/a o entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia nel caso di adozione a prescindere dal reddito del genitore richiedente. Se il figlio ha più di 6 anni il Congedo è retribuito, sempre nella misura del 30%, se rispettati determinati limiti di reddito. Il nuovo provvedimento, una volta approvato, prevede che il congedo potrà essere utilizzato entro il 12° anno di vita del bimbo e durerà sino a nove mesi con una diversa ripartizione. Spetterà in misura pari a tre mesi, tassativamente a ciascun genitore per un periodo totale di sei mesi; mentre per l'ulteriore periodo di tre mesi potrà esser fruito alternativamente tra i genitori.

Nel caso di “**genitore solo**” (cioè in caso di morte di un genitore, abbandono del figlio o affidamento esclusivo) la durata del congedo salirà da 10 a 11 mesi.

Congedo di paternità obbligatorio: è prevista l'estensione dell'obbligo di fruizione dei 10 giorni di paternità entro i 5 mesi di vita del nascituro anche per i dipendenti pubblici.

Lavoro Agile: il provvedimento attribuisce al lavoro agile la valenza di istituto giuridico-contrattuale finalizzato a conciliare le esigenze vita-lavoro. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per lo svolgimento di attività lavorativa in modalità agile dovranno riconoscere la priorità alle richieste presentate da parte di lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di **grave disabilità** (art. 3 co, 3 Legge 104/92). Potranno



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**

beneficiare di tale agevolazione anche i lavoratori che assistano il coniuge, l'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o il convivente di fatto (ai sensi della legge 76/2016) un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi previsti dall'art. 33, co. 3, della legge 104/92, un familiare entro il terzo grado riconosciuto in condizione di gravità ai sensi della legge 104/92 o titolare di indennità di accompagnamento.

A disposizione per chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

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