

LAVOROdi **BRUNO BRAVI,FRANCESCA BRAVI****Quali novità ci ha portato l'estate 2022?**

Nel corso dell'estate 2022 abbiamo assistito alla pubblicazione di svariati decreti che hanno impattato sulla materia del lavoro. Facciamo una carrellata di alcune novità.

Estate 2022 ricca di novità sul fronte diritto del lavoro e amministrazione del personale. I **D.Lgs. n. 104/2022, n. 105/2022, n. 115/2022** hanno modificato parecchie materie. Segue un rapido riepilogo di alcune delle novità introdotte.

Congedo di paternità obbligatorio : deve essere fruito dal padre lavoratore dipendente (anche adottivo o affidatario) per un periodo di 10 giorni lavorativi, elevati a 20 in caso di parto plurimo. Lo stesso periodo può essere fruito tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi, anche in maniera non continuativa e anche durante il congedo obbligatorio della madre, ma non è frazionabile a ore. E' fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio. Deve essere richiesto al datore di lavoro con 5 giorni di anticipo.

Congedo parentale : i periodi indennizzabili raggiungono un massimo di 9 mesi (non più 6), fino ai 12 anni del bambino. A ciascun genitore lavoratore spettano 3 mesi di indennità pari al 30% della retribuzione. Altri 3 mesi al 30% spettano alternativamente a uno o all'altro (9 mesi in caso di genitore unico).

Valore massimo benefit : per l'anno 2022 non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme agli stessi erogate o rimborsate per il pagamento di bollette relative alle utenze domestiche (inerenti alle forniture di servizio idrico integrato, energia elettrica, gas naturale) entro il limite complessivo annuo di 600,00 euro (e non 258,23).

Esonero parziale dei contributi I.V.S. : in vigore dal 1.01.2022 in misura pari allo 0,8%, viene innalzato dell'1,2% (arrivando quindi al 2%) per il periodo dal 1.07 al 31.12.2022. Rimangono invariati i requisiti reddituali personali dei lavoratori per averne diritto.

Smart working : la modalità di deposito al Ministero dello smart-working cd. emergenziale, in atto dall'inizio dell'emergenza Covid-19 fino al 31.08.2022, non è stata prorogata; è stata tuttavia introdotta una semplificazione rispetto a quanto previsto in precedenza. Dal 1.09.2022 sarà obbligatorio comunicare al Ministero, tramite Cliclavoro, l'accesso allo smart-working per ogni singolo dipendente; non sarà, tuttavia, più obbligatorio depositare al Ministero l'accordo individuale, che rimane comunque obbligatorio redigere e sottoscrivere.

Contratti di lavoro : sono state introdotte nuove stringenti regole per la stesura dei contratti di lavoro; il cd. "Decreto Trasparenza" ha infatti disciplinato il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela. Sul tema, molto discusso, si rimane ancora in attesa di ulteriori istruzioni, nella speranza di una forte semplificazione.