

**ranocchi**  
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**  
consulenza del lavoro  
società tra professionisti a.r.l.

# ***LE NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO NELLA LEGGE DI BILANCIO 2022***

**ALTA FORMAZIONE  
WEBINAR AREA LAVORO  
Senigallia**

***Martedì 25 gennaio 2022***

*A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona*

# **LEGGE DI BILANCIO 2022 E PROVVEDIMENTI COLLEGATI**

**-Area Lavoro-**

## **ELENCO DEGLI INTERVENTI:**

- ✓ *Interventi di emergenza sanitaria*
- ✓ *Somministrazione di lavoro*
  - ✓ *NASpl*
  - ✓ *DIS-COLL*
- ✓ *Maternità e Paternità*
  - ✓ *Tirocini*
  - ✓ *Pensioni*
- ✓ *Ammortizzatori Sociali*
  - ✓ *Riforma IRPEF*
  - ✓ *Detrazioni/IRPEF*
- ✓ *Agevolazioni Contributive*
  - ✓ *IRAP*
- ✓ *Assegno Unico Universale*
- ✓ *Lavoro Autonomo Occasionale*

## **INTERVENTI DI EMERGENZA SANITARIA**

### **DECRETO-LEGGE 21 settembre 2021, n. 127**

***«Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening»***

Dal 15 Ottobre 2021 è obbligatorio il possesso del green pass Covid-19 per l'accesso nei luoghi di lavoro pubblici e privati da parte dei lavoratori in forza presso aziende, enti pubblici e che svolgono attività di formazione e volontariato.

I datori di lavoro devono definire, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, anche a campione, da effettuare al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro.

Il personale non in possesso della certificazione verde COVID-19 è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della stessa e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021 (successivamente prorogato fino al 15 Giugno 2022), senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né alcun ulteriore compenso o emolumento.

## ***INTERVENTI DI EMERGENZA SANITARIA***

**Decreto-legge 26 novembre 2021, n. 172:**

***«Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali.»***

Il Decreto introduce, in via transitoria, il **super green pass** (dal 6 dicembre e fino al 15 gennaio 2022), ottenibile dopo il completamento del ciclo primario vaccinale + il richiamo (*booster*).

*(Scadenza prorogata al 31/03/2022, data di fine dello stato di emergenza)*

## ***INTERVENTI DI EMERGENZA SANITARIA***

**Decreto legge 7 gennaio 2022 n. 1:**

***«Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore.»***

Introduzione dell'obbligo vaccinale per tutti coloro che hanno compiuto i 50 anni fino al 15 giugno 2022.

Per i soggetti che entro il 1° febbraio 2022 non abbiano iniziato il ciclo vaccinale primario o a decorrere dal 1° febbraio 2022 non abbiano effettuato la dose di completamento del ciclo vaccinale primario (entro i termini previsti) o non abbiano effettuato la dose di richiamo entro i termini di validità della certificazione verde Covid-19, è prevista una sanzione pecuniaria di 100 euro. La sanzione è irrogata dal Ministero della Salute per il tramite dell'Agenzia delle Entrate a valle del procedimento amministrativo previsto dal decreto.

Per i lavoratori pubblici e privati con 50 anni di età sarà necessario il Green Pass Rafforzato per l'accesso ai luoghi di lavoro a far data dal 15 febbraio prossimo.

Nel caso i lavoratori soggetti all'obbligo vaccinale comunichino di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 rafforzata o ne fossero trovati sprovvisti al momento dell'accesso nel luogo di lavoro, saranno considerati assenti ingiustificati senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla presentazione del green pass rafforzato e comunque non oltre il 15 giugno 2022.

## ***INTERVENTI DI EMERGENZA SANITARIA***

Per i giorni di assenza ingiustificata non è dovuta la retribuzione né altro compenso o emolumento. Fino al 15 giugno 2022 i datori di lavoro (indipendentemente dalla dimensione occupazionale) dopo 5 giorni di assenza ingiustificata, laddove sia stato assunto un lavoratore a tempo determinato per la sostituzione del dipendente assente, possono mantenere sospesi i lavoratori per tutta la durata del contratto di lavoro a tempo determinato stipulato in sua sostituzione, comunque, per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi, rinnovabili fino al predetto termine del 15 giugno 2022.

E' vietato l'accesso dei lavoratori ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di vaccinazione. La violazione è punita con una sanzione amministrativa da euro 600 a euro 1.500. I lavoratori non soggetti all'obbligo vaccinale o il cui obbligo è differito per motivazioni medico - sanitarie devono essere adibiti a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di contagio.

# **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

**Legge 17 dicembre 2021 n.215 di conversione, con modificazioni, del decreto Fisco-Lavoro (D.L. n. 146/2021)**

Per quanto riguarda le novità in materia di Lavoro abbiamo:

- la possibilità, fino al 30 settembre 2022, per le agenzie di somministrazione di utilizzare lavori somministrati a tempo determinato per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, senza che si determini in capo all'azienda utilizzatrice la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato;
- la proroga al 31 dicembre 2021 dei termini di decadenza scaduti tra il 31 gennaio e il 30 settembre per l'invio dei dati all'INPS necessari per il conguaglio, il pagamento o il saldo dei trattamenti o assegni ordinari di integrazione salariale.



# ***NASpl***

***Legge di Bilancio (Legge n.234 del 30 dicembre 2021)***

## **Disposizioni in materia di indennità di disoccupazione NASpl**

***(art. 1 commi 221 e 222)***

L'INPS, con la **Circolare n. 2 del 4 gennaio 2022**, l'INPS si sofferma sulle novità legislative introdotte dalla legge di bilancio per il 2022 per quanto riguarda la Naspi. A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'indennità viene estesa agli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci.

Inoltre, per gli eventi di disoccupazione che si verifichino dal 1° gennaio 2022, viene eliminato il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi richiesto ai fini del riconoscimento dell'indennità.

## *NASpl*

Viene infine previsto che, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpl si ridurrà del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (anziché dal terzo). Tale riduzione decorrerà dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda.

# DIS-COLL

## *Disposizioni in materia di indennità di disoccupazione DIS-COLL (art. 1 comma 222)*

L'INPS, con la **Circolare n. 3 del 4 gennaio 2022**, rende noto le istruzioni riguardanti le novità introdotte dalla legge di Bilancio 2022, in materia di indennità di disoccupazione DIS-COLL. In particolare dal 1° gennaio 2022:

- si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (anziché dal quarto mese);
- è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari al numero di mesi di contribuzione versata (anziché la metà dei mesi di contribuzione versata);
- la durata massima non può in ogni caso superare 12 mesi (anziché 6 mesi);
- per i periodi di fruizione della indennità, sono riconosciuti i contributi figurativi.
- Si prevede poi, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'innalzamento dallo 0,51% all'1,31% dell'aliquota contributiva relativa alla DIS-COLL per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci.

# ***MATERNITA'/PATERNITA'***

## **Tutela della maternità e congedo di paternità obbligatorio e facoltativo**

Con la **Circolare 3 gennaio 2022, n. 1**, l'INPS fornisce le prime indicazioni sulle nuove misure introdotte dalla legge di bilancio 2022 (in materia di tutela della maternità e della paternità per le lavoratrici e per i lavoratori autonomi e in materia di congedo obbligatorio e facoltativo di paternità per i lavoratori dipendenti).

Nello specifico, la norma (comma 239) dispone che alle lavoratrici autonome venga riconosciuta l'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità, a condizione che il reddito dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità sia inferiore a 8.145 euro.

La Legge di Bilancio rende inoltre stabile il diritto del padre a godere del congedo di paternità (comma 134).

A partire dal 2021, per i figli nati, adottati, affidati, il padre lavoratore dipendente ha diritto a:

- un congedo obbligatorio della durata di 10 giorni, da godere anche non continuativamente;
- un congedo facoltativo della durata di 1 giorno, da fruire in accordo con la madre ed in sostituzione di una corrispondente giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Entrambi sono utilizzabili nei primi 5 mesi decorrenti dalla nascita, dall'ingresso in famiglia o dall'entrata in Italia del minore. Per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo del padre spetta un'indennità giornaliera a carico INPS pari al 100% della retribuzione.

## ***TIROCINI***

***(art. 1 commi da 720 a 726, Legge di Bilancio)***

La Legge di Bilancio ha previsto una profonda rivisitazione dell'istituto del tirocinio formativo nell'ottica di reprimere gli abusi.

Sono previste:

- multe fino a 6mila euro per chi non paga il rimborso spese previsto dalla convenzione di tirocinio;
- ammenda di 50 euro per ogni tirocinante e per ogni giorno di utilizzo irregolare.

## ***PENSIONI***

- Stop di Quota 100, e il passaggio solo per il 2022 a Quota 102 (uscita anticipata con almeno 64 anni d'età e 38 di contributi) (art. 1 comma 87 Legge di Bilancio);
- Proroga di Opzione donna: con calcolo della pensione interamente contributivo per le lavoratrici con 35 anni di contributi versati, con requisiti anagrafici inalterati, ovvero 58 anni d'età per le dipendenti e 59 per le autonome ((art. 1 comma 94);
- Nuova uscita anticipata per i dipendenti delle Pmi in crisi a 62 anni grazie ad un Fondo per i dipendenti delle piccole e medie imprese in crisi, norma per cui si attende un decreto attuativo;
- Proroga di un anno dell'anticipo pensionistico con Ape sociale, ampliato a nuove categorie di lavori gravosi (art. 1 commi da 91 a 93);
- Riduzione del requisito contributivo per l'accesso all'Ape sociale di lavoratori edili, ceramisti e conduttori di impianti per ceramica e terracotta da 36 a 32 anni (art. 1 commi da 91 a 93).

# ***AMMORTIZZATORI SOCIALI***

## **Riforma**

***(art. 1 commi da 191 a 216, Legge di Bilancio)***

Vengono destinati circa 5 miliardi di euro nel 2022 alla riforma degli ammortizzatori sociali, che prevede:

- Un'estensione degli istituti di integrazione salariale ordinari e straordinari ai lavoratori di imprese attualmente non incluse nelle tutele come apprendisti e ai lavoratori a domicilio. Il Fondo di integrazione salariale, dal 1° gennaio 2022, si rivolgerà anche alle imprese con un solo dipendente, e anche i fondi bilaterali dovranno adeguarsi entro la fine del 2022. Le aziende fino a 5 dipendenti potranno contare su 13 settimane in un biennio mobile; per le aziende con più di sei addetti ci sono invece 26 settimane di assegno ordinario di integrazione salariale, da finanziare con aliquota allo 0,50% per le imprese fino a 5 dipendenti, per quelle sopra allo 0,80%.

## ***AMMORTIZZATORI SOCIALI***

- La mancata contribuzione ai Fondi bilaterali rende impossibile ottenere il DURC (comma 214).
- Sono destinati 15 milioni l'anno per un nuovo esonero contributivo totale per chi assume a tempo indeterminato i lavoratori delle imprese in crisi per le quali sia aperta una trattativa presso il Ministero dello Sviluppo Economico
- Si proroga per il 2022 e il 2023 il contratto di espansione (che consente l'esodo anticipato di 5 anni) ampliato a tutte le imprese che occupano più di 50 dipendenti (comma 215).



# ***RIFORMA IRPEF***

## **Modifica Aliquote IRPEF**

***(art. 1 commi da 2 a 4, Legge di Bilancio)***

Le aliquote dell'imposta sulle persone fisiche sono state così modificate: 23% sui redditi fino a 15 mila euro; 25% sullo scaglione tra 15 mila e 28 mila euro; 35% tra 28 mila e 50 mila e 43% sui redditi maggiori.

Per i redditi fino a 15 mila euro permane il bonus di 100 euro introdotto originariamente dal Governo Renzi. Le detrazioni si vanificano oltre 50 mila euro di reddito.

A seguito delle modifiche introdotte quindi:

1. si dispone la soppressione dell'aliquota del 41%;
2. la seconda aliquota viene abbassata dal 27% al 25%;
3. la terza aliquota si abbassa dal 38 al 35% e vi vengono ricompresi i redditi fino a 50.000 euro (il limite dell'aliquota al 38% è ad oggi fissato a 55.000 euro);
4. i redditi sopra i 50.000 euro vengono tassati al 43% (attualmente tale aliquota si applica oltre la soglia dei 75.000 euro).

# DETRAZIONI/IRPEF

## *Modifica il regime delle detrazioni IRPEF per tipologia di reddito*

La legge di Bilancio 2022, all'art. 1, lettera b), del comma 2, al n. 1, rimodula la detrazione per redditi da lavoro dipendente e assimilati, novellando il comma 1, lettere a), b) e c) dell'articolo 13 del D.P.R. 22/12/1986.

Con le modifiche in commento essa ammonta a:

- ❑ 1.880 euro, se il reddito complessivo non supera 15.000 euro, precisando che l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro e che, per i rapporti di lavoro a tempo determinato, non può essere inferiore a 1.380 euro;
- ❑ 1.910 euro, aumentata del prodotto tra 1.190 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 13.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 28.000 euro;
- ❑ fino a 1.910 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.
- ❑ La lettera b), del comma 2, n. 2, prevede, aggiungendo un comma 2, all'articolo 13, del D.P.R. 22/12/1986, n. 917, un aumento della detrazione pari a 65 euro per i redditi superiori a 25.000 euro ed inferiori a 35.000 euro.

## ***AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE***

### **a) Sconto contributivo per lavoratori con redditi fino a 35mila euro (comma 121)**

I lavoratori dipendenti, con retribuzione imponibile previdenziale fino a 35mila euro all'anno (2.692 euro lordi al mese) potranno beneficiare, per il solo anno 2022, di uno sconto dei contributi previdenziali di 0,8 punti percentuali. Si attendono le istruzioni operative da parte dell'INPS, non essendo chiaro il sistema di conteggio dell'imponibile previdenziale quale limite del beneficio.

### **b) Apprendistato di 1° livello (comma 645)**

Per le micro-imprese (quelle che occupano fino a 10 dipendenti e fatturano entro 2milioni di euro) è previsto lo sgravio contributivo al 100% per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati con giovani under 25.

## ***AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE***

### **c) Esonero contributivo per l'assunzione di lavoratori da aziende in crisi (comma 119)**

È previsto un nuovo incentivo a favore di aziende che assumono con contratto a tempo indeterminato, nel corso dell'anno 2022, lavoratori subordinati provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale. L'incentivo è del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi a far data dall'assunzione del lavoratore, ovvero 48 mesi laddove l'assunzione avvenga in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Per questa agevolazione non è previsto alcun limite di età anagrafica del lavoratore. L'incentivo è riconosciuto nel limite delle risorse attualmente stanziare.

### **d) Esonero contributivo lavoratrici madri (comma 137)**

Per il solo anno 2022, viene riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato. L'esonero contributivo opera, nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre decorrente dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità per un periodo massimo di un anno a partire dalla data di rientro.

# ***IRAP***

## **Soppressione Irap per ditte individuali e liberi professionisti**

Nella legge di bilancio 2022 è diventata definitiva l'abolizione dell'Irap per i lavoratori autonomi, le ditte individuali, e i professionisti a partire dal 2022.

Restano pertanto soggetti all'imposta:

- gli studi professionali associati;
- le società di persone;
- le società di capitali;
- gli enti commerciali in generale;
- gli enti del terzo settore.

## ***ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE***

***(D.Lgs. del 21 Dicembre 2021, n. 230)***

### **Rilascio della procedura**

L'**INPS**, nel **messaggio n. 4748 del 31 dicembre 2021**, comunica che, a partire dal 1° gennaio 2022, è disponibile sul proprio portale istituzionale la procedura per la presentazione delle domande di assegno unico universale per i figli a carico.

La domanda per beneficiare dell'assegno è annuale e riguarda le mensilità comprese nel periodo tra il mese di marzo dell'anno in cui è presentata la domanda e il mese di febbraio dell'anno successivo.

Proprio per questa ragione è prevista la proroga, per i mesi di gennaio e febbraio 2022, delle misure introdotte in materia di assegno temporaneo per i figli minori e la maggiorazione degli importi degli assegni per il nucleo familiare.

## ***ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE***

L'assegno unico e universale per i nuclei familiari entrerà in vigore il 1° Marzo 2022; è riconosciuto:

- Per ogni figlio minorenni a carico (a decorrere dal settimo mese di gravidanza per i nuovi nati);
- Per ogni figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età, il quale frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea; svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui; sia registrato come disoccupato e in cerca di lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego; svolga il servizio civile universale;
- Per ciascun figlio con disabilità a carico (senza alcun limite di età).

## ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

| ISEE               | Per ogni FIGLIO MINORE Fino a 2 | FIGLIO DA 18 A 21 ANNI A CARICO (purchè studenti o in servizio civile) | FIGLI DISABILE A CARICO OLTRE 21 ANNI | FIGLIO MINORE DOPO IL SECONDO | MAGGIORAZ PER NUCLEO CON ENTRAMBI GENITORI LAVORATORI | MAGGIORAZ NUCLEO CON 4 O PIU FIGLI | MAGGIORAZ MADRE SOTTO I 21 ANNI |
|--------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Fasce              | Importi mensili in euro         |                                                                        |                                       |                               |                                                       |                                    |                                 |
| Da 0 a 15.000      | 175,0                           | 85,0                                                                   | 85,0                                  | 85,0                          | 30                                                    | 100                                | 20                              |
| Da 18.000 a 18.100 | 159,5                           | 77,6                                                                   | 77,6                                  | 76,3                          | 26,3                                                  | 100                                | 20                              |
| Da 20.000 a 20.100 | 149,5                           | 72,8                                                                   | 72,8                                  | 70,6                          | 23,9                                                  | 100                                | 20                              |
| Da 22.000 a 22.100 | 139,5                           | 68,0                                                                   | 68,0                                  | 65,1                          | 21,5                                                  | 100                                | 20                              |
| Da 24.000 a 24.100 | 129,5                           | 63,2                                                                   | 63,2                                  | 59,5                          | 19,1                                                  | 100                                | 20                              |
| Da 35.000 a 35.100 | 74,5                            | 36,8                                                                   | 36,8                                  | 25,9                          | 5,9                                                   | 100                                | 20                              |
| Da 37.000 a 37.100 | 64,5                            | 32,0                                                                   | 32,0                                  | 23,1                          | 3,5                                                   | 100                                | 20                              |
| Oltre 40.000       | 50,0                            | 25                                                                     | 25                                    | 15                            | 0                                                     | 100                                | 20                              |



## **LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE**

### **Nota n. 29/2022 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'11 Gennaio 2022**

La L. n. 215/2021, di conversione del D.L. n. 146/2021, ha introdotto a far data dal 21 dicembre u.s. un nuovo obbligo di comunicazione a carico dei committenti che operano in qualità di imprenditori, finalizzato a “svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive” nell'impiego di lavoratori autonomi occasionali.

Tale comunicazione preventiva all'ITL competente avverrà mediante sms o via e-mail allo specifico indirizzo di posta elettronica messo appositamente a disposizione da ciascun Ispettorato (analogamente a quanto già accade con riguardo ai rapporti di lavoro intermittente).

- Per quanto riguarda il contenuto della comunicazione, deve contenere:
- Dati del committente e del lavoratore;
- Luogo di svolgimento della prestazione;
- Sintetica descrizione dell'attività;
- Data d'inizio della prestazione e presumibile arco temporale di compimento della stessa (nel caso in cui l'opera o servizio non sia terminata nei tempi previsti occorrerà effettuare una nuova comunicazione);
- Indicazione del compenso qualora sia stato pattuito al momento dell'affidamento dell'incarico

## ***LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE***

La disposizione interessa i lavoratori autonomi occasionali, ossia i lavoratori inquadrabili nella definizione contenuta all'art. 2222 c.c.

Restano dunque esclusi, oltre ai rapporti di natura subordinata:

- le collaborazioni coordinate e continuative ex art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015;
- i rapporti instaurati ex 54-bis del D.L. n. 50/2017 (conv. da L. n. 96/2017);
- le professioni intellettuali;
- i rapporti di lavoro “intermediati da piattaforma digitale, comprese le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente di cui all'articolo 67, comma 1, lettera l), del testo unico delle imposte sui redditi.

In caso di violazione degli obblighi si applica una sanzione amministrativa, non diffidabile, che va da 500 a 2.500 euro in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione.

The logo for Ranocchi software, featuring the word "Ranocchi" in a white serif font and "software" in a smaller white sans-serif font, both on a dark blue-to-purple gradient rectangular background.

Ranocchi  
software

The logo for Carotti & Associati, featuring a stylized icon of three stacked horizontal bars with a yellow arrow pointing upwards, followed by the text "CAROTTI & ASSOCIATI" in a bold serif font, "consulenza del lavoro" in a smaller sans-serif font, and "società tra professionisti a.r.l." in an even smaller sans-serif font.

CAROTTI & ASSOCIATI  
consulenza del lavoro  
società tra professionisti a.r.l.

***GRAZIE***  
***per***  
***L'ATTENZIONE!!!!***

*A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona*