



LA CIRCOLARE LAVORO & PREVIDENZA

LA CIRCOLARE ROSSA

PREMESSA

La circolare mensile “Lavoro & Previdenza”, predisposta dallo Studio, è un servizio a supporto degli uffici amministrativi e HR delle Aziende Clienti in ordine alle principali novità normative settoriali del periodo.

Viene pubblicata sul nostro sito internet www.negriassociati.com nella prima decade di ogni mese ed inviata a mezzo posta elettronica ad ogni Cliente con la finalità di fornire un primo affiancamento informativo, in sintesi e costante, delle novità normative che riguardano il mondo del lavoro e della previdenza.

Per garantire un rapido accesso ai soli argomenti che interessano è possibile accedere agli articoli scelti attraverso il sommario interattivo semplicemente “cliccando” sul titolo di interesse.

Per ogni approfondimento si rimane a disposizione.

STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Settore Lavoro & Previdenza





Sommario

Le informative per l'azienda

<u>Le news di febbraio</u>	pag. 3
<u>Convertito in legge il c.d. Decreto Aiuti-quater</u>	pag. 8
<u>Legge di Bilancio 2023: le istruzioni Inps su contratto di prestazione occasionale e Libretto famiglia</u>	pag. 9
<u>Legge di Bilancio 2023: le agevolazioni alle assunzioni</u>	pag. 12
<u>Legge di Bilancio 2023: rottamazione-quater</u>	pag. 14
<u>Ammortizzatori sociali e congedo parentale 2023</u>	pag. 16
<u>Esonero contributivo dei lavoratori per l'anno 2023</u>	pag. 20
<u>Esonero contributivo parità di genere: le istruzioni Inps</u>	pag. 21
<u>Trasmissione all'Inps dei dati su <i>fringe benefit</i> e <i>stock option</i></u>	pag. 23
<u>Bonus carburante 2023</u>	pag. 24
<u>Precisazioni sui profili contributivi degli ammortizzatori sociali</u>	pag. 25
<u>Regime e disciplina della c.d. staffetta generazionale dei Fondi di solidarietà</u>	pag. 27
<u>Aumento del tasso degli interessi legali</u>	pag. 29
<u>Accordo di rinnovo del Ccnl Terziario</u>	pag. 30



Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Modalità di comunicazione dei periodi di lavoro agile per i lavoratori fragili

Il Ministero del lavoro, con notizia del 31 dicembre 2022, ha informato che, alla luce dell'articolo 1, comma 306, L. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023), che ha prorogato al 31 marzo 2023 il diritto per i lavoratori fragili di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile:

- fino al 31 gennaio 2023 le comunicazioni per i soggetti fragili, ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, D.L. 221/2021, dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo "Smart working semplificato", disponibile sul sito servizi.lavoro.gov.it. Tale modalità potrà essere utilizzata fino al 31 gennaio 2023 unicamente per i lavoratori fragili per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre il 31 marzo 2023;
- dal 1° febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 1° febbraio 2023 al 31 marzo 2023 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo "Lavoro agile", disponibile sempre sul sito servizi.lavoro.gov.it.

Resta fermo che le comunicazioni dei periodi di lavoro agile per le restanti categorie di lavoratori soggetti alla procedura ordinaria dovranno continuare a essere trasmesse mediante l'applicativo "Lavoro agile" già in uso.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 31/12/2022)

Lavoro agile: *on line* la *Faq* sui termini entro i quali inviare la comunicazione

Il Ministero del lavoro, in data 23 dicembre 2022, ha pubblicato nell'Urponline la *Faq* che indica i termini entro i quali inviare la comunicazione di *smart working*. In particolare, i datori di lavoro privati devono inviare la comunicazione di inizio periodo della prestazione in modalità agile o di proroga entro 5 giorni successivi, rispettivamente, all'inizio della prestazione in modalità agile o all'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo. Quindi, ad esempio, un periodo con inizio il 10 gennaio 2023 dev'essere comunicato entro il 15 gennaio dello stesso anno, mentre la proroga di un periodo precedentemente limitato al 31 marzo 2023 dev'essere comunicato entro il 5 aprile 2023. Per i datori di lavoro pubblici e le agenzie di somministrazione, la comunicazione dev'essere inviata entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione di lavoro in *smart working* o, nel caso di proroga, dell'ultimo giorno del periodo comunicato prima dell'estensione del periodo.

(Ministero del lavoro, *Faq*, 23/12/2022)

Certificato di legislazione comunitaria applicabile: servizio *on line*

L'Inps, con circolare n. 136 del 23 dicembre 2022, ha comunicato che è disponibile *on line* la nuova applicazione per l'invio telematico delle domande di rilascio del certificato di legislazione comunitaria applicabile da parte del lavoratore. Tale nuovo applicativo consentirà, inoltre, ai datori di lavoro di trasmettere la richiesta del documento portatile A1 per il distacco del lavoratore domestico e ai datori di lavoro del settore pubblico di richiedere il rilascio della certificazione per il distacco del dipendente pubblico.



(Inps, circolare, 23/12/2022, n. 136)

Vietata la videosorveglianza se non è il datore di lavoro a verificare le immagini

L'INL, con nota n. 7482 del 15 dicembre 2022, ha invitato le proprie sedi a uniformarsi alla sentenza n. 15644 del 23 novembre 2022 del TAR Lazio, che ha respinto il ricorso giudiziale presentato avverso il provvedimento di rigetto di un'istanza volta a ottenere l'installazione di impianti audiovisivi ai sensi dell'articolo 4, L. 300/1970. L'istanza era stata presentata da una società che svolge attività di trasporto per conto terzi, la quale, in adempimento di obblighi assunti contrattualmente con il committente, risultava onerata dell'installazione, sui propri automezzi, di un impianto di videoregistrazione le cui immagini registrate rientravano, tuttavia, nella disponibilità esclusiva dell'appaltante.

La sentenza, oltre a censurare tale dissociazione tra istante e titolare del trattamento dei dati, evidenzia l'assenza di una base giustificativa del trattamento dei dati e ribadisce che *"il controllo fine a se stesso, eventualmente diretto ad accertare inadempimenti del lavoratore che attengano alla effettuazione della prestazione, continua a essere vietato"*.

(INL, nota, 15/12/2022, n. 7482)

Garante privacy: no alla rilevazione delle impronte digitali senza specifici requisiti

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 369 del 10 novembre 2022, ha sanzionato una società sportiva per aver introdotto, senza un'adeguata base normativa, un sistema di rilevazione delle impronte digitali per accertare la presenza dei dipendenti presso i *club* in gestione. Il Garante ha sanzionato la società e ha precisato che il trattamento di dati biometrici sul posto di lavoro è consentito solo se necessario per adempiere gli obblighi ed esercitare i diritti del datore di lavoro previsti da una disposizione normativa e con adeguate garanzie.

(Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 10/11/2022, n. 369)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI**CU 2023: approvato il modello**

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 14392 del 17 gennaio 2023, ha approvato la Certificazione Unica - CU 2023, relativa all'anno 2022, unitamente alle istruzioni per la compilazione, nonché al frontespizio per la trasmissione telematica e al quadro CT con le relative istruzioni. Il documento ha individuato, inoltre, le modalità per la comunicazione dei dati contenuti nelle CU e per l'approvazione delle relative specifiche tecniche per la trasmissione telematica.

(Agenzia delle entrate, provvedimento, 17/1/2023, n. 14392)

Chiusura agevolata avvisi bonari con sanzioni ridotte al 3%: le indicazioni dell'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 1/E del 13 gennaio 2023, ha offerto chiarimenti ai contribuenti che intendono beneficiare della definizione agevolata degli avvisi bonari. La circolare precisa che la misura, introdotta dalla Legge di Bilancio 2023, si applica alle comunicazioni che riguardano le dichiarazioni relative agli anni 2019, 2020 e 2021. Il documento, inoltre, illustra, anche con esempi di calcolo, le altre possibilità offerte dalla norma: definizione agevolata delle rateazioni in corso al 1° gennaio 2023 ed estensione da 8 a 20 rate trimestrali dei piani di rateazione dei debiti emergenti dal controllo delle dichiarazioni.





Con la definizione agevolata passano dal 10 al 3% le sanzioni dovute sulle imposte non versate o versate in ritardo. La definizione si applica anche nelle ipotesi di lieve inadempimento previste dall'articolo 15-ter, D.P.R. 602/1973 (ritardo non superiore a 7 giorni nel versamento delle somme dovute o della prima rata; carenza per una frazione non superiore al 3% e, in ogni caso, a 10.000 euro nel versamento delle somme dovute o di una rata; tardivo versamento di una rata diversa dalla prima entro il termine di versamento della rata successiva), salva l'applicazione delle sanzioni per la carenza e/o il ritardo.

(Agenzia delle entrate, circolare, 13/1/2023, n. 1/E)

Cessione quinto pensioni: aggiornamento tassi I trimestre 2023

L'Inps, con messaggio n. 135 del 4 gennaio 2023, ha pubblicato i valori dei tassi da applicarsi nel periodo 1° gennaio 2023-31 marzo 2023 per i prestiti da estinguersi con cessione del quinto dello stipendio e della pensione e i tassi soglia Taeg per i prestiti estinguibili con cessione del quinto della pensione in regime di convenzionamento.

(Inps, messaggio, 4/1/2023, n. 135)

Bando Isi 2021: prorogati i termini

L'Inail, con avviso del 23 dicembre 2022, ha comunicato che, relativamente al bando Isi 2021, è prorogato al 10 febbraio 2023 il termine per il perfezionamento delle domande attraverso l'*upload* della documentazione e, di conseguenza, la pubblicazione degli elenchi cronologici definitivi è rinviata al 21 marzo 2023.

(Inail, avviso, 23/12/2022)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Bonus autonomi esteso ai non titolari di partita Iva: decreto registrato alla Corte dei Conti

Il Ministero del lavoro, con notizia del 10 gennaio 2023, ha informato che è stato registrato dalla Corte dei Conti il D.l. firmato il 7 dicembre 2022, che estende a lavoratori autonomi e professionisti non titolari di partita Iva l'accesso all'indennità *una tantum* di 200 euro prevista dal c.d. Decreto Aiuti, incrementata di altri 150 euro per i redditi sotto i 20.000 euro dal Decreto Aiuti-ter. Viene, così, modificata l'originaria previsione attuativa del D.M. 19 agosto 2022, con cui si indicavano come beneficiari esclusivamente i lavoratori autonomi e i professionisti titolari di partita Iva: l'ampliamento previsto interessa una platea potenziale di ulteriori 30.000 lavoratori autonomi e circa 50.000 professionisti.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 10/1/2023)

Valutazione riscatto laurea: nuova versione applicativo

L'Inps, con messaggio n. 4681 del 30 dicembre 2022, ha comunicato il rilascio di una nuova versione del servizio di simulazione del riscatto della laurea ai fini pensionistici (disponibile sul sito Inps al percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Riscatto della Laurea per fini pensionistici – Simulatore"), nella quale è stato integrato anche il calcolo del riscatto con il criterio della riserva matematica per i soggetti che hanno periodi di riscatto e/o lavorativi collocati nel sistema di calcolo retributivo della futura pensione (assicurati con periodi lavorativi e/o da riscatto anteriori al 1996 o, se in possesso di 18 anni di anzianità al 1996, anteriori al 2012). Inoltre, è stata inserita la possibilità di valutare gli effetti di un eventuale passaggio al sistema contributivo rispetto al calcolo del riscatto.





(Inps, messaggio, 30/12/2022, n. 4681)

Portale delle Famiglie: disponibili i dati sulle prestazioni di maternità

L'Inps, con messaggio n. 4640 del 27 dicembre 2022, ha comunicato il rilascio di una nuova versione della procedura relativa alla genitorialità, con l'integrazione di alcuni dati afferenti alle prestazioni della maternità. Tale nuova funzionalità permette all'utente-genitore di consultare le sue domande in tema di: congedi parentali; congedi parentali a ore; congedi di maternità; congedi di paternità; assegno di maternità per i lavori atipici e discontinui (c.d. assegno di maternità dello Stato); riposi giornalieri della madre e del padre (c.d. riposi per allattamento).

Per tali prestazioni sono stati inseriti nel Portale in oggetto alcuni dati di sintesi.

(Inps, messaggio, 27/12/2022, n. 4640)

Rinnovo pensioni per l'anno 2023

L'Inps, con circolare n. 135 del 22 dicembre 2022, ha comunicato la conclusione di tutte le attività di rivalutazione delle pensioni e delle prestazioni assistenziali, propedeutiche al pagamento delle prestazioni previdenziali e assistenziali nell'anno 2023, e ha fornito il dettaglio delle operazioni effettuate.

La circolare descrive in dettaglio gli indici definitivi dei trattamenti minimi di pensioni per i lavoratori dipendenti e gli assegni vitalizi per il 2022, riporta l'indice di rivalutazione provvisorio per l'anno 2023 e la modalità di attribuzione della rivalutazione provvisoria 2023, ricordando che l'importo del trattamento minimo viene preso a base anche per l'individuazione dei limiti di riconoscimento delle prestazioni collegate al reddito. Inoltre, sono fornite le tabelle con gli importi del trattamento minimo, delle prestazioni assistenziali e i limiti di reddito per il diritto alle diverse prestazioni collegate al reddito, costruiti come multipli dell'importo del trattamento minimo dell'anno 2023.

L'Istituto ricorda che, per l'anno 2023, l'età di accesso alla pensione di vecchiaia e all'assegno sociale è pari a 67 anni. Tale limite è stato applicato in sede di rinnovo alle fattispecie interessate.

(Inps, circolare, 22/12/2022, n. 135)

SALUTE E SICUREZZA**Nomina Rspp: i chiarimenti del Ministero**

Il Ministero del lavoro - Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con risposta a interpellato n. 3 del 20 dicembre 2022, relativa alla possibilità di nominare più Rspp, ha chiarito che gli articoli 2 e 31, D.Lgs. 81/2008, prevedono la designazione per ogni azienda o unità produttiva di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi e che il Servizio di prevenzione e protezione si intende costituito quando sono stati nominati il Rspp e gli eventuali addetti (Aspp). Nel caso di aziende con più unità produttive (come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera t), D.Lgs. 81/2008), nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, interpellato, 20/12/2022, n. 3)





Le informative per l'azienda

Oggetto: CONVERTITO IN LEGGE IL C.D. DECRETO AIUTI-QUATER

Il D.L. 176/2022, c.d. Decreto Aiuti-*quater*, è stato convertito con L. 6/2023, pubblicata sulla G.U. n. 13 del 17 gennaio 2023. Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 3, comma 10	Welfare aziendale Viene modificato quanto previsto dall'articolo 12, D.L. 115/2022, il c.d. Decreto Aiuti- <i>bis</i> , innalzando a 3.000 euro il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché delle somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, Tuir, non concorre a formare il reddito, limitatamente al periodo di imposta 2022.
Articolo 3, comma 11	Disposizioni urgenti per lo sport Modificando l'articolo 7, comma 1, D.L. 144/2022, c.d. Decreto Aiuti- <i>ter</i> , le risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 369, L. 205/2017, sono ulteriormente incrementate da 50 a 60 milioni di euro per il 2022, da destinare all'erogazione di contributi a fondo perduto per le associazioni e società sportive dilettantistiche, per le discipline sportive, per gli enti di promozione sportiva e per le Federazioni sportive, anche nel settore paralimpico, che gestiscono impianti sportivi e piscine, nonché per il Comitato olimpico Nazionale italiano - Coni, per il Comitato italiano paralimpico - CIP e per la società sport e salute Spa.
Articolo 3, comma 12	Disposizioni urgenti in favore degli enti del Terzo settore Modificando le previsioni di cui all'articolo 8, D.L. 144/2022, c.d. Decreto Aiuti- <i>ter</i> , il fondo istituito nello stato di previsione del Mef viene incrementato a 170 milioni di euro rispetto ai previsti 120 milioni di euro. Inoltre, viene previsto che una quota del Fondo, pari a 50 milioni di euro per l'anno 2022, è finalizzata al riconoscimento, nel predetto limite di spesa e in proporzione all'incremento dei costi sostenuti rispetto all'analogo periodo dell'anno 2021, di un contributo straordinario destinato, in via esclusiva, in favore degli enti del Terzo settore iscritti al RuntS, delle Odv e delle Aps coinvolte nel processo di migrazione di cui all'articolo 54, D.Lgs. 117/2017, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui al D.Lgs. 460/1997, iscritte alla relativa anagrafe, delle fondazioni, delle associazioni, delle aziende di servizi alla persona di cui al D.Lgs. 207/2001, e degli enti religiosi civilmente riconosciuti, che erogano servizi sociosanitari e socio-assistenziali in regime semiresidenziale e residenziale in favore di anziani. Inoltre, il Fondo previsto con il fine di sostenere gli enti iscritti al RuntS, le Odv e le Aps coinvolte nel processo di migrazione di cui all'articolo 54, D.Lgs. 117/2017 e le Onlus di cui al D.Lgs. 460/1997, iscritte alla relativa Anagrafe e non ricompresi tra quelli di cui sopra, è incrementato a 100, rispetto agli originari 50, milioni di euro per l'anno 2022, per il riconoscimento di un contributo straordinario calcolato in proporzione all'incremento dei





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

	costi sostenuti nei primi 3 trimestri dell'anno 2022 rispetto all'analogo periodo dell'anno 2021 per la componente energia e il gas naturale.
Articolo 12, comma 3	Esenzione dall'imposta di bollo Per effetto dell'introduzione del nuovo articolo 8-ter, nella Tabella di cui all'allegato B al D.P.R. 642/1972, sono esenti dall'imposta di bollo in modo assoluto anche le domande di contributi, comunque denominati, destinati a favore di soggetti colpiti da eventi calamitosi o eccezionali oggetto di dichiarazione di stato di emergenza effettuato dalla competente Autorità, per i quali vi sia un nesso di causalità con l'evento.
Articolo 12-bis	Misure a favore dei territori delle Marche colpiti dagli eccezionali eventi meteorologici verificatisi a partire dal 15 settembre 2022 Al fine di fare fronte all'emergenza derivante dagli eccezionali eventi meteorologici per i quali è stato dichiarato lo stato di emergenza con delibere CdM del 16 settembre 2022 e del 19 ottobre 2022, in parte del territorio delle Province di Ancona e Pesaro-Urbino e dei Comuni ricadenti nella parte settentrionale della Provincia di Macerata, limitrofi alla Provincia di Ancona, è autorizzata la spesa di 200 milioni di euro per l'anno 2022, per la realizzazione degli interventi previsti dall'articolo 25, comma 2, lettere a), b), c), d) ed e), Codice della protezione civile.
Articolo 13	Disposizioni in materia di sport Al fine di sostenere le Federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento, i versamenti sospesi: - dall'articolo 1, comma 923, lettere a), b), c) e d), L. 234/2021 (c.d. Legge di Bilancio 2022); - dall'articolo 7, comma 3-bis, D.L. 17/2022; - dall'articolo 39, comma 1-bis, D.L. 50/2022; comprensivi delle addizionali regionali e comunali, possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni o interessi, entro il 22 dicembre 2022.



Le informative per l'azienda

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2023 - LE ISTRUZIONI INPS SU CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE E LIBRETTO FAMIGLIA

In premessa è giusto ricordare che la norma vigente rende possibile per i datori di lavoro acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo 2 distinte modalità di utilizzo: il Libretto famiglia e il Contratto di prestazione occasionale.

Possono utilizzare il Libretto famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per:

- a) piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c) insegnamento privato supplementare.

Successivamente è stata estesa la possibilità dell'utilizzo del Libretto famiglia per il pagamento, da parte delle società sportive, delle prestazioni occasionali rese dagli *steward*.

Possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale i professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché Amministrazioni pubbliche.

L'articolo 54-*bis*, comma 1, D.L. 50/2017, definisce le prestazioni di lavoro occasionale con riferimento a un limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni del Libretto famiglia e del contratto di prestazione occasionale. Tale limite di compenso, riferito all'anno civile, è relativo a:

- ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

La Legge di Bilancio 2023 ha apportato significative alle prestazioni occasionali modifiche, che l'Inps riassume nella circolare n. 6/2023.

Le novità

Per tutti gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale è stato esteso l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori, che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro. Restano fermi, invece, i limiti di compenso pari a 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori (articolo 54-*bis*, comma 1, lettera a), D.L. 50/2017) e di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore (articolo 54-*bis*, comma 1, lettera c), D.L. 50/2017). Pertanto, i limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari a:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro;



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

La novella normativa, introducendo l'articolo 54-*bis*, comma 1-*bis*, D.L. 50/2017, prevede che i suddetti limiti si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale, svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice ATECO 2007 93.29.1.

In via generale, è stata ampliata la platea di utilizzatori del contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (elevando, così, il precedente limite di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato).

È stato, inoltre, parzialmente abrogato il regime particolare previsto per le aziende alberghiere e le strutture ricettive, che operano nel settore del turismo, le quali potranno, pertanto, acquisire prestazioni occasionali nei limiti dimensionali previsti per tutti gli altri utilizzatori e potranno utilizzare anche lavoratori non appartenenti alle specifiche categorie di cui all'articolo 54-*bis*, comma 8, D.L. 50/2017, diversamente da quanto previsto in precedenza. È opportuno ricordare che rimane fermo l'obbligo, per tale categoria di aziende, di effettuare la comunicazione preventiva delle prestazioni occasionali - almeno un'ora prima l'inizio della prestazione stessa - mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura dell'Istituto, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a 10 giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione.

Si rammenta che per le sole società sportive di cui, per le attività lavorative indicate dal decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, è possibile erogare compensi per ciascun prestatore, per anno civile, di importo complessivo non superiore a 5.000 euro. Per le stesse società, inoltre, permane la non applicazione del limite di compenso erogabile da ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori pari a 10.000 euro dal 1° gennaio 2023.

Per completezza di informazioni si ricorda che, ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori, la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Per effetto, poi, delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio è stato elevato a 10 lavoratori il previgente limite per il quale non era consentito l'accesso al Contratto di prestazione occasionale per gli utilizzatori con alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Il medesimo limite dimensionale di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato si applica anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive del settore turismo.

Lo stesso non opera esclusivamente per le Pubbliche Amministrazioni e per le società sportive per le prestazioni rese dagli *steward*.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.

Ai fini del predetto calcolo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, si applicano le regole dettate per la valorizzazione dell'elemento <ForzaAziendale> nella dichiarazione contributiva UniEmens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

In particolare, ai fini del computo di cui si tratta, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, etc.). I lavoratori *part-time* sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre.

Regime speciale per l'agricoltura

L'articolo 1, comma 342, L. 197/2022, ha parzialmente abrogato, con effetto dal 1° gennaio 2023, quanto disposto dall'articolo 54-*bis*, comma 14, lettera b), D.L. 50/2017. È stata, altresì, prevista, dall'articolo 1, comma 343, L. 197/2022, l'abrogazione delle disposizioni che disciplinavano le prestazioni occasionali nel settore dell'agricoltura.

Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, è vietato l'utilizzo del contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura.

Per il biennio 2023-2024 sarà possibile, per le imprese agricole, ricorrere a forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura, secondo le disposizioni dell'articolo 1, commi 344-354, L. 197/2022, mediante l'inoltro al competente Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione, della comunicazione obbligatoria.

In riferimento alle novità introdotte dai citati commi 344-354 e, segnatamente, alle modalità di dichiarazione e di versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale agricola all'Istituto, l'Inps fornirà indicazioni in un'apposita circolare illustrativa.

Aggiornamento modello Unilav settore agricolo

Con nota n. 462/2023, il Ministero del lavoro, a seguito dell'introduzione a opera della Legge di Bilancio 2023 della normativa transitoria speciale per il biennio 2023-2024, che consente alle imprese agricole il ricorso alle prestazioni occasionali a tempo determinato riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti all'instaurazione del rapporto, ha aggiornato il modello Unilav inserendo nella tabella contratti il codice H.03.00, Prestazione agricola di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato, da utilizzare per comunicare l'instaurazione, la modifica o la cessazione di tale tipologia di rapporto di lavoro.





Le informative per l'azienda

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2023 - LE AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI

La Legge di Bilancio 2023 (L. 197/2022) introduce, fino al 31 dicembre 2023, 3 distinte agevolazioni in caso di assunzione di lavoratori subordinati.

Agevolazione assunzione percettori Reddito di cittadinanza

Con la Legge di Bilancio viene varato un nuovo incentivo, al fine di promuovere occupazione stabile, spettante ai datori di lavoro che assumono, nel corso del 2023, percettori di reddito di cittadinanza (RdC), escluso il lavoro domestico.

Qualora tali soggetti vengano assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o si stabilizzi un rapporto di lavoro a tempo determinato, sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua (esonero massimo mensile pari a 667 euro).

L'esonero è alternativo all'incentivo ex articolo 8 D.L. 4/2019 (in breve, esonero contributivo nel limite dell'importo mensile di Rdc ancora spettante all'atto dell'assunzione con un minimo di 5 mensilità). Per poter utilizzare l'incentivo per le assunzioni/stabilizzazioni dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, occorre attendere l'apposita autorizzazione dalla Commissione Europea e la successiva circolare Inps.

Come per la generalità degli incentivi all'assunzione che comportano una riduzione contributiva, i datori di lavoro dovranno essere in regola con il Durc e rispettare le ulteriori condizioni contenute nell'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.

Agevolazione donne in condizione di svantaggio

Anche per tutto il 2023 viene riproposto l'incentivo per l'assunzione di donne che si trovano in particolari condizioni. Più nello specifico, l'esonero contributivo può essere concesso ai datori di lavoro che assumano o trasformino a tempo indeterminato donne in condizione di svantaggio ovvero:

- donne residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, indipendentemente dall'età;
- lavoratrici che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, senza limiti di età;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

È opportuno ricordare che la condizione di lavoro non regolarmente retribuito è da riferirsi a coloro che negli ultimi 6 mesi o non hanno lavorato come lavoratrici subordinate o hanno prestato attività come



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

subordinate o come prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione fiscale.

L'esonero è pari al 100% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro annui e la durata è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi in caso di rapporto trasformato.

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, oltre alle condizioni già previste per la generalità degli incentivi contributivi, occorre che l'assunzione, in questo specifico caso, realizzi incremento occupazionale netto calcolato in Unità lavoro annuo (ULA). È necessaria, inoltre, per il suo utilizzo, della preventiva autorizzazione della Commissione Europea e ha natura di aiuto di Stato.

Agevolazione assunzione giovani *under 36*

Per il 2023 viene riproposto, anche in questo caso migliorandolo, l'incentivo per l'assunzione di giovani di età inferiore a 36 anni (35 anni e 364 giorni), purché non abbiano mai avuto in precedenza un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, eccezion fatta per un rapporto di lavoro con contratto di apprendistato non confermato.

L'esonero è pari al 100% dei contributi dovuti, nel limite massimo di 8.000 euro annui (massimo 667 euro al mese), per una durata massima di 36 mesi.

Necessita, come per i 2 precedenti, della preventiva autorizzazione della Commissione Europea per poter esser utilizzato e ha natura di aiuto di Stato.





Le informative per l'azienda

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2023 – ROTTAMAZIONE-QUATER

Dopo gli annunci dei mesi scorsi, la nuova definizione agevolata dei carichi sospesi presso l'agente per la riscossione ha trovato definizione nell'ambito della Legge Di Bilancio 2023 (L. 197/2022). Tale forma di agevolazione è stata, di fatto, distinta su 2 differenti tipologie:

- definizione agevolata, c.d. rottamazione-*quater*, per i debiti contenuti nei carichi affidati all'agente della riscossione tra il 1° gennaio 2000 e il 30 giugno 2022, anche se gli stessi risultino ricompresi in precedenti misure agevolative (precedenti versioni di rottamazione fino alla *ter*) di cui si è determinata l'inefficacia;
- stralcio degli importi, con loro annullamento automatico alla data del 31 marzo 2023, di singoli debiti affidati all'agente della riscossione da parte delle Amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali, per il periodo tra il 1° gennaio 2000 e il 31 dicembre 2015, di importo residuo fino a 1.000 euro.

Definizione agevolata

Riguardo alla definizione agevolata, come sopra descritta, vanno specificate queste indicazioni:

- si tratta, in sostanza, della facoltà, per il singolo contribuente, di estinguere i debiti iscritti a ruolo (affidati all'agente tra il 1° gennaio 2000 e il 30 giugno 2022) senza dover provvedere a corrispondere le somme gravanti a titolo di interessi e sanzioni, interessi di mora ovvero per aggio di riscossione. Dovranno, quindi, essere corrisposti solo gli importi dovuti a titolo di capitale e le eventuali spese occorse all'agente per le procedure esecutive e i diritti di notifica;
- il pagamento di quanto dovuto, ai fini della definizione agevolata, sarà operabile alternativamente:
 - in un'unica soluzione, entro il 31 luglio 2023;
 - in un numero massimo di 18 rate (in 5 anni), di cui le prime 2 con scadenza il 31 luglio e il 30 novembre 2023. Le restanti 16 rate, ripartite nei successivi 4 anni, andranno saldate il 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre di ciascun anno a decorrere dal 2024. La prima e la seconda rata saranno pari al 10% delle somme complessivamente dovute, le restanti rate, invece, saranno di pari importo. Da notare che tale pagamento rateizzato prevede l'applicazione degli interessi al tasso del 2% a decorrere dal 1° agosto 2023;
- la dichiarazione per avvalersi della definizione agevolata, da presentarsi esclusivamente in via telematica entro il 30 aprile 2023, dovrà seguire apposite modalità e istruzioni, pubblicate sul sito dell'Agenzia delle entrate-Riscossione;
- è molto importante far rilevare che, in caso di omesso ovvero insufficiente o tardivo versamento (quest'ultimo superiore a 5 giorni dall'effettiva scadenza), anche di una sola rata, la definizione agevolata risulterà inefficace e i versamenti eventualmente effettuati, nel suo corso, saranno considerati quali acconti sulle somme dovute.

In relazione ai carichi interessati dall'agevolazione, si specifica quanto segue:





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

- per quanto riguarda le sanzioni amministrative, comprese quelle per violazioni del Codice della strada (tranne le sanzioni irrogate per violazioni tributarie o per violazione degli obblighi relativi ai contributi e ai premi dovuti agli enti previdenziali), la definizione agevolata si applica limitatamente agli interessi, comunque denominati, e alle somme maturate a titolo di aggio;
- per quanto concerne i carichi degli enti di previdenza privati (ed esempio, le Casse di previdenza professionali), viene indicato che gli stessi potranno rientrare nella definizione agevolata solo se ricompresi in apposita delibera del singolo ente creditore, il quale dovrà pubblicare detto atto sul proprio sito *internet* entro il 31 gennaio 2023 e inviarlo via pec, entro la stessa data, all'Agenzia delle entrate-Riscossione;
- non rientrano nel beneficio della definizione agevolata alcune tipologie di carichi, peraltro abbastanza particolari:
 - recupero degli aiuti di Stato considerati illegittimi dall'UE;
 - crediti derivanti da condanne pronunciate dalla Corte dei conti;
 - multe, ammende e sanzioni pecuniarie dovute a seguito di provvedimenti e sentenze penali di condanna;
 - debiti relativi alle *"risorse proprie tradizionali"* dell'UE e all'Iva riscossa all'importazione.

Stralcio dei debiti fino a 1.000 euro

Riguardo allo stralcio del debito fino a 1.000 euro vanno specificate queste indicazioni:

- l'importo, necessario per l'eventuale stralcio dei debiti affidati all'agente tra il 1° gennaio 2000 e il 31 dicembre 2015, viene calcolato dalla data del 1° gennaio 2023 e risulta comprensivo di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni;
- considerato che l'effettivo annullamento verrà effettuato, come stabilito dalla norma, al 31 marzo 2023, risulta adesso sospesa la riscossione dei debiti ricompresi nell'ambito applicativo dello "stralcio", compresi quelli iscritti a ruolo da enti creditori diversi dalle Amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali;
- la norma fornisce alcune indicazioni per i carichi riguardanti gli enti creditori diversi dalle Amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali:
 - per tali enti lo stralcio riguarda esclusivamente le sanzioni e gli interessi, compresi gli interessi di mora;
 - per quanto riguarda le sanzioni per violazioni del Codice della strada e le altre sanzioni amministrative, lo stralcio si applica limitatamente agli interessi, comunque denominati, e non annulla le sanzioni e le somme maturate a titolo di rimborso delle spese per le procedure esecutive e di notifica della cartella di pagamento.

Da tenere conto, inoltre, della limitazione proposta dalla normativa a questa agevolazione automatica: gli enti creditori diversi dalle Amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali potranno, infatti, stabilire di non applicare lo stralcio in esame, evitando così l'annullamento automatico previsto dalla norma. Gli enti potranno effettuare tale scelta adottando uno specifico provvedimento in tale senso e comunicandolo all'Agenzia delle entrate-Riscossione entro il 31 gennaio 2023.



Le informative per l'azienda

Oggetto: AMMORTIZZATORI SOCIALI E CONGEDO PARENTALE 2023

A seguito dell'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2023 e del Decreto Milleproroghe, con la circolare n. 4/2023 l'Inps fornisce un quadro riepilogativo delle principali disposizioni destinate a produrre effetti, nel corso del 2023, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie.

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

⇒ Imprese operanti in aree di crisi industriale complessa

Sono stati stanziati fondi, a decorrere dall'anno 2023, nel Fondo sociale per occupazione e formazione, parte dei quali destinati alla prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (Cigs e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa. Dette risorse, finalizzate al completamento dei piani di recupero occupazione, saranno ripartite tra le Regioni interessate con D.M., emanato il quale l'Inps fornirà ulteriori indicazioni.

⇒ Dipendenti delle imprese del settore dei call center

Sono state prorogate, per l'anno 2023, le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center*, di cui all'articolo 44, comma 7, D.Lgs. 148/2015 (concessione, in deroga alla vigente normativa, di un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale), nel limite di spesa di 10 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione. La misura è subordinata all'emanazione di specifici D.M., contenenti le indicazioni relative all'azienda beneficiaria, al periodo di concessione e alla modalità di pagamento prevista.

Sono richiamate istruzioni rese note, da ultimo, con il messaggio Inps n. 1495/2022.

⇒ Cigs per i dipendenti del gruppo Ilva

È stata prorogata per l'anno 2023, nel limite di spesa di 19 milioni di euro a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione, l'integrazione del trattamento di Cigs, prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche.

⇒ Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività

È stata disposta la proroga, per l'anno 2023, della possibilità di accedere, in deroga ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali, al trattamento straordinario di integrazione salariale da parte delle aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberi di personale (articolo 44, comma 1, D.L. 109/2018), per un periodo massimo di 12 mesi con la modalità del pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'Inps. Quanto a presupposti e condizioni per accedere al trattamento è richiamata la circolare del Ministero del lavoro n. 15/2018, mentre per le istruzioni procedurali sono richiamate le indicazioni fornite con il messaggio Inps n. 4265/2018.



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

⇒ Indennità in favore dei lavoratori dipendenti da imprese del territorio di Savona

È prorogata fino al 31 dicembre 2023 l'indennità pari al trattamento straordinario di integrazione salariale (articolo 16, comma 3-sexies, D.L. 121/2021) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese del territorio di Savona impossibilitati a prestare attività lavorativa, in tutto o in parte, a seguito della frana verificatasi lungo l'impianto funiviario di Savona in concessione alla società Funivie Spa, in conseguenza degli eccezionali eventi atmosferici del mese di novembre 2019.

Sono richiamate le indicazioni del messaggio Inps n. 4166/2022.

⇒ Aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria

La Legge di Bilancio 2021 ha prorogato - per il triennio 2021-2023 - il trattamento di sostegno al reddito pari al trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria (articolo 1, comma 1, D.Lgs. 72/2018). L'intervento è prorogato alle medesime condizioni per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di un milione di euro per ciascuna annualità, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione. Il trattamento, concesso dal Ministero del lavoro, viene erogato dall'Inps con il sistema del pagamento diretto. Le istruzioni procedurali sono state illustrate con il messaggio Inps n. 2679/2019.

⇒ Processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi

La Legge di Bilancio 2022 ha disposto la proroga, per gli anni 2022-2024, delle disposizioni di cui all'articolo 22-bis, D.Lgs. 148/2015, nel limite di spesa, rispettivamente, di 130 milioni di euro per l'anno 2022, 100 milioni di euro per l'anno 2023 e 50 milioni di euro per l'anno 2024. La norma prevede la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di Cigs, in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, che può avere le seguenti durate:

- 6 mesi per la causale di crisi aziendale;
- 12 mesi per le causali di riorganizzazione aziendale e contratto di solidarietà.

Per accedere alla proroga del trattamento permangono i presupposti e le condizioni stabilite dall'articolo citato e, riguardo alle istruzioni procedurali, si richiamano i contenuti del messaggio Inps n. 1825/2018.

⇒ Accordi di transizione occupazionale

Nel 2023 troverà applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione ex articolo 22-ter, D.Lgs. 148/2015, che, per sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento Cigs per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria. Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale. La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di Cigs, che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti. Sulla materia sono richiamate la circolare n. 6/2022 del Ministero del lavoro, la circolare Inps n. 18/2022, § 3.4.1, nonché le istruzioni operative del messaggio Inps n. 2423/2022.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

⇒ Processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica

Nel corso del 2023 continuerà a trovare applicazione anche la disposizione ex articolo 44, comma 11-ter, D.Lgs. 148/2015, che prevede la possibilità di ricorrere al trattamento Cigs per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica. Possono accedere alla misura in commento i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cigs che hanno raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile. Il periodo di Cigs in parola può avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

Sono richiamate le indicazioni fornite al § 3.4.2 della circolare n. 18/2022, nonché nel messaggio Inps n. 1459/2022.

⇒ Cigo e Ais

Le disposizioni in materia di Cigo e di assegno di integrazione salariale di cui all'articolo 44, commi 11-quinquies e 11-sexies, D.Lgs. 148/2015 (circolare Inps n. 97/2022), in quanto riferite a periodi fruibili entro il 31 dicembre 2022, non trovano più applicazione con riferimento a periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2023.

⇒ Adeguamento dei decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali

I Fondi di solidarietà bilaterali disciplinati dagli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, già costituiti al 31 dicembre 2021, avranno tempo fino al 30 giugno 2023 (anziché 31 dicembre 2022) per adeguarsi alla riforma degli ammortizzatori sociali del 2022. Conseguentemente, in caso di mancato adeguamento, i datori di lavoro dei relativi settori confluiranno nel Fis a decorrere dal 1° luglio 2023. Dal punto di vista operativo i datori di lavoro interessati continueranno ad attenersi alle indicazioni amministrative in uso al 31 dicembre 2022 (§ 5.1 della circolare n. 18/2022). Nelle more dell'adeguamento dei decreti istitutivi dei citati Fondi di solidarietà, quindi, i dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai medesimi Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli decreti istitutivi, continueranno a essere tutelati dal Fis, al quale dovrà continuare ad affluire la relativa contribuzione di finanziamento.

Gli aspetti contributivi relativi alle novità del 2023 sono illustrati nel messaggio Inps n. 316/2023.

Dalla data di adeguamento dei singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà in argomento, o da quella in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali dagli stessi previsti, i menzionati datori di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di settore e non sono più soggetti alla disciplina del Fis e ai relativi obblighi contributivi, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. Gli effetti degli accordi di adeguamento decorreranno dalla formale adozione del D.I. di adeguamento e sua successiva pubblicazione nella G.U..

⇒ Trasporto aereo e sistema aeroportuale

Le domande di accesso alla prestazione integrativa dei trattamenti di integrazione salariale, a carico del Fondo di solidarietà del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, trasmesse tra il 1° gennaio 2022 e il 30 settembre 2022, sono ritenute validamente trasmesse anche se inviate oltre il termine di decadenza (60 giorni successivi all'adozione del D.M. di concessione del trattamento Cigs). Le suddette istanze saranno, quindi, considerate nei termini e istruite secondo le indicazioni fornite con le circolari e i messaggi pubblicati in materia.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Inoltre, in deroga a quanto disposto dall'articolo 5, comma 8, D.l. 95269/2016, le prestazioni integrative di cui trattasi possono essere anticipate ai lavoratori direttamente dalle aziende e da queste ultime recuperate secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte. In relazione a tale ultimo aspetto, l'Inps si è riservato di fornire le istruzioni operative con successivo specifico messaggio.

Congedo parentale

Nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, è stata disposta, per la durata massima di un mese di congedo e fino al 6° anno di vita del bambino, l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione.

In particolare, la nuova misura – che può essere fruita in alternativa tra i genitori – trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022 e sarà illustrata, nel dettaglio, con specifica successiva circolare.





Le informative per l'azienda

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO DEI LAVORATORI PER L'ANNO 2023

È nota la manovra che il Legislatore, nel corso del 2022, ha posto in essere per andare a mitigare sui lavoratori, sia pur in misura minima, gli effetti del cd. cuneo fiscale e contributivo. Tale manovra era stata impostata andando a prevedere una riduzione percentuale del contributo a carico del dipendente. Questa agevolazione era stata operata, di fatto, in 2 ben distinti momenti, che hanno così suddiviso il primo e il secondo semestre 2022:

- riduzione dell'0,80% del contributo a carico del dipendente, valevole per il primo semestre del 2022 (inizialmente era previsto per tutta l'annualità, ma la disposizione è stata modificata come al punto successivo), soltanto per i lavoratori con un imponibile mensile, ai fini contributivi, non superiore a 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- riduzione contributiva del 2% (0,80% + 1,20%), valevole per il secondo semestre 2022, per i soggetti aventi i medesimi requisiti reddituali cui al punto precedente, comprendendovi la 13^a mensilità o i relativi ratei erogati nei vari periodi di paga.

Con la recente Legge di Bilancio il Legislatore ha proseguito nel suo sforzo di taglio al cuneo, andando a prevedere, per l'intero anno 2023, 2 distinte tipologie di intervento:

1. viene riproposta la medesima situazione di agevolazione del 2022 (riduzione del 2%), sempre per i soggetti aventi un imponibile mensile ai fini contributivi non superiore a 2.692 euro, per tutto l'anno 2023;
2. in più, sempre per l'annualità 2023, viene aumentata la riduzione contributiva del dipendente al 3%, per quei lavoratori che hanno un imponibile mensile ai fini contributivi non superiore a 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.



Le informative per l'azienda

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO PARITÀ DI GENERE - LE ISTRUZIONI INPS

L'Inps, con la circolare n. 137/2022, ha fornito le indicazioni operative per la fruizione dell'esonero introdotto dalla L. 162/2021 a favore dei datori di lavoro che conseguono la certificazione per la parità di genere, ai sensi dell'articolo 46-bis, D.Lgs. 198/2006.

Oltre al possesso della certificazione alla data del 31 dicembre 2022, i datori di lavoro dovranno risultare titolari di Durc regolare, essere in totale assenza di violazione delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e rispettare gli accordi e contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono ammessi alla misura i datori di lavoro del settore privato, anche non imprenditori, mentre restano escluse le P.A..

Natura e durata dell'incentivo

Lo sgravio consiste in una riduzione dell'1% della contribuzione a carico del datore di lavoro, con un massimo di 50.000 euro annui e 4.166,67 euro mensili (50.000/12) per impresa, fino a concorrenza delle risorse stanziare, pari a 50 milioni di euro per il 2022.

In caso di risorse insufficienti a coprire il fabbisogno, l'Istituto opererà un riproporzionamento tra gli aventi diritto, mediante riduzione del contributo.

Trattandosi di una misura di aiuto generalizzata, essa non rientra nella disciplina di cui all'articolo 107, Tfrue, poiché non si ritiene che possa determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale, ledendo la libera concorrenza.

Sono esclusi dal beneficio i premi e i contributi dovuti all'Inail, il contributo relativo al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", il contributo relativo ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, il contributo al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale del Trentino e al Fondo di Bolzano - Alto Adige, il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, il contributo dello 0,30% destinato o destinabile ai Fondi interprofessionali per la formazione continua, nonché tutte le contribuzioni non aventi natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle Gestioni previdenziali di riferimento, per le quali l'Istituto rinvia alla circolare n. 40/2018.

L'esonero ha la medesima durata della certificazione per la parità di genere, ovvero 3 anni, con decorrenza dal primo mese di validità della certificazione stessa.

Qualora la certificazione fosse revocata, il datore di lavoro dovrà informare l'Istituto e bloccare l'applicazione della misura.

Nel caso di azienda con oltre 50 dipendenti, soggetta all'obbligo di trasmissione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti potrà essere disposta dall'INL, nel caso in cui abbia accertato particolari inadempienze relative al rapporto biennale, e potrà, pertanto, essere disposta la restituzione delle somme relative all'incentivo con aggravio di interessi e sanzioni.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

L'esonero in trattazione potrà essere cumulato con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, a condizione che per le altre misure agevolative il divieto di cumulo non sia espressamente previsto.

Presentazione dell'istanza telematica

Per poter beneficiare della misura, le aziende dovranno presentare apposita istanza telematica "PAR_GEN", nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", all'interno del portale www.inps.it, dal 27 dicembre 2022 al 15 febbraio 2023.

Il modulo *on line* dovrà essere compilato in ogni sua parte, indicando:

- i dati identificativi del datore di lavoro;
- la retribuzione media mensile relativa al periodo di validità della certificazione;
- l'aliquota datoriale media;
- la forza aziendale media, anch'essa con riferimento al periodo di validità della certificazione;
- il periodo di validità della certificazione di parità di genere;
- una dichiarazione sostitutiva di atto notorio ai sensi del D.P.R. 445/2000, con cui si attesta di essere in possesso della certificazione di parità di genere.

Le istanze presenteranno lo stato "trasmessa" fino alla data di elaborazione massiva da parte dell'Istituto, che avverrà al termine del periodo stabilito per la trasmissione delle istanze, ovvero successivamente al 15 febbraio 2023. Una volta terminata l'elaborazione delle istanze, lo stato varierà in "accolta", qualora sia stato accordato l'intero importo spettante, che sarà anch'esso indicato in calce all'istanza stessa, mentre, in caso di accoglimento parziale per risorse non sufficienti, lo stato dell'istanza risulterà "accolta parziale".

Tutti i soggetti autorizzati avranno l'attribuzione del codice di autorizzazione "4R".

Una volta ottenuto l'accoglimento dell'istanza, i datori di lavoro potranno fruire dell'incentivo mediante apposita indicazione del relativo importo a credito nelle denunce contributive, secondo le istruzioni riportate nella circolare Inps n. 137/2022.





Le informative per l'azienda

Oggetto: TRASMISSIONE ALL'INPS DEI DATI SU *FRINGE BENEFIT* E *STOCK OPTION*

Con il messaggio n. 263/2023, l'Inps ha fornito indicazioni in merito alle tempistiche da rispettare da parte dei datori di lavoro nella trasmissione all'Istituto dei dati relativi ai compensi erogati a titolo di *fringe benefit* e di *stock option* al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2022 e in relazione ai quali l'Inps è tenuto a svolgere le attività di sostituto d'imposta.

Per consentire all'Istituto di eseguire tempestivamente gli adempimenti ai quali è tenuto in qualità di sostituto d'imposta, i datori di lavoro interessati dovranno inviare, entro e non oltre il 21 febbraio 2023, i dati relativi ai compensi per *fringe benefit* e *stock option* erogati nel corso del periodo d'imposta 2022 al personale cessato dal servizio durante l'anno 2022, esclusivamente con modalità telematica.

I flussi che perverranno tardivamente rispetto alle tempistiche sopra descritte non potranno essere oggetto di conguaglio fiscale di fine anno. Tali flussi saranno, tuttavia, oggetto di rettifiche delle Certificazioni Uniche, nelle quali sarà espressamente indicato al contribuente, nelle annotazioni, l'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi.

Per l'invio dei dati dovrà essere utilizzata l'applicazione "Comunicazione Benefit Aziendali", disponibile sul sito istituzionale www.inps.it al seguente percorso: "Prestazioni e servizi" > "Prestazioni" > "Accesso ai servizi per aziende e consulenti". Nel menu di sinistra della pagina web del servizio è presente un collegamento ipertestuale ("Comunicazione Benefit Aziendali"), che, se selezionato, presenta un pannello che consente di scegliere fra le seguenti opzioni:

- acquisizione di una singola comunicazione;
- gestione di una singola comunicazione acquisita in precedenza;
- invio di un *file* predisposto in base a criteri predefiniti;
- ricezione tramite *download* di *software* per predisporre e controllare il formato dei dati contenuti nei *file* che i datori di lavoro intendono inviare;
- visualizzazione del manuale di istruzioni.



Le informative per l'azienda

Oggetto: **BONUS CARBURANTE 2023**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 11/2023 il D.L. 5 del 14 gennaio 2023, recante disposizioni urgenti in materia di trasparenza dei prezzi dei carburanti e di rafforzamento dei poteri di controllo del Garante per la sorveglianza dei prezzi, nonché di sostegno per la fruizione del trasporto pubblico.

Nella prima versione (Consiglio dei Ministri n. 15/2023) era previsto che la disposizione valesse solo nel periodo gennaio-marzo 2023, ma sono state apportate modifiche (Consiglio dei Ministri n. 16/2023) ed è stato prorogato al 31 dicembre 2023 il termine entro il quale il valore dei buoni benzina ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel limite di 200 euro per lavoratore, non concorrerà alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

Nello specifico, la norma prevede che, fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, Tuir, in materia di *fringe benefit* (258,23 euro annui nel 2023), il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a 200 euro per lavoratore.

In attesa di eventuali istruzioni ufficiali, si potrebbero ritenere valide, data l'analogia con l'agevolazione già prevista per l'anno scorso dal D.L. 21/2022, quelle fornite dall'Agenzia delle entrate con la circolare n. 27/E/2022, indicando in busta paga tale erogazione separatamente dai *fringe benefit*, anche ai fini dell'inserimento nella CU.



Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ OPERATIVE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI

All'interno del PNRR è stato valutato un progetto teso a realizzare una “*Piattaforma Unica delle Integrazioni Salariali*” denominata OMNIA IS. In tale ambito si è realizzato un nuovo modulo di istruttoria valido per tutte le integrazioni salariali, col fine di standardizzare e semplificare le operatività in tale ambito.

L'Inps, pertanto, con messaggio n. 4653/2022, è andato ad analizzare e a fornire spiegazioni riguardo ad alcuni dei Fondi previsti dal D.Lgs. 148/2015: il FIS, ex articolo 28, D.Lgs. 148/2015; i Fondi di solidarietà bilaterale e territoriale (Province di Trento e Bolzano) ex articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015. La novità riguarda, in sostanza, la procedura di riconoscimento dei periodi fruiti relativamente alle autorizzazioni di integrazione salariale concesse, e quindi autorizzate, che dovrà avvenire adesso nella modalità attualmente in essere per la Cigo.

Si ricorda che tale procedura consente, ai datori di lavoro, di fornire all'Istituto previdenziale l'esatto numero di settimane effettivamente fruiti, dunque non soltanto autorizzate, che andranno, pertanto, a ridurre il numero delle settimane disponibili per il datore nel c.d. biennio mobile.

Tale novità si palesa in un *file excel*, con schema allegato al messaggio in commento, che dovrà essere trasmesso dal datore di lavoro all'Inps a mezzo della specifica procedura telematica.

Nel messaggio, l'Istituto puntualizza subito che il procedimento previsto per la Cigo, che concerne il computo giornaliero delle settimane di sospensione effettivamente fruiti, dev'essere applicato anche per il Fis e i Fondi di solidarietà.

Laddove, infatti, il datore di lavoro abbia completato le settimane oggetto di autorizzazione da parte dell'Istituto, avendole tuttavia usufruite soltanto in parte, potrà procedere a inviare, a mezzo del servizio “Comunicazione bidirezionale”, un apposito *file excel* che gli consenta di dichiarare, per singola unità produttiva, l'esatto numero di giornate di trattamento effettivamente fruiti. A tale proposito, ai fini della massima responsabilizzazione del datore di lavoro, l'Inps specifica che il suddetto *file*, che sarà inviato dal datore, costituisce una dichiarazione resa ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000 (Dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà).

Il messaggio si occupa, inoltre, di individuare e spiegare i diversi aspetti tecnici:

- -il *file* dovrà essere compilato in formato .csv e, successivamente, inserito in una cartella con estensione .zip.;
- il *file* dovrà essere prodotto esclusivamente per le autorizzazioni per le quali il datore di lavoro ha completato l'invio dei flussi, applicandosi la procedura alle autorizzazioni sia a conguaglio che a pagamento diretto, da effettuarsi quest'ultimo tramite SR41 o tramite flusso UNI41, in attesa che venga implementata la procedura che consentirà di recuperare automaticamente i dati dai flussi UniEmens e dai flussi trasmessi con UNI41.

L'Inps ricorda, inoltre, come, dopo un intervento di integrazione, il conteggio del residuo periodo di integrazione salariale fruibile si fonda sul presupposto che sia considerata come fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un'ora soltanto, sia stato posto in trattamento di integrazione



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

salariale; ciò indipendentemente dal numero di dipendenti in forza presso l'unità produttiva interessata all'ammortizzatore sociale. Da ciò deriva, operativamente, che i giorni indicati come fruiti, siano da considerarsi come un'unità, indipendentemente dalle ore di trattamento richieste. Nel *file* da inviare, quindi, dovrà essere dichiarata anche l'articolazione dell'orario settimanale effettuato nell'unità produttiva interessata, precisando se essa si svolga su 5, 6 o 7 giornate.

Una nota molto importante riguarda la circostanza che i dati inseriti nel *file* .csv, e inviati, una volta acquisiti dalla procedura, non potranno più essere modificati. Occorre, perciò, prestare la massima attenzione in sede di compilazione.

L'Istituto richiede nel messaggio la trasmissione del *file* relativo a domande già inviate entro il 27 gennaio 2023, tuttavia il direttore vicario Inps ha assicurato che tale termine non è perentorio.

L'Inps indica, inoltre, come le ulteriori informazioni, utili all'Istituto stesso ai fini della verifica del rispetto del limite legale di fruizione riguardante un 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile, saranno recuperate dai dati forniti con i flussi UniEmens dei 6 mesi precedenti la data di inizio del periodo di trattamento salariale richiesto. Per tale motivo non sarà più necessario produrre il *file* .csv, che, attualmente, si allegava alla domanda di integrazione salariale, ma andrà, invece, allegato alla domanda stessa un nuovo *file* .csv "semplificato", contenente solo la lista dei codici fiscali dei beneficiari con la relativa qualifica (schema allegato al messaggio).

Riguardo all'attuale periodo transitorio, viene indicato che, fino alla data del 28 febbraio 2023, i datori di lavoro potranno allegare alla domanda di integrazione salariale, in alternativa al formato semplificato, il *file* .csv nel formato conforme all'allegato n. 3 della circolare Inps n. 197/2015. Dal 1° marzo 2023 il formato .csv di cui al predetto allegato non potrà più essere utilizzato.

Ove si riscontri una mancanza o incompletezza dei flussi, tale da non consentire all'Istituto la concessione di tutte le ore richieste, il datore di lavoro potrà regolarizzare le posizioni e trasmettere i flussi mancanti.





Le informative per l'azienda

Oggetto: REGIME E DISCIPLINA DELLA C.D. STAFFETTA GENERAZIONALE DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ

Con la circolare n. 1/2023 il Ministero del lavoro ha fornito indicazioni in materia di "staffetta generazionale", istituto volto a favorire le transizioni occupazionali e produttive. La circolare chiarisce le modalità applicative dell'istituto e il relativo finanziamento.

Profili normativi

L'articolo 26, comma 9, D.Lgs. 148/2015, elenca una serie di prestazioni opzionali e facoltative, che possono affiancarsi a quelle obbligatorie, che le parti sociali possono prevedere nell'accordo costitutivo o di modifica della disciplina di un fondo di solidarietà bilaterale tra le quali anche la recentissima "staffetta generazionale", introdotta dall'articolo 12-ter, D.L. 21/2022, che prevede la possibilità di assicurare, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 3 anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a 3 anni.

La prestazione è finanziata mediante un contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle voci di costo.

Restano esclusi dall'ambito applicativo della disposizione i Fondi bilaterali alternativi, ex articolo 27, D.Lgs. 148/2015.

Parametri e criteri di applicazione

La previsione della prestazione della staffetta generazionale è una facoltà delle parti sociali, quindi l'introduzione della prestazione non è obbligatoria, né soggetta a termini decadenziali, essendo rimessa alle valutazioni delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali.

I parametri fondamentali cui le parti sociali devono attenersi sono:

- previsione nell'accordo della prestazione;
- previsione nell'accordo della necessità di un periodo minimo di assunzione pari a 3 anni dei lavoratori di età non superiore ai 35 anni compiuti;
- previsione nell'accordo, relativamente al finanziamento della prestazione, che lo stesso sia totalmente a carico del datore di lavoro con un contributo straordinario.

⇒ Modalità applicative

L'assunzione del giovane lavoratore:

- dovrà avvenire con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, restando, però, in quest'ultimo caso nei limiti anagrafici previsti dalla disciplina normativa (fra i 18 e i 29 anni nel caso dell'apprendistato professionalizzante);





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

- dev'essere contemporanea alla cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore prossimo alla pensione, nel quadro del processo di staffetta generazionale che si esplica nell'ambito di accordi sindacali e individuali con i singoli lavoratori interessati prossimi alla pensione.

La contestualità è da intendersi sia in termini di tempistica che in termini quantitativi, nel senso che, al ricorrere della cessazione del rapporto di lavoro di un lavoratore pensionando, deve corrispondere una nuova assunzione di un giovane lavoratore in sostituzione per un periodo non inferiore a 3 anni. Tuttavia, il Ministero ritiene ugualmente conforme alla norma l'applicazione della staffetta generazionale in modo articolato, prevedendo che alcuni lavoratori pensionandi di vecchiaia o anticipata riducano volontariamente il proprio orario di lavoro giornaliero, consentendo l'assunzione di giovani *under 35*. Tale modalità garantisce anche una transizione delle conoscenze ai fini dell'esecuzione della prestazione ai neoassunti. Tale processo deve, in ogni caso, attuarsi in ossequio a quanto previsto dall'ordinamento, nel senso che, se da un lato, l'assunzione del giovane lavoratore *under 35*, seppur a tempo parziale, deve avvenire per un periodo non inferiore a 3 anni, dall'altro la riduzione dell'orario di lavoro del lavoratore prossimo al pensionamento deve seguire la disciplina tracciata dagli articoli 4 ss., D.Lgs. 81/2015, e in particolare dall'articolo 8, che regola la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. La staffetta generazionale può essere attuata solo se la riduzione dell'orario di lavoro è frutto di un accordo scritto con il lavoratore prossimo alla pensione, reso edotto della disciplina applicabile al rapporto di lavoro "trasformato". La retribuzione e la relativa contribuzione del lavoratore che compie tale scelta vengono riparametrati al nuovo orario di lavoro e la contribuzione venuta a mancare trova copertura nell'ambito della nuova prestazione. La modulazione della staffetta generazionale in questi termini deve, inoltre, osservare le eventuali ulteriori condizioni applicate a tale tipologia contrattuale dal Ccnl o aziendale concretamente applicato.

Finanziamento della prestazione

Come detto, gli oneri e le minori entrate relativi alla prestazione sono finanziati mediante un contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle voci di costo. Ne consegue che la prestazione è a esclusivo carico del datore di lavoro e non è previsto alcun intervento a carico del Fondo di solidarietà.

Il datore di lavoro è, dunque, tenuto a versare un contributo straordinario idoneo a coprire integralmente gli oneri finanziari e le minori entrate relativi alla nuova prestazione.





Le informative per l'azienda

Oggetto: AUMENTO DEL TASSO DEGLI INTERESSI LEGALI

Il decreto Mef 13 dicembre 2022 ha fissato, a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 5% in ragione d'anno la misura del saggio degli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ.

Inps e Inail hanno commentato le conseguenze di tale determinazione.

Circolare Inps n. 2/2023

⇒ *Riflessi sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento*

L'articolo 116, comma 15, L. 388/2000, ha disciplinato l'ipotesi di riduzione delle sanzioni civili alla misura prevista per gli interessi legali. L'applicazione della previsione è subordinata all'integrale pagamento dei contributi dovuti e la misura del 5% si applica ai contributi con scadenza di pagamento a partire dal 1° gennaio 2023.

Per le esposizioni debitorie pendenti alla predetta data, tenuto conto delle variazioni della misura degli interessi legali intervenute nel tempo, il calcolo degli interessi dovuti verrà effettuato secondo i tassi vigenti alle rispettive decorrenze.

⇒ *Interessi legali sulle prestazioni pensionistiche e previdenziali*

Il provvedimento produce effetti anche con riferimento alle somme poste in pagamento dall'Istituto a decorrere dal 1° gennaio 2023, perciò la misura dell'interesse del 5% si applica alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2023.

Circolare Inail n. 51/2022

Il nuovo tasso costituisce anche la misura di riduzione massima delle sanzioni civili, così come illustrato con circolari Inail n. 56/2001 e n. 73/2003.

Al fine di avere un utile quadro riepilogativo per il calcolo degli interessi dovuti secondo i tassi vigenti alle rispettive decorrenze, l'Istituto ha riportato le misure dei tassi di interesse legale in vigore dal 1° gennaio 1997. Dal 1° gennaio 2023, come detto, il tasso è pari al 5%.

Periodo	Tasso	Periodo	Tasso
da 1.1.1997 a 31.12.1998	5%	da 1.1.2014 a 31.12.2014	1%
da 1.1.1999 a 31.12.2000	2.5%	da 1.1.2015 a 31.12.2015	0.5%
da 1.1.2001 a 31.12.2001	3.5%	da 1.1.2016 a 31.12.2016	0.2%
da 1.1.2002 a 31.12.2003	3%	da 1.1.2017 a 31.12.2017	0.1%
da 1.1.2004 a 31.12.2007	2.5%	da 1.1.2018 a 31.12.2018	0.3%
da 1.1.2008 a 31.12.2009	3%	da 1.1.2019 a 31.12.2019	8.8%
da 1.1.2010 a 31.12.2010	1%	da 1.1.2020 a 31.12.2020	0.05%
da 1.1.2011 a 31.12.2011	1.5%	da 1.1.2021 a 31.12.2021	0.01%
da 1.1.2012 a 31.12.2013	2.5%	da 1.1.2022 a 31.12.2022	1.25%





Le informative per l'azienda

Oggetto: ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL TERZIARIO

Confcommercio, Federdistribuzione, Confesercenti e le Associazioni delle cooperative di consumo, per la parte datoriale, e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno siglato un protocollo straordinario, il 12 dicembre 2022, finalizzato a raggiungere, nel 2023, un'intesa per il rinnovo del Ccnl Terziario.

Tale accordo prevede che ai soli lavoratori in forza al 12 dicembre 2022 verrà corrisposto un importo *una tantum* lordo, in parte con la retribuzione di gennaio 2023 e in parte con la retribuzione di marzo 2023, come riportato nella tabella sottostante:

Livello	1° gennaio 2023	1° marzo 2023
Quadri	347,22	260,42
I	312,78	234,58
II	270,56	202,92
III	231,25	173,44
IV	200,00	150,00
V	180,69	135,52
VI	162,22	121,67
VII	138,89	104,17
Operatori di Vendita		
I categoria	188,79	141,60
II categoria	158,50	118,88

Gli importi di cui sopra verranno erogati *pro quota* in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo 2020-2022. Non saranno conteggiati, ai fini dell'anzianità, i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto. Sono computati, a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e i periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per la fruizione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Inoltre, le OO.SS. si danno atto che, a partire dal 1° aprile 2023, verrà erogata una somma da intendersi come incremento della paga base a titolo di acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali, come di seguito indicato:

Livello	Acconto 1° aprile 2023
Quadri	52,08
I	46,92
II	40,58
III	34,69
IV	30,00
V	27,10
VI	24,33





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

VII	20,83
Operatori di Vendita	
1 ^a Categoria	28,32
2 ^a Categoria	23,78

Le somme di cui sopra possono, eventualmente, essere assorbite da voci individuali per le quali è espressamente previsto l'assorbimento. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione degli importi anzidetti avverrà con i criteri di proporzionalità.

Gli incontri per la definizione del rinnovo sono già stati calendarizzati e si terranno nelle seguenti date:

- 25 gennaio 2023;
- 22 febbraio 2023;
- 29 marzo 2023;
- 19 aprile 2023;
- 31 maggio 2023.

Ci si riserva di inviare nuove comunicazioni a seguito del rinnovo.