



# 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](http://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

---

<a href="#">Le news di aprile</a>	pag. 3
<a href="#">Smart working: novità per fragili e genitori under 14</a>	pag. 7
<a href="#">Novità in tema di somministrazione</a>	pag. 8
<a href="#">Bonus carburante imponibile contributivo</a>	pag. 9
<a href="#">Nuove regole per i flussi di ingresso</a>	pag. 10
<a href="#">Tirocini fraudolenti. Le precisazioni dell'Inl in tema di ricorso</a>	pag. 12
<a href="#">Pensione con quota 103</a>	pag. 13
<a href="#">Pensione anticipata c.d. opzione donna</a>	pag. 14
<a href="#">Minimali, massimali e aliquote Enasarco 2023</a>	pag. 16
<a href="#">Mancanza dei requisiti per regime forfetario accertati tardivamente</a>	pag. 18
<a href="#">Aumento tassi – Indicazioni Inps e Inail</a>	pag. 19
<a href="#">Naspi per lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità</a>	pag. 21



## GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### **Avvio delle procedure per la certificazione della rappresentanza sindacale**

L'INL, con nota 6 marzo 2023, prot. 1638, ha ufficializzato l'avvio delle procedure che dovranno portare alla prima certificazione delle rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali per la contrattazione collettiva di categoria.

Si tratta di un passaggio centrale ai fini della validità e della sostenibilità degli accordi di secondo livello essendo il criterio della rappresentanza nevralgico per la determinazione della legittimazione delle Organizzazioni Sindacali medesime.

La Nota dell'INL richiama la dichiarazione d'intenti siglata congiuntamente da Confindustria, Cgil-Cisl-Uil che prevede l'avvio della fase di raccolta dei dati elettorali afferenti al triennio 10 dicembre 2020 – 10 dicembre 2023.

L'attività di raccolta sarà incentrata sulle elezioni delle RSU che si collocano nel periodo sopra richiamato, e nei confronti delle imprese attratte nell'ambito di rappresentanza di Confindustria; la Dichiarazione congiunta entra nel merito dei singoli comparti interessati.

Operativamente, le OOSS firmatarie della Convenzione del 19 settembre 2019 (che vede coinvolto anche l'Inps), così come quelle aderenti al TU sulla rappresentanza, provvederanno a depositare, presso la competente sede ITL, i verbali delle consultazioni elettorali svoltesi nel triennio sopra indicato.

Al fine di razionalizzare le operazioni di raccolta, è prevista una calendarizzazione della prima fase di consegna che suddivide il recepimento per comparti e settori di appartenenza, che si concluderà il 15 luglio 2023, a seguito dei vari step.

Una volta raccolta la documentazione, ciascun ITL procederà con l'inserimento degli elementi contenuti ed utili all'indagine in oggetto, entro il 31 gennaio 2024. Tale compito in capo all'ITL costituisce attuazione ad uno degli obblighi previsti dalla Convenzione triennale con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per gli anni 2023 – 2025.

(INL, nota, 6/3/2023, prot. 1638)

### **CNCE: pubblicato il riepilogo delle FAQ per l'inserimento in Edilconnect**

Pubblicato nel mese di marzo da parte di CNCE il riepilogo delle FAQ inerenti alla corretta compilazione attraverso il portale Edilconnect in ipotesi di cantieri e lavori edili che rientrino all'interno delle fattispecie soggette all'obbligo del rispetto della disciplina della congruità.

Il documento di sintesi e riepilogo spazia tra i vari argomenti andando a toccare varie situazioni.

Tra le altre casistiche affrontate vi sono:

- gli obblighi di registrazione nel sistema Edilconnect anche per aziende edili non iscritte a casse edili, nonché quelle che, pur svolgendo attività affini in cantieri soggetti a congruità applicano Ccnl differenti da quelli rientranti nell'edilizia;
- le modalità di censimento dei cantieri e la definizione della cassa edile competente secondo i criteri di territorialità;
- i criteri di calcolo e definizione della congruità, anche in relazione alle azioni che possono essere intraprese per dimostrare il possesso del requisito anche laddove dovesse emergere una mancata congruità in prima battuta;
- la perimetrazione della manodopera rilevante ai fini della congruità;





- le modalità di richiesta dell'attestazione di congruità e le azioni utili ai fini del riesame in caso di primo rilascio negativo, mediante la trasmissione di denunce integrative con inserimento di ore mancanti per personale non dipendente (ovvero in ogni caso di costi ulteriori di manodopera inizialmente mancanti) e il contestuale versamento di eventuali differenze di maggiori importi.

(CNCE, FAQ)

## IMPOSTE CONTRIBUTI E PREMI

### Proroga periodo transitorio telematizzazione Formulario A1 Enti pubblici

L'Inps, con messaggio 2 marzo 2023, n. 891, torna sul tema della telematizzazione del Formulario A1. Il citato messaggio segue la circolare 23 dicembre 2022, n. 136, con la quale l'Istituto ha comunicato la definitiva implementazione del canale telematico per l'invio dei Formulari A1 che quindi abbandonano definitivamente il formato cartaceo per tutte le tipologie di invio all'estero in ambito comunitario, anche per le fattispecie e le casistiche ulteriori rispetto a quelle già in precedenza definite. La genesi del messaggio n. 891/2023 nasce dalla presa di coscienza delle notevoli difficoltà pratiche riscontrate in merito alla particolare sfera del distacco operato nell'ambito del pubblico impegno, che rientra in una delle casistiche appunto implementate dalla circolare n. 136/2022. In relazione a tale evidenza, l'Istituto ha quindi inteso prendere atto di tali difficoltà, estendendo il periodo transitorio entro il quale è ammessa la duplice vigenza del sistema cartaceo e telematico sino a tutto il 30 settembre 2023. A partire dal 1° ottobre 2023 non sarà quindi più possibile utilizzare il format cartaceo neanche in ipotesi di pubblico impiego.

(Inps, messaggio, 2/3/2023, n. 891)

### Regole stringenti per regime fiscale agevolato impatriati

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello 22 febbraio 2023, n. 223 è tornata ad affrontare il tema del regime impatriati, con particolare riguardo alle condizioni di accesso.

È opportuno ricapitolare la biografia della misura agevolativa, che ha fatto registrare un punto di discriminazione dalla data del 30 aprile 2019 a seguito della pubblicazione del c.d. Decreto Crescita.

Successivamente, il Legislatore ha a più riprese tentato di attenuare le differenze tra i "nuovi" beneficiari e coloro che stavano già fruendo dell'incentivo secondo lo schema originario del D.Lgs. 147/2015.

L'iter appena descritto si è per ora completato con la previsione nella L. 178/2020 (Legge di Bilancio per l'anno 2021) della possibilità onerosa di accesso all'estensione quinquennale anche a favore di coloro che beneficiano dell'incentivo versione "ante Decreto Crescita" purché già destinatari della misura al 31 dicembre 2020 e precedentemente iscritti all'AIRE, ovvero cittadini comunitari.

La misura riguarda potenzialmente quindi chi ha all'interno del proprio nucleo un figlio minorenni, almeno 3 figli minorenni, ovvero acquisti un immobile residenziale, o lo abbia fatto nei 12 mesi ante rimpatrio; tutto ciò a fronte del versamento di un importo di accesso da effettuarsi a scadenze fisse e predeterminate (30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione, ovvero 180 giorni decorrenti dal 3 marzo 2021, data di pubblicazione del Provvedimento 60353 AdE) laddove il periodo d'imposta di cui sopra sia terminato in data 31 dicembre 2020.

La risposta fornita dall'Agenzia delle entrate conferma ed estende quanto già espresso dalla risposta a interpello 18 luglio 2022, n. 383, andando quindi a ribadire la rigorosa linea che impone il





versamento nei termini e nelle modalità previste, non consentendo alcuna forma di ravvedimento, e non ammettendo nemmeno, come specificato appunto dalla risposta a interpello n. 233/2023, la remissione *in bonis* di cui all'articolo 2, comma 1, D.L. 16/2012.

(Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 22/3/2023, n. 223)

## PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

### Inps: fornite le indicazioni per la richiesta del c.d. "bonus nido"

L'Inps, con messaggio 2 marzo 2023, n. 889, fornisce le indicazioni per l'inserimento delle richieste finalizzate a ottenere il c.d. *bonus nido*.

Si tratta, nello specifico, delle forme di sussidio previste dall'articolo 1, comma 355, L. 232/2016, e in particolare:

- contributo per il pagamento di rette inerenti la frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati da Enti locali;
- contributi per le forme di supporto domiciliare presso la propria abitazione in favore di bambini con meno di 3 anni affetti da gravi patologie croniche.

Le richieste relative alle due forme sopra citate (per ciascun bambino) sono alternative tra loro, sicché richiedere l'una esclude la possibilità di accedere all'altra.

Il messaggio n. 889/2023 precisa che la domanda di contributo deve essere presentata, ricorrendo al portale Inps, ovvero ai servizi offerti dai patronati, da parte del genitore (in alternativa dal soggetto affidatario), e deve contenere l'indicazione dei mesi di frequenza che si collocano nell'arco temporale compreso tra gennaio e dicembre 2023, per un numero massimo di 11 mensilità.

Atteso, poi, che il diritto spetta in capo a bambini di età compresa tra 0 e 36 mesi, nell'ipotesi di compimento del terzo anno di vita nel corso del 2023, il diritto a fruire *bonus* sarà limitato all'arco temporale gennaio-agosto.

Tecnicamente poi, più che di *bonus* è più corretto parlare di rimborso, stante la circostanza che all'atto di presentazione della domanda sarà necessario da parte del richiedente, produrre le ricevute che attestano l'avvenuto pagamento delle rette (il cui termine ultimo per la fornitura è il 31 luglio 2024).

Da ultimo, il messaggio Inps n. 889/2023 prevede delle soglie massime calibrate in relazione alla situazione economica equivalente determinatasi in base all'ISEE in corso di validità.

(Inps, messaggio, 2/3/2023, n. 889)

### Semplificazione delle modalità di presentazione delle domande di invalidità

L'Inps, con messaggio 2 marzo 2023, n. 892, ha reso nota la semplificazione delle modalità di presentazione delle domande di invalidità civile che interessano persone minorenni.

Nel dettaglio tale semplificazione interessa la fase di istruttoria utile ai fini del riconoscimento dell'invalidità e quindi le prestazioni economiche annesse.

La domanda, compilabile accedendo all'area tematica "Accesso ai servizi per patronati" si compone di una parte inerente l'accertamento dei requisiti sanitari, e di una di valenza amministrativa utile per la liquidazione delle spettanze economiche.

Una volta inserite tutte le informazioni necessarie è possibile trasmettere la richiesta.



Molta attenzione viene confermata rispetto alla opportuna conoscenza che deve essere data ad entrambi i genitori, laddove presenti, circa l'inoltro della richiesta, meccanismo che si realizza mediante la notifica (tramite raccomandata o pec) dell'avvenuta trasmissione (ad opera dell'altro genitore) di tutte le comunicazioni relative all'avvio del procedimento di accertamento sanitario nei confronti del figlio.

Il secondo genitore è inoltre chiamato a fornire consenso esplicito laddove la modalità di pagamento scelta sia quella *"in contanti presso lo sportello"*.

**(Inps, messaggio, 2/3/2023, n. 892)**



## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: **SMART WORKING: NOVITÀ PER FRAGILI E GENITORI UNDER 14**

Si informano i Signori Clienti che è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 49/2023 la L. 14/2023, di conversione in legge del D.L. 198/2022, c.d. Milleproroghe. In materia di *smart working*, in sede di conversione in legge sono stati prorogati i regimi speciali per lavoratori fragili (articolo 9, comma 4-ter) e genitori di figli *under 14* e lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio Covid (articolo 9, comma 5-ter).

#### **Smart working per soggetti fragili**

È stato prorogato al 30 giugno 2023 il diritto allo *smart working* per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022. La modalità di lavoro agile deve essere assicurata anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

#### **Proroga smart working genitori under 14**

È stato prorogato fino al 30 giugno 2023 il diritto per i lavoratori subordinati del settore privato, genitori di figli *under 14*, allo svolgimento della prestazione in modalità di *smart working*, anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23, L. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Tale diritto, inoltre, spetta a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore (articolo 90, D.L. 34/2020).



## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: NOVITÀ IN TEMA DI SOMMINISTRAZIONE

In sede di conversione in legge del Decreto c.d. Milleproroghe, è stata ulteriormente prorogata al 30 giugno 2025 la vigenza dell'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

Fino a tale nuova scadenza sarà dunque possibile, per le aziende utilizzatrici che abbiano stipulato con l'agenzia di somministrazione un contratto di somministrazione a tempo determinato, impiegare in missione per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi il medesimo lavoratore somministrato, purché l'agenzia abbia loro comunicato l'assunzione di tale lavoratore a tempo indeterminato, senza che ciò determini la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra utilizzatore e lavoratore somministrato.



## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: **BONUS CARBURANTE IMPONIBILE CONTRIBUTIVO**

#### **Il buono carburante fino a 200 euro è esente fiscalmente ma non contributivamente**

Si comunica che la L. 23/2023, di conversione del D.L. 5/2023, ha previsto che l'esonero fino a 200 euro per i buoni carburante sia valido solo fiscalmente e non contributivamente. Infatti, il comma 1, articolo 1, del Decreto attualmente in vigore e oggetto di conversione recita: *“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, 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 2023 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a 200 euro per lavoratore. L'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore, disposta dal primo periodo, non rileva ai fini contributivi.”*





## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: NUOVE REGOLE PER I FLUSSI DI INGRESSO

Si informano i Signori Clienti che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 59/2023 il D.L. 20/2023, che introduce disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare.

Relativamente ai flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri, si prevede (articolo 1) che, per il periodo 2023-2025, le quote di stranieri da ammettere in Italia per lavoro subordinato, anche stagionale e autonomo, saranno definite non più solo per 1 anno, ma per 1 triennio, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti.

In via preferenziale, le quote saranno assegnate ai lavoratori di Stati che promuovono per i propri cittadini "campagne mediatiche" sui rischi per l'incolumità personale derivanti dall'inserimento in traffici migratori irregolari.

Si semplifica l'avvio del rapporto di lavoro degli stranieri con aziende italiane (articolo 2) e si accelera la procedura di rilascio del nulla osta al lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale. In particolare, allo scopo di rendere effettivo il termine previsto per il suo rilascio, anche stagionale, si prevede che, decorsi 60 giorni dalla presentazione della domanda, lo sportello unico per l'immigrazione rilascia in ogni caso il nulla osta al lavoro, anche se non sono state acquisite, in fase istruttoria, dalla questura competente, le informazioni su eventuali elementi ostativi al rilascio del nulla osta al lavoro. Nelle more della sottoscrizione del contratto di soggiorno il nulla osta consente lo svolgimento dell'attività lavorativa nel territorio nazionale.

Si prevede inoltre che in relazione agli ingressi previsti dai decreti di cui all'articolo 3, comma 4, la verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate (presentate, per il medesimo periodo, dallo stesso datore di lavoro, in relazione alla sua capacità economica e alle esigenze dell'impresa) è demandata ai professionisti di cui all'articolo 1, L. 12/1979, e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.

Sono previsti ingressi fuori quota per stranieri che hanno superato, nel Paese di origine, i corsi di formazione riconosciuti dall'Italia, che saranno promossi dal Ministero del lavoro.

I rinnovi del permesso di soggiorno rilasciato per lavoro a tempo indeterminato, per lavoro autonomo o per ricongiungimento familiare avranno durata massima di 3 anni, anziché 2 come oggi.

I datori di lavoro che hanno presentato regolare domanda per l'assegnazione di lavoratori agricoli e che non sono risultati assegnatari di tutta o di parte della manodopera oggetto della domanda, possono ottenere, sulla base di quanto previsto dai successivi decreti sui flussi emanati nel corso del triennio, l'assegnazione dei lavoratori richiesti con priorità rispetto ai nuovi richiedenti, nei limiti della quota assegnata al settore agricolo.

L'INL, con nota 2066 del 21 marzo 2023, è intervenuto sul tema, con particolare riguardo alla semplificazione delle procedure di rilascio del nullaosta al lavoro, ai soggetti cui sono demandate le verifiche, alla capacità economica del datore di lavoro, alla verifica della congruità del numero di



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

richieste presentate, all'asseverazione e protocolli d'intesa tra Ministero e organizzazioni dei datori di lavoro.

### **Chiarimenti del Ministero dell'interno sul portale telematico**

Si segnala inoltre che il Ministero dell'interno, con la circolare n. 1212/2023, ha reso noto che è stato semplificato il meccanismo di accesso al portale informatico dedicato (ALI).

Ciascun richiedente può presentare 1 o più domande, accedendo tramite SPID e selezionando il relativo modello in relazione alla tipologia di lavoro (ad esempio stagionale, subordinato, etc.).

Non è più necessario fare richiesta di profilazione alla prefettura e non c'è più limite massimo di domande.

Il sistema informatico profila automaticamente soltanto i seguenti operatori:

- le associazioni o organizzazioni professionali che hanno stipulato con il Mlps il protocollo d'intesa, di cui all'articolo 44, comma 5, D.L. 73/2022, convertito dalla L. 122/2022, in ragione della prevista procedura semplificata;
- le associazioni che fruiscono delle quote riservate per il lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo, di cui all'articolo 6, punto 4, decreto flussi 2022, per il rispetto della predetta disposizione;
- gli enti ai quali è riconosciuto il finanziamento da parte del Mlps ai sensi dell'articolo 13, L. 152/2001 e del conseguente D.M. 193/2008, tabella D, per i relativi adempimenti periodici.



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: TIROCINI FRAUDOLENTI. LE PRECISAZIONI DELL'INL IN TEMA DI RICORSO

Al fine di prevenire l'impiego distorto del tirocinio, che, come è noto, è un percorso formativo finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale e non un rapporto di lavoro subordinato, la Legge di Bilancio 2022 è intervenuta abrogando la previgente disciplina e ha introdotto il reato di tirocinio fraudolento. Più nello specifico la norma prevede che il tirocinio non possa essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente e prevede la sanzione dell'ammenda pari a 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, laddove lo stesso sia stato svolto in modo fraudolento. L'INL aveva già chiarito, con nota n. 530/2022, che, trattandosi di una fattispecie penale di natura contravvenzionale, la contestazione di tale violazione prevede da parte del personale ispettivo l'adozione della prescrizione obbligatoria ex articolo 20, D.Lgs. 758/1994, finalizzata alla cessazione del tirocinio fraudolento.

Diversamente, il riconoscimento civilistico di un rapporto di lavoro subordinato rappresenta una possibilità riservata esclusivamente e giudizialmente al solo tirocinante, su domanda dello stesso.

Ulteriormente poi lo stesso Ispettorato, con nota n. 1451/2022, ha precisato, con riferimento ai profili previdenziali e ai conseguenti recuperi contributivi derivanti da un rapporto di tirocinio che, di fatto, ha simulato un effettivo rapporto di lavoro subordinato, che gli stessi non sono condizionati dalla scelta del lavoratore di adire l'autorità giudiziaria per ottenere il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo al soggetto ospitante.

In linea generale, nei casi di verbali che abbiano a oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, è ammessa la possibilità di ricorrere al Comitato per i rapporti ma, viene precisato nella nota INL n. 453/2023, che il provvedimento amministrativo di prescrizione per utilizzo fraudolento del tirocinio, sia comunque sottratto al sindacato del Comitato per i rapporti di lavoro.

Come noto, tale strumento rappresenta un mezzo di gravame di natura amministrativa avverso atti di accertamento dell'INL e atti di accertamento degli enti previdenziali e assicurativi, che abbiano a oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro.

Nell'ipotesi di tirocinio fraudolento, tuttavia, la diversa qualificazione del rapporto in chiave di subordinazione risulta direttamente sanzionata da una norma penale, in ragione della quale il personale ispettivo procede con la redazione dello specifico provvedimento della prescrizione obbligatoria, conducendo, ove il contravventore ottemperi e paghi la sanzione, all'estinzione del reato in via amministrativa.

Pertanto, nell'ipotesi di fraudolenza del tirocinio, pur in presenza di una possibile e correlata pretesa contributiva, si ritiene di escludere la cognizione amministrativa del Comitato per i rapporti di lavoro, ciò al fine di evitare indebite e inopportune sovrapposizioni di giudicato con l'autorità penale.

Pertanto, al contravventore che non intenda ottemperare, in quanto ritenuta indebita, alla prescrizione impartita dal personale ispettivo non resterà altro rivolgersi all'autorità giudiziaria.



## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: PENSIONE CON QUOTA 103

Si comunica che l'Inps, con circolare n. 27/2023, ha illustrato le novità relative a quota 103.

Tale modalità di accesso anticipato alla pensione si caratterizza per i seguenti requisiti:

- requisito anagrafico di 62 anni;
- requisito contributivo di 41 anni.

Entrambi i requisiti devono essere raggiunti entro il 31 dicembre 2023; una volta raggiunti si potrà andare in pensione con quota 103 anche dopo il 2023.

Con tale modalità di accesso pensionistico è introdotto un tetto all'importo del trattamento pensionistico. Infatti, si prevede che la prestazione sia erogata in misura non superiore a 5 volte il trattamento minimo (circa 2.818,70 euro lordi mensili) fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia, pari a 67 anni fino a dicembre 2024 e collegata alla variazione dell'aspettativa di vita. Se l'importo della pensione risultasse superiore, la differenza tra le 5 volte il trattamento minimo e la somma ulteriore, perequata nel tempo, sarà attribuita al momento del compimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia.



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: PENSIONE ANTICIPATA C.D. OPZIONE DONNA

Con la circolare n. 25/2023, l'Inps ha fornito le istruzioni in tema di pensione anticipata c.d. opzione donna per come prevista dalla legge di bilancio 2023, per i profili relativi ai destinatari della norma, ai requisiti e alle condizioni richiesti, alla decorrenza del trattamento pensionistico e alle modalità di presentazione della domanda.

#### Destinatari: requisiti e condizioni

La norma vale per le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2022, abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 60 anni, e che si trovino in una delle condizioni previste. Il requisito anagrafico è ridotto di 1 anno per figlio nel limite massimo di 2 anni. La riduzione si applica in favore delle licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa, anche in assenza di figli (58 anni di età e 35 anni di contribuzione, maturati entro il 31 dicembre 2022). Al predetto requisito anagrafico non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita.

Le lavoratrici conseguono la pensione secondo le regole di calcolo del sistema contributivo e purché si trovino in almeno 1 delle seguenti condizioni alla data di presentazione della domanda di pensione:

- assistono (il requisito dell'assistenza si considera soddisfatto in presenza di convivenza), alla data di presentazione della domanda di pensione e da almeno 6 mesi continuativi, il coniuge o la parte dell'unione civile o un parente di primo grado convivente con *handicap* in situazione di gravità, o un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori, il coniuge o l'unito civilmente della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti oppure siano deceduti o mancanti;
- hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;
- sono lavoratrici dipendenti o licenziate da imprese per le quali è attivo al momento della presentazione della domanda un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa (il licenziamento deve essere stato intimato nel periodo compreso tra la data di apertura e di chiusura del tavolo e le lavoratrici non devono aver ripreso attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato successivamente al licenziamento).

#### Decorrenza del trattamento pensionistico

Alla pensione anticipata c.d. opzione donna si applicano le disposizioni in materia di c.d. finestra mobile. Pertanto, le lavoratrici dipendenti e autonome, al perfezionamento dei requisiti anagrafico e contributivo richiesti dalla norma, conseguono la pensione decorsi:

- 12 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento pensionistico sia liquidato a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti;
- 18 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento sia liquidato a carico delle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

La decorrenza del trattamento pensionistico non può essere comunque anteriore al 1° febbraio 2023, per le lavoratrici dipendenti e autonome la cui pensione è liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive della medesima, e al 2 gennaio 2023, per le lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico delle forme esclusive della predetta assicurazione generale obbligatoria.

Il trattamento pensionistico in esame può essere conseguito anche successivamente alla prima decorrenza utile, fermo restando la maturazione dei requisiti anagrafico e contributivo entro il 31 dicembre 2022 e la sussistenza delle condizioni previste alla data di presentazione della domanda.

### **Domanda di pensione**

Le lavoratrici, al ricorrere dei prescritti requisiti e condizioni, devono presentare la domanda di pensionamento e allegare, ove richiesto, la relativa documentazione.

La domanda può essere oggetto di rinuncia.





## Le informative per l'azienda

### Oggetto: MINIMALI, MASSIMALI E ALIQUOTE ENASARCO 2023

La fondazione Enasarco, come di consueto, ha provveduto a comunicare gli importi dei minimali contributivi e dei massimali provvigionali per l'anno 2023, così come a confermare le aliquote contributive previste per il calcolo dei contributi da versare.

#### Massimali provvigionali

- 28.290,00 euro per agenti plurimandatari, a cui corrisponde un contributo massimo di 4.809,30 euro;
  - 42.435,00 euro per agenti monomandatari, a cui corrisponde un contributo massimo di 7.213,95 euro.
- Si ricorda che il massimale provvigionale annuo non è frazionabile.

#### Minimali contributivi dovuti

- 476,00 euro per agenti plurimandatari, ovvero 119 euro a trimestre;
- 950,00 euro per agenti monomandatari, ovvero 237,50 euro a trimestre.

In relazione al minimale contributivo si ricorda:

- che non è dovuto se nel corso dell'anno non si matura alcun compenso (principio di produttività);
- che è dovuto se il rapporto di agenzia ha prodotto provvigioni nel corso dell'anno, sia pure in misura minima. In tale ipotesi, ovvero se almeno in 1 trimestre sono maturate provvigioni, dovranno essere pagate anche le quote trimestrali di minimale corrispondenti ai trimestri in cui il rapporto è stato improduttivo;
- che per gli agenti che svolgono l'attività in forma di società di capitali (Spa o Srl) non è previsto alcun minimale contributivo.

In tema di aliquote contributive, come anticipato, nulla è cambiato.

Per i rapporti intrattenuti con agenti strutturati come impresa individuale (anche impresa familiare) o società di persone (Snc e Sas), l'aliquota totale è del 17%, di cui il 14% per le prestazioni previdenziali e il 3% a titolo di solidarietà. Tale aliquota è suddivisa equamente tra agente (8,50%) e preponente (8,50%).

Nel caso l'agente di commercio operi, invece, sotto forma di società di capitali (Srl o Spa), il contributo andrà versato su tutte le somme corrisposte per provvigioni, dunque senza alcun limite massimale, con un'aliquota contributiva che varia in funzione dei seguenti scaglioni:

Provvigioni annue	Aliquota contributiva		
	Quota preponente	Quota agente	Totale
Fino a 13.000 euro	3,00%	1,00%	4,00%
Da 13.000,01 a 20.000 euro	1,50%	0,50%	2,00%
Da 20.000,01 a 26.000 euro	0,75%	0,25%	1,00%
Oltre 26.000 euro	0,30%	0,20%	0,50%





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Resta in vigore, risalente al 2021, la specifica agevolazione per “*giovani agenti*”, aventi queste caratteristiche (articolo 5-*bis*, regolamento Enasarco):

- se iscritti per la prima volta ad Enasarco nel periodo 2021-2023;
- ove già iscritti che ricevano, nel periodo 2021-2023, un nuovo incarico da un preponente dopo oltre 3 anni dalla cessazione dell'ultimo rapporto di agenzia;
- che l'agente abbia un'età minore o uguale a 30 anni alla data di conferimento di ciascun incarico;
- che l'agente svolga l'attività in forma individuale.

Per ciascun rapporto, l'agevolazione è concessa per un massimo di 3 anni solari consecutivi a decorrere dalla data di conferimento del nuovo incarico per la ripresa dell'attività.

Al verificarsi delle precedenti condizioni l'aliquota contributiva ordinaria del 17% viene così ridotta:

1. di 6 punti percentuali per l'anno solare in corso alla data di prima iscrizione o di ripresa dell'attività (aliquota applicabile del 11%);
2. di 8 punti percentuali per il secondo anno (aliquota applicabile del 9%);
3. di 10 punti percentuali per il terzo anno (aliquota applicabile del 7%);

Anche il minimale contributivo annuo, previsto per ciascun rapporto di agenzia in 950,00 euro per l'agente monomandatario e in 476,00 euro per l'agente plurimandatario, viene ridotto del 50% per ciascuno degli anni solari interessati dall'agevolazione.

Si ricordano, infine, le scadenze relative all'invio della distinta trimestrale e al pagamento della contribuzione dovuta:

- 1° trimestre (gennaio-febbraio-marzo 2022): 20 maggio 2022;
- 2° trimestre (aprile-maggio-giugno 2022): 20 agosto 2022;
- 3° trimestre (luglio-agosto-settembre 2022): 20 novembre 2022;
- 4° trimestre (ottobre-novembre-dicembre 2022): 20 febbraio 2023.



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: MANCANZA DEI REQUISITI PER REGIME FORFETARIO ACCERTATI TARDIVAMENTE - CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Con propria risposta n. 245/E/2023, l'Agenzia risponde a un quesito posto da una società in relazione a tardivi adempimenti posti in essere, quale sostituto d'imposta, per il caso in cui un collaboratore dell'istante abbia dichiarato dapprima di agire in regime forfetario e dopo, quindi solo tardivamente, abbia riconosciuto che detto regime non era a lui stesso applicabile.

Il collaboratore, in sostanza, ha operato l'emissione di fatture, per l'anno 2021 e fino all'ottobre 2022, secondo le disposizioni previste per il regime agevolato ex L. 190/2014, ovvero senza esposizione dell'Iva e in assenza di ritenuta d'acconto. Questo a seguito di apposita dichiarazione, come richiesto dalla normativa, circa il fatto di potersi avvalere del citato regime di favore. Solo con il mese di novembre 2022 il collaboratore fa sapere, alla società committente, che detto regime non era a lui applicabile fin dall'inizio del rapporto.

La committente, quindi, chiede ai tecnici dell'Agenzia il giusto comportamento da tenere, quale sostituto d'imposta, per sanare detta situazione.

L'Agenzia delle entrate, riassumendo, specifica dapprima questi necessari e preliminari adempimenti in capo al collaboratore, da effettuarsi in via alternativa:

1. il collaboratore dovrà emettere e trasmettere al committente delle note di variazione in aumento, al fine di integrare le fatture originariamente emesse, includendovi l'Iva di rivalsa (da versare all'erario) e indicando la ritenuta d'acconto;
2. il collaboratore dovrà emettere e trasmettere al committente delle note di variazione in diminuzione, a storno totale delle fatture originarie, ed emettere nuove fatture, in sostituzione delle precedenti, al fine di addebitare l'Iva di rivalsa (da versare all'erario) e indicare la ritenuta d'acconto.

In relazione alla situazione pregressa l'Agenzia ritiene che il committente non debba eseguire il versamento, ora per allora, delle ritenute d'acconto al tempo non operate (a causa del regime dichiarato dal collaboratore al tempo), né presentare le certificazioni uniche e il Modello 770/2022 integrativo.

Viene invece indicato che, una volta sistemato l'aspetto amministrato, con la nuova emissione delle fatture corrette da parte del collaboratore, il committente debba operare, seppur tardivamente, le ritenute d'acconto e versarle con la maggiorazione a titolo di interesse, nonché rilasciare la Certificazione unica per il 2022 e presentare il Modello 770/2023 indicando i dati corretti.

L'Agenzia in relazione alle sanzioni, fa notare come il collaboratore, che di fatto ha operato un'errata dichiarazione al committente, debba ritenersi responsabile delle sanzioni per le ritenute non operate e non versate, ovvero versate tardivamente. Ciò sempre che il committente sia in grado di dimostrare che, osservando la normale diligenza, non sarebbe comunque stato in grado di verificare che il collaboratore era privo dei requisiti previsti per il regime forfetario.



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: AUMENTO TASSI – INDICAZIONI INPS E INAIL

La Banca Centrale Europea, con la decisione di politica monetaria del 16 marzo 2023, ha innalzato di 50 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tur) che, pertanto, con decorrenza dal 22 marzo 2023, è pari al 3,50%.

Tale incremento produce alcuni effetti per i datori di lavoro; sia l'Inps sia l'Inail sono, quindi, intervenuti, in via amministrativa, per chiarire tali effetti.

#### **Inps, circolare n. 31/2023**

L'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili è pari al tasso del 9,50% annuo e trova applicazione con riferimento alle rateazioni presentate a decorrere dal 22 marzo 2023. I piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore non subiranno modificazioni.

A decorrere dal 22 marzo 2023, l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al tasso del 9% annuo.

Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, il nuovo tasso, pari al 9,50%, sarà applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di marzo 2023.

La decisione della Banca Centrale Europea comporta anche la variazione della misura delle sanzioni civili come segue:

- nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui alla lettera a), comma 8, articolo 116, L. 388/2000, la sanzione civile è pari al 9,00% in ragione d'anno (tasso del 3,50% maggiorato di 5,5 punti);
- la misura del 9,00% annuo trova applicazione anche con riferimento all'ipotesi di cui alla lettera b), secondo periodo, del citato articolo 116, comma 8;
- resta ferma, in caso di evasione (articolo 116, comma 8, lettera b), primo periodo) la misura della sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30% nel limite del 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;
- con riferimento all'ipotesi disciplinata dal comma 10 dell'articolo 116, la sanzione civile sarà dovuta nella stessa misura del 9,00% annuo.

In caso di procedure concorsuali le sanzioni ridotte, nell'ipotesi prevista dall'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, devono essere calcolate nella misura dell'ex Tur, mentre nell'ipotesi di evasione di cui all'articolo 116, comma 8, lettera b), della medesima legge, la misura delle sanzioni è pari al predetto tasso aumentato di due punti. La riduzione resta subordinata alla condizione preliminare dell'avvenuto integrale pagamento dei contributi e delle spese. Il limite massimo della riduzione non può essere inferiore alla misura dell'interesse legale e, pertanto, qualora il tasso del Tur scenda al di sotto del tasso degli interessi legali, la riduzione massima sarà pari al tasso legale, mentre la minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti. Pertanto, tenuto conto che il tasso di interesse ex Tur è inferiore all'interesse legale in vigore dal 1° gennaio 2023 (5% in ragione d'anno), a decorrere dal 22 marzo 2023 continua ad applicarsi la riduzione massima pari al tasso legale (5%), mentre la riduzione minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti (7%).





### **Inail, circolare n. 10/2023**

Dal 22 marzo 2023 il tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori e quello per la determinazione delle sanzioni civili sono i seguenti:

- 9,50% interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori;
- 9,00% misura delle sanzioni civili.

I piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione presentate dal 22 marzo 2023 sono determinati applicando il tasso di interesse pari al 9,50%. Nulla varia per le rateazioni in corso, per le quali restano validi i piani di ammortamento già determinati con applicazione del tasso di interesse in vigore alla data di presentazione dell'istanza.

Dal 22 marzo 2023 si applica un tasso pari al 9,00% nelle seguenti ipotesi:

- mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie;
- evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia stessa;
- mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori.

Nei confronti delle aziende sottoposte a procedure concorsuali, le sanzioni civili possono essere ridotte a un tasso annuo non inferiore a quello degli interessi legali, a condizione che siano integralmente pagati i contributi e le spese. Pertanto, tenuto conto che il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema è inferiore al tasso degli interessi legali attualmente in vigore pari al 5,00%, dal 22 marzo 2023, ai fini della riduzione della sanzione civile in caso di mancato o ritardato pagamento del premio si applica il tasso del 5% (misura del tasso degli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ.), mentre in caso di evasione si applica il tasso del 7% (misura del tasso degli interessi legali di cui all'articolo 1284 del codice civile maggiorato di 2 punti).



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: NASPI PER LAVORATORE PADRE CHE HA FRUITO DEL CONGEDO DI PATERNITÀ

Il D.Lgs. 105/2022 ha apportato modificazioni, tra le altre, al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui D.Lgs. 151/2001, introducendo, in particolare, dopo l'articolo 27, l'articolo *27-bis*, rubricato "*Congedo di paternità obbligatorio*", nonché modificando il comma 7 dell'articolo 54 in materia di divieto di licenziamento, estendendo il divieto medesimo al lavoratore padre che ha fruito del congedo di cui all'articolo *27-bis* e all'articolo 28 del medesimo Testo Unico. Le disposizioni in argomento sono entrate in vigore con decorrenza 13 agosto 2022 e sono state illustrate dall'Inps con la circolare n. 122/2022. Con circolare n. 32/2023, l'Inps fornisce ora istruzioni in materia di accesso alla NASpl a seguito di dimissioni del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità di cui agli articoli *27-bis* (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) del D.Lgs. 151/2001.

L'Inps rende noto che, su concorde avviso del Ministero del lavoro, la tutela è da intendersi rivolta al lavoratore padre sia nel caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio che nel caso di fruizione del congedo di paternità alternativo.

Prima delle modificazioni apportate agli articoli 54 e 55 del Testo Unico dal D.Lgs. 105/2022, l'accesso alla NASpl in caso di dimissioni nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e fino al compimento di un anno di età del bambino era riservata, oltre che alla lavoratrice madre, anche al lavoratore padre, ma nelle sole ipotesi di fruizione del congedo di paternità alternativo, fruibile "*in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre*". A seguito delle modifiche introdotte agli articoli 54 e 55 del Testo Unico, il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o del congedo di paternità alternativo, di cui rispettivamente agli articoli *27-bis* e 28 del D.Lg. 151/2001, ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Per tali motivi, le domande di indennità di disoccupazione NASpl presentate da lavoratori padri a seguito di dimissioni intervenute durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, e respinte nelle more della pubblicazione della circolare in trattazione, possono essere oggetto di riesame, su istanza di parte da trasmettere alla Sede Inps territorialmente competente.



## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: **SOSPENSIONE DEGLI ADEMPIMENTI TRIBUTARI PER MALATTIA DEL LIBERO PROFESSIONISTA**

Si informano i Signori Clienti che l'Agenzia delle entrate, con la risposta n. 248/E/2023, ha fornito alcuni chiarimenti relativamente alla possibilità, da parte del libero professionista, di invocare la *"sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico del libero professionista in caso di malattia o in casi di infortunio"* (articolo 1, commi 927-944, L. 234/2021).

La sospensione disposta dalle norme sopra richiamate opera esclusivamente con riferimento agli adempimenti tributari con scadenza *"nei 60 giorni successivi al verificarsi dell'evento"*, ovvero, nel caso di specie, dal giorno del ricovero presso la struttura ospedaliera, cui fa seguito, senza soluzione di continuità, il periodo di cure domiciliari.

Conseguentemente, si ritiene che non possano beneficiare della sospensione gli adempimenti con scadenza successiva ai 60 giorni decorrenti dall'evento, ancorché non sia terminato il periodo di riabilitazione presso il domicilio.

Ciò nel ragionevole presupposto che il cliente, per il cui conto opera il professionista, si sia nelle more attivato al fine di individuare un sostituto cui riaffidare l'incarico.

Così individuati gli adempimenti che beneficiano di sospensione, quanto poi alla relativa decorrenza e durata della medesima, si ritiene che la stessa operi a partire dalla data di scadenza dell'adempimento - che cade nei 60 giorni successivi al ricovero in ospedale/inizio delle cure domiciliari sostitutive del ricovero - fino al 30° giorno seguente la dimissione dalla struttura sanitaria/conclusione delle cure domiciliari.

Per effetto della sospensione, gli adempimenti devono essere eseguiti entro il giorno successivo al termine predetto.

L'operatività della sospensione in parola postula l'adempimento di alcuni *"oneri comunicativi"* da espletare nei confronti dei competenti uffici della pubblica amministrazione.