



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

Le <i>news</i> di maggio	pag.	3
Codice dei contratti pubblici	pag.	5
Permessi/congedi per disabili ed UniEmens	pag.	8
Incentivi all'occupazione per nuove assunzioni e contratto di espansione	pag.	11
<i>Ticket</i> di licenziamento per lavoratori padri	pag.	13
Dichiarazione del frutto per fis e fondi di solidarietà	pag.	15
Variazione massiva d'ufficio per la gestione <i>fringe benefit</i> 2022	pag.	17
Riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro nel 2023	pag.	18
Modifiche alla disciplina dell'assegno unico e universale per i figli a carico	pag.	19
Recenti indicazioni dell'agenzia delle entrate sul reddito di lavoro dipendente	pag.	21
Provvedimento di sospensione dell'attività: casistiche operative	pag.	24
Adempimenti in caso di cariche pubbliche elettive e sindacali	pag.	25
Autorizzazioni per controlli a distanza	pag.	26



GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Inail: chiarimenti in materia di indennità per le vittime dell'amianto

L'Inail, con circolare n. 14/2023, affronta il tema delle novità previste dalla L. 197/2022, Legge di Bilancio per l'anno 2023, in materia di trattamenti a favore delle vittime dell'amianto.

Nel dettaglio, tali misure rappresentano la conferma e l'estensione di quelle già a suo tempo introdotte dalla L. 178/2020, Legge di Bilancio per l'anno 2021.

Si tratta quindi di trattamenti già in precedenza riconosciuti che, a partire dall'anno 2023 subiscono degli ulteriori incrementi rispetto a quanto previsto anteriormente.

Nel dettaglio la circolare tocca 2 tematiche in particolare:

1. la prestazione aggiuntiva destinata a chi già era percettore di rendita diretta per patologie asbesto – correlate che a partire dal 2023 passa dal 15% al 17%;
2. la prestazione una tantum a favore di malati di mesotelioma (non direttamente causata da prestazioni professionali dirette, quanto piuttosto da esposizione conseguente a contatto con familiari che in passato abbiano avuto esperienze lavorative che presupponevano l'esposizione all'amianto) che passa da 10.000 a 15.000 euro.

Le 2 misure dei punti precedenti non sono tra loro cumulabili e compatibili sotto il profilo soggettivo. Gli aventi diritto all'integrazione della rendita riceveranno il rateo di aprile aggiornato con l'importo maggiorato al 17%, nonché la differenza per i ratei già percepiti e inerenti a gennaio, febbraio e marzo (erogati con maggiorazione al 15%).

Le domande per il riconoscimento di ciascuna delle prestazioni sopra citate debbono essere presentate a pena di decadenza entro tre anni dall'accertamento della patologia.

(Inail, circolare, 4/4/2023, n. 14)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Inps: sgravio per le imprese che ricorrono al CdS

L'Inps, con circolare n. 40 del 5 aprile 2023, fornisce importanti chiarimenti in merito allo sgravio contributivo destinato alle imprese che hanno stipulato contratti di solidarietà difensivi accompagnati da Cigs previsti dal D.L. 510/1996 e sue successive modificazioni e integrazioni (da ultimo a opera del D.L. 34/2014).

Sono destinatarie dell'incentivo le imprese che al 30 novembre 2021 avevano stipulato un CdS, nonché quelle che lo avevano in corso nel secondo semestre dell'anno precedente.

La circolare ripercorre l'intero impianto normativo e di prassi a suffragio di tale incentivo che è riservato ad aziende che nel corso del ricorso di contratto di solidarietà abbiano su base mensile realizzato una riduzione superiore al 20% rispetto all'orario previsto.

Al ricorrere di tale condizione è ammessa una riduzione sui contributi dovuti (e riferiti specificatamente ai lavoratori che rispettano tale requisito) pari al 35% per l'intera durata del CdS, con la previsione in ogni caso di un limite di 24 mesi complessivi nel quinquennio.

Il primo *step* da seguire per avviare l'*iter* di richiesta dello sgravio è costituito dall'invio dell'apposita richiesta mediante il portale sgravicdsonline presente all'interno del portale cliclavoro.

La verifica del requisito, e quindi la sua quantificazione, può essere fatta a consuntivo da parte dell'Istituto, andando a consultare le denunce UniEMens trasmesse.

(Inps, circolare, 5/4/2023, n. 40)





PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Nuova soglia di impignorabilità dei trattamenti pensionistici

L'Inps, con circolare n. 38 del 3 aprile 2023, affronta il tema dell'innalzamento della soglia di impignorabilità dei trattamenti pensionistici.

La norma dalla quale promana tale previsione è l'articolo 21-bis, D.L. 115/2022 (c.d. Aiuti-Bis) inserito in sede di conversione in L. 142/2022, in forza del quale le somme percepite a titolo di trattamento pensionistico non possono essere pignorate per un ammontare corrispondente al doppio della misura massima mensile dell'assegno sociale, con in ogni caso un minimo di 1.000 euro; la parte eccedente tale importo è pignorabile entro i limiti legali previsti.

La circolare si rende necessaria in quanto recepente il miglior trattamento normativo ora previsto che eleva l'impignorabilità delle pensioni dalla misura massima dell'assegno sociale, elevata della metà, al doppio della misura massima del medesimo assegno sociale, con limite minimo in ogni caso individuato nella somma di 1.000 euro.

La circolare Inps n. 38/2023 precisa come tale nuova disciplina sia entrata in vigore a decorrere dal 22 settembre 2022 nei confronti dei procedimenti esecutivi pendenti (quindi quelli per i quali non sia già stata notificata l'ordinanza di assegnazione per effetto della quale l'Istituto risulta formalmente obbligato quale terzo debitore esecutato).

Molto importanti anche le specificazioni inerenti alla concreta gestione operativa nei confronti dei trattamenti pensionistici rientranti nella platea di quelli interessati dal provvedimento, con riguardo ai periodi sino a settembre 2022, rispetto a quelli che si collocano a partire da ottobre 2022 (nei confronti dei quali sarà – se del caso – necessario rimodulare, ovvero azzerare, le trattenute a titolo di pignoramento).

(Inps, circolare, 3/4/2023, n. 38)

Inps: incremento delle pensioni minime

L'Inps, con circolare n. 35 del 3 aprile 2023, ha reso note le modalità di rivalutazione ed incremento delle pensioni di importo pari ovvero inferiore al trattamento minimo.

La circolare rende, quindi, operativa la disposizione contenuta nell'articolo 1, comma 310, L. 197/2022, Legge di Bilancio per l'anno 2023 la quale, appunto, prevede - in via eccezionale e per fronteggiare gli effetti negativi dell'incremento inflazionistico - il riconoscimento di una maggiorazione ai trattamenti pensionistici come sopra individuati, per il periodo di competenza compreso tra gennaio 2023 e dicembre 2024 (mensilità aggiuntive di tredicesima comprese).

L'incremento in trattazione sarà pari alla misura:

- dell'1,50% per l'anno 2023, elevato alla misura del 6,40% per i trattamenti riconosciuti a soggetti ultra settantacinquenni;
- del 2,70% per l'anno 2024.

Viene previsto, inoltre, un meccanismo di salvaguardia nei confronti di coloro il cui trattamento pensionistico si attesterebbe al di sopra della soglia minima ma al di sotto di quella incrementata in virtù dell'applicazione delle percentuali di cui sopra; in queste fattispecie viene riconosciuto in ogni caso il maggior valore sino a concorrenza della soglia.

Anche le somme a tale titolo corrisposte risultano rientranti nella base imponibile fiscale.

(Inps, circolare, 3/4/2023, n. 35)





Le informative per l'azienda

Oggetto: CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI

Si informano i Signori Clienti che con il D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (G.U. n.77 del 31 marzo 2023 - Suppl. Ordinario n. 12) è stato emanato il nuovo Codice dei contratti pubblici, in vigore dal 1° aprile ma con efficacia dal 1° luglio 2023.

Nella tabella che segue si riepilogano le principali novità in materia giuslavoristica.

Articolo	Contenuto
Articolo 11, commi 1-5	<p>Principio di applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore</p> <p>Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il Ccnl e i contratti territoriali, il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente, in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Le medesime tutele normative ed economiche devono essere garantite ai lavoratori in subappalto.</p> <p>Il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto o nella concessione, in conformità alle indicazioni sopra richiamate, dovrà essere indicato nei bandi e negli inviti delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti: gli operatori economici potranno indicare nella propria offerta il differente contratto collettivo da essi applicato, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente. Prima di procedere all'affidamento o all'aggiudicazione, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti dovranno acquisire la dichiarazione con la quale l'operatore economico individuato si impegna ad applicare il contratto collettivo nazionale e territoriale indicato nell'esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto per tutta la sua durata, ovvero la dichiarazione di equivalenza delle tutele.</p>
Articolo 11, comma 6	<p>Inadempienze contributive e ritardo nei pagamenti</p> <p>In caso di inadempienza contributiva risultante dal DURC relativo a personale dipendente dell'affidatario o del subappaltatore o dei soggetti titolari di subappalti e cottimi, impiegato nell'esecuzione del contratto, la stazione appaltante trattiene dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza per il successivo versamento diretto agli enti previdenziali e assicurativi, compresa, nei lavori, la cassa edile. In ogni caso sull'importo netto progressivo delle prestazioni è operata una ritenuta dello 0,50%; le ritenute possono essere svincolate soltanto in sede di liquidazione finale, dopo l'approvazione da parte della stazione appaltante del certificato di collaudo o di verifica di conformità, previo rilascio del DURC.</p> <p>In caso di ritardo nel pagamento delle retribuzioni dovute al personale dipendente dell'affidatario o del subappaltatore o dei soggetti titolari di subappalti e cottimi, impiegato nell'esecuzione del contratto periodo, il responsabile unico del progetto invita per iscritto il soggetto inadempiente, e in ogni caso l'affidatario, a provvedervi entro i successivi 15 giorni.</p>



TITOLO MEDIANTE

	<p>Ove non sia stata contestata formalmente e motivatamente la fondatezza della richiesta entro il termine di cui al terzo periodo, la stazione appaltante paga anche in corso d'opera direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate, detraendo il relativo importo dalle somme dovute all'affidatario del contratto ovvero dalle somme dovute al subappaltatore inadempiente nel caso in cui sia previsto il pagamento diretto.</p>
Articolo 57, comma 1	<p>Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi</p> <p>Gli affidamenti dei contratti di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale e per i contratti di concessione i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti, tenuto conto della tipologia di intervento, in particolare ove riguardi il settore dei beni culturali e del paesaggio, e nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, devono contenere specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure orientate tra l'altro a garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate, la stabilità occupazionale del personale impiegato, nonché l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto o della concessione e alle prestazioni da eseguire anche in maniera prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente, nonché a garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare.</p>
Articolo 64, commi 1 e 2	<p>Appalti che coinvolgono stazioni appaltanti di Stati membri diversi</p> <p>Le stazioni appaltanti possono rivolgersi a centrali di committenza ubicate in un altro Stato membro dell'Unione Europea che svolgono la propria attività in conformità alle disposizioni nazionali dello Stato membro in cui sono ubicate.</p> <p>Amministrazioni ed enti di diversi Stati membri possono congiuntamente aggiudicare un appalto pubblico, concludere un accordo quadro o gestire un sistema dinamico di acquisizione tramite accordi che determinino:</p> <ul style="list-style-type: none">a) la disciplina nazionale applicabile;b) le responsabilità delle parti;c) le modalità di gestione della procedura e i termini di stipulazione dei contratti e di esecuzione dei lavori, delle forniture o dei servizi.
Articolo 95	<p>Cause di esclusione non automatica</p> <p>La stazione appaltante esclude dalla partecipazione alla procedura un operatore economico qualora accerti sussistere gravi infrazioni, debitamente accertate con qualunque mezzo adeguato, alle norme in materia di salute e di sicurezza sul lavoro nonché agli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dalla normativa europea e nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali elencate nell'allegato X alla Direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 febbraio 2014.</p> <p>La stazione appaltante esclude altresì un operatore economico qualora ritenga che lo stesso abbia commesso gravi violazioni non definitivamente accertate agli obblighi relativi al pagamento di imposte e tasse o contributi previdenziali. Costituiscono gravi violazioni non definitivamente accertate in materia fiscale quelle indicate nell'allegato II.10. La gravità va in</p>





CIRCOLARE MENSILE

	<p>ogni caso valutata anche tenendo conto del valore dell'appalto. Inoltre, opera l'esclusione anche quando l'offerente abbia commesso un illecito professionale grave, tale da rendere dubbia la sua integrità o affidabilità, dimostrato dalla stazione appaltante con mezzi adeguati.</p>
Articolo 98	<p>Illecito professionale grave</p> <p>L'esclusione di un operatore economico è disposta e comunicata dalla stazione appaltante quando ricorrono tutte le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">a) elementi sufficienti ad integrare il grave illecito professionale;b) idoneità del grave illecito professionale ad incidere sull'affidabilità e integrità dell'operatore;c) adeguati mezzi di prova di cui al comma 6.
Articolo 119	<p>Subappalto</p> <p>I soggetti affidatari dei contratti eseguono in proprio le opere o i lavori, i servizi e le forniture compresi nel contratto. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 120, comma 1, lettera d), la cessione del contratto è nulla. È altresì nullo l'accordo con cui a terzi sia affidata l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate, nonché la prevalente esecuzione delle lavorazioni relative alla categoria prevalente e dei contratti ad alta intensità di manodopera. È ammesso il subappalto secondo le disposizioni contenute nell'articolo 119.</p> <p>Il subappalto è il contratto con il quale l'appaltatore affida a terzi l'esecuzione di parte delle prestazioni o lavorazioni oggetto del contratto di appalto, con organizzazione di mezzi e rischi a carico del subappaltatore.</p> <p>Costituisce, comunque, subappalto di lavori qualsiasi contratto stipulato dall'appaltatore con terzi avente ad oggetto attività ovunque espletate che richiedono l'impiego di manodopera, quali le forniture con posa in opera e i noli a caldo, se singolarmente di importo superiore al 2 per cento dell'importo delle prestazioni affidate o di importo superiore a 100.000 euro e qualora l'incidenza del costo della manodopera e del personale sia superiore al 50 per cento dell'importo del contratto da affidare.</p>
Articolo 125	<p>Anticipazione, modalità e termini di pagamento del corrispettivo</p> <p>Sul valore del contratto di appalto è calcolato l'importo dell'anticipazione del prezzo pari al 20% da corrispondere all'appaltatore entro quindici giorni dall'effettivo inizio della prestazione anche nel caso di consegna dei lavori o di avvio dell'esecuzione in via d'urgenza. Con i documenti di gara può essere previsto un incremento dell'anticipazione del prezzo fino al 30%.</p> <p>Nei contratti di lavori i pagamenti relativi agli acconti del corrispettivo sono effettuati nel termine di trenta giorni decorrenti dall'adozione di ogni stato di avanzamento, salvo che sia espressamente concordato nel contratto un diverso termine, comunque non superiore a sessanta giorni e purché ciò sia oggettivamente giustificato dalla natura particolare del contratto o da talune sue caratteristiche.</p>



Le informative per l'azienda

Oggetto: PERMESSI/CONGEDI PER DISABILI ED UNIEMENS

A seguito delle novità normative in materia di permessi ex articolo 33, L. 104/1992 e di congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 introdotte dal D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, con la circolare n. 39/2023 l'Inps ha fornito indicazioni amministrative per i dipendenti del settore privato sulle citate disposizioni. In particolare, si ricorda che il Decreto 105/2022:

- ha modificato l'articolo 33, L. 104/1992, eliminando il principio del "*referente unico dell'assistenza*" con riferimento alla fruizione dei permessi mensili dallo stesso articolo disciplinati al comma 3;
- ha novellato il comma 5, articolo 34, D.Lgs. 151/2001, in materia di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del medesimo decreto legislativo;
- ha modificato il comma 5, articolo 42, D.Lgs. 151/2001, introducendo il "*convivente di fatto*" tra i soggetti individuati in via prioritaria ai fini della concessione del congedo straordinario e ha previsto che, qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la convivenza con la persona disabile a cui si presta assistenza, la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario.

L'Inps riesaminerà sulla base dei chiarimenti forniti i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai rapporti non esauriti (situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto).

Per la corretta gestione dei permessi mensili e del congedo straordinario nei flussi Uniemens, sono stati introdotti nuovi codici evento e codici conguaglio che sostituiscono quelli vigenti e la cui applicazione è obbligatoria a partire dal mese di competenza maggio 2023.

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e i codici conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza 13 agosto 2022 – 30 aprile 2023, con successiva comunicazione saranno definite le modalità di trasmissione dei dati tra i datori di lavoro e l'Inps.

Permessi mensili

Dal 13 agosto 2022, fermo restando il limite complessivo di 3 giorni di permesso mensile per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro. In precedenza, non poteva essere autorizzata a più di un lavoratore dipendente - ad esclusione dei genitori - la fruizione dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave. La dichiarazione del disabile, che indica l'intenzione di farsi assistere dal soggetto che presenta l'istanza, deve essere allegata alla domanda da parte di ogni richiedente e il provvedimento di autorizzazione (inviato dall'Inps al richiedente, al disabile grave e al datore di lavoro del richiedente) preciserà che la domanda è stata accolta nel limite massimo complessivo di giorni mensili fruibili alternativamente tra tutti coloro che hanno diritto a prestare assistenza al disabile.

Resta, invece, impregiudicato il diritto individuale del lavoratore in situazione di disabilità grave a fruire per sé stesso dei 3 giorni mensili o dei riposi orari giornalieri ad essi alternativi. Pertanto, è possibile la contemporanea fruizione, nello stesso mese, dei permessi da parte del lavoratore con disabilità grave



per sé stesso (articolo 33, comma 6) e dei permessi da parte dei soggetti che prestano assistenza (articolo 33, comma 3).

Circa la cumulabilità tra giorni di permesso mensili (articolo 33, comma 3, L. 104/1992), prolungamento del congedo parentale (articolo 33, D.Lgs. 151/2001) e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale (articolo 42, comma 1, D.Lgs. 151/2001), l'Inps precisa quanto segue:

- la fruizione dei suddetti benefici in favore della stessa persona con disabilità grave, deve intendersi non cumulativa nell'arco del mese;

- qualora sia presentata e accolta una domanda di prolungamento del congedo parentale oppure di ore di riposo giornaliero a esso alternative, tutte le autorizzazioni ai giorni di permessi ex articolo 33, L. 104/1992, per assistere la stessa persona disabile grave, in corso di validità negli stessi mesi, saranno sospese e riattivate d'ufficio per i periodi successivi già oggetto di precedenti provvedimenti di accoglimento;

- per i mesi in cui uno o entrambi i genitori siano autorizzati a fruire di giornate di prolungamento del congedo parentale oppure delle ore di riposo giornaliero a esso alternative, non potranno essere accolte nuove domande di giorni di permesso mensili per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave.

L'applicazione per la presentazione telematica della domanda è stata aggiornata secondo le nuove disposizioni e per richiedere la trasmissione della "Dichiarazione disabile" anche per le richieste di giorni di permesso mensili per assistenza alle persone disabili in situazioni di gravità minorenni, se non già inviata, purché il richiedente della prestazione non sia la madre o il padre.

Prolungamento del congedo parentale

Per i periodi di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 13 agosto 2022, è previsto che gli stessi non comportino la riduzione di ferie, riposi e tredicesima o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto espressamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Eventuali deroghe da parte della contrattazione collettiva potranno però riferirsi esclusivamente agli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio: la contrattazione collettiva potrà quindi prevedere, in ordine a tali emolumenti, un trattamento di miglior favore per i lavoratori interessati.

Congedo straordinario

In merito all'introduzione del convivente di fatto tra i soggetti individuati prioritariamente ai fini della concessione del congedo, l'Inps ha precisato che:

- si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile e accertata sulla base della dichiarazione anagrafica prevista;

- ai fini della concessione del diritto basta la dichiarazione del richiedente nella domanda di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ai sensi della normativa vigente.

Dal 13 agosto 2022, è possibile perciò usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

1. il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente" /il "convivente di fatto" della persona disabile in situazione di gravità;





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del “*coniuge convivente*” /della “*parte dell'unione civile convivente*” /del “*convivente di fatto*”;
3. uno dei “*figli conviventi*” della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui i soggetti di cui ai punti precedenti siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei “*fratelli o sorelle conviventi*” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui i soggetti di cui ai punti precedenti siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un “*parente o affine entro il terzo grado convivente*” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui i soggetti di cui ai punti precedenti siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza con il disabile, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo straordinario e la stessa deve essere, comunque, garantita per tutta la fruizione del congedo.

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto, il richiedente è tenuto a dichiarare nella domanda, sotto la propria responsabilità, che provvederà a instaurare la convivenza con la persona disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

L'applicazione per la domanda telematica è stata aggiornata per consentirne la presentazione da parte dei conviventi di fatto e dei familiari normativamente previsti anche qualora la convivenza con il disabile grave sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo e per richiedere la trasmissione della “*Dichiarazione disabile*” anche per assistere le persone disabili minorenni, se non già inviata, purché il richiedente della prestazione non sia la madre e il padre.





Le informative per l'azienda

Oggetto: INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE PER NUOVE ASSUNZIONI E CONTRATTO DI ESPANSIONE

La legge di Bilancio 2022, modificando il D.Lgs. 148/2015, ha stabilito che il regime sperimentale ivi previsto in tema di c.d. contratto di espansione trovi applicazione anche per gli anni 2022 e 2023 e ha introdotto il comma 1-ter nell'articolo 41 del decreto, disponendo che per gli anni 2022 e 2023, il limite minimo di unità lavorative in organico non possa essere inferiore a 50, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi. Per effetto di tali modifiche, i datori di lavoro con organico non inferiore a 50 unità possono, per gli anni 2022 e 2023, avviare una procedura di consultazione finalizzata alla stipula, in sede governativa, di un contratto di espansione con il Ministero del Lavoro e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria). La procedura di consultazione viene avviata nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità.

In materia l'Inps, con il messaggio 1450/2023 ha fornito chiarimenti sulla possibilità di accedere agli incentivi all'occupazione previsti dalla legislazione vigente in caso di nuove assunzioni effettuate in conformità alle previsioni del contratto di espansione.

Si ricorda che il riconoscimento delle agevolazioni per le assunzioni è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (articolo 31, D.Lgs. 150/2015), tra i quali è previsto che gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva. L'Inps rende noto che quanto contenuto nel contratto di espansione e sottoscritto in sede ministeriale, ossia l'impegno del datore di lavoro ad assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato (o di apprendistato professionalizzante), non integra la fattispecie di "obbligo preesistente" in quanto, sebbene la finalità perseguita dal contratto di espansione sia collegata alla volontà di realizzare un ricambio della forza lavoro aziendale, la previsione non può essere considerata al pari di un obbligo legale di assunzione visto che l'impegno alle nuove assunzioni, pur dovendosi considerare un elemento essenziale del contratto di espansione, costituisce una clausola del programma contrattuale al quale il datore di lavoro volontariamente si assoggetta.

Sempre con riferimento all'eventuale applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, l'articolo 31, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 150/2015, dispone che "gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive". Tenuto conto del carattere di specialità che connota il contratto di espansione, per le nuove assunzioni





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

previste nell'accordo è possibile accedere alle misure agevolative anche laddove siano in atto, presso il datore di lavoro, riduzioni dell'orario di lavoro.





Le informative per l'azienda

Oggetto: **TICKET DI LICENZIAMENTO PER LAVORATORI PADRI**

Con il messaggio n. 1356/2023, l'Inps ha fornito precisazioni sugli aspetti contributivi connessi al godimento dei congedi previsti per i lavoratori padri, nonché le istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens, con particolare riguardo alle dimissioni nel periodo di fruibilità del congedo di paternità e all'obbligo di versamento del c.d. *ticket* di licenziamento.

Si ricorda che i congedi per i padri lavoratori sono di 2 tipi:

1. obbligatorio (10 giorni lavorativi o 20 in caso di parto plurimo di astensione dal lavoro, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, anche in caso di morte perinatale del figlio; il congedo è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo);
2. alternativo (astensione dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre).

Per la durata del congedo di paternità obbligatorio o alternativo e sino al compimento di un anno di età del bambino, il licenziamento intimato al lavoratore padre è nullo. Inoltre, durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, in caso di dimissioni volontarie presentate dal lavoratore che fruisce del congedo di paternità obbligatorio o di congedo di paternità alternativo, il lavoratore ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

Il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Aspetti contributivi

Le dimissioni del lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o alternativo, se intervenute nel periodo di durata del congedo e sino al compimento di un anno di età del bambino, determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo c.d. *ticket* di licenziamento.

In particolare, l'obbligo contributivo in argomento, già previsto nelle ipotesi di congedo di paternità alternativo, sussiste anche in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio.

In questa seconda ipotesi (congedo obbligatorio):

- il datore di lavoro è tenuto all'adempimento contributivo per le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'arco temporale che decorre dai 2 mesi prima la data presunta del parto e sino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- l'obbligo contributivo sussiste a decorrere dal 13 agosto 2022 e per gli eventi di dimissioni verificatisi a decorrere dalla medesima data.

Per quanto attiene al momento impositivo e alla misura del contributo valgono i chiarimenti delle circolari n. 40/2020 e n. 137/2021, tuttavia per le dimissioni intervenute prima del 12 aprile 2023 il datore di lavoro dovrà versare il contributo entro il 16 luglio 2023 senza aggravio di sanzioni e interessi.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Il contributo non è dovuto, sino al 31 dicembre 2023, nelle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratore assunto con la qualifica di giornalista.

L'obbligo contributivo sussiste anche nelle ipotesi di interruzioni di rapporto di lavoro di operaio agricolo a tempo indeterminato o di apprendista a tempo indeterminato alle dipendenze di imprese cooperative e dei loro consorzi inquadrati nel settore agricoltura.

Indicazioni operative

Per le cessazioni di rapporti di lavoro intervenute per dimissioni del lavoratore padre durante il periodo tutelato, si deve utilizzare il codice <TipoCessazione> "1S", che assume il più ampio significato di *"Dimissioni per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità e del lavoratore padre ai sensi dell'art. 55 del D.lgs. n.151/2001"*.

Ai fini del versamento del c.d. *ticket* di licenziamento, ci si deve attenere alle indicazioni operative della circolare 40/2020.

Per le cessazioni intervenute prima del 12 aprile 2023 occorre operare con l'invio di flussi regolarizzativi sull'ultimo mese di attività del lavoratore, da effettuarsi entro il 16 luglio 2023, esponendo il nuovo codice Tipo Cessazione "1S" e il codice "M400".





Le informative per l'azienda

Oggetto: DICHIARAZIONE DEL FRUITO PER FIS E FONDI DI SOLIDARIETÀ

Facendo seguito a quanto già precisato nei messaggi n. 4653/2022 e n. 583/2023, con il messaggio n. 1351/2026 l'Inps ha diffuso il modello del *file* per la dichiarazione del frutto, integrato con il calendario dell'anno 2023, presente in allegato al messaggio così come le istruzioni operative contenute nella versione aggiornata del manuale per quanto riguarda le modalità di compilazione e di trasmissione del suddetto *file*, tramite il servizio "Comunicazione bidirezionale", esclusivamente nel formato .csv, senza inserirlo in una cartella con estensione .zip. In alternativa al servizio "Comunicazione bidirezionale", è possibile trasmetterlo in formato .csv alla Struttura Inps territorialmente competente, tramite PEC. Una volta completata la compilazione con le informazioni sul frutto, il *file* .csv non deve essere più modificato in nessuna sua parte.

La dichiarazione può essere presentata solo nei casi in cui il datore di lavoro abbia completato le settimane autorizzate e debba presentare, ovvero abbia già presentato, una nuova domanda di assegno di integrazione salariale. Il termine di 30 giorni per l'invio della dichiarazione in relazione a domande già inviate, decorrente dalla pubblicazione del messaggio n. 4653/2022, è un termine ordinatorio; pertanto, il *file* può essere ancora inviato.

Il conteggio del residuo si fonda sul presupposto che si considera fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un'ora soltanto, sia stato posto in trattamento di assegno di integrazione salariale, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza presso l'UP interessata. Ai fini del calcolo delle settimane autorizzate, i giorni indicati sono da considerarsi come un'unità, indipendentemente dalle ore di trattamento richieste, tenendo conto anche delle frazioni di settimane richieste dal datore di lavoro. Pertanto, il numero di giorni di prestazione è diviso per 7. Per ottenere un calcolo corretto delle settimane fruita, il *file* consente di dichiarare l'articolazione dell'orario settimanale effettuato nell'unità produttiva interessata, precisando se su 5, 6 o 7 giornate.

Si ricorda che il *file* del frutto costituisce una dichiarazione resa ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000, fermi restando i controlli sulle dichiarazioni previsti dalla legge, che potranno essere espletati tramite vigilanza documentale e ispettiva. I dati inseriti nel *file*, una volta acquisiti in procedura, non potranno più essere modificati.

Il *file* del frutto dovrà essere prodotto esclusivamente per le autorizzazioni per le quali il datore di lavoro ha completato l'invio dei flussi. Si applica quindi alle autorizzazioni sia a conguaglio che a pagamento diretto, effettuate 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. A valle di tali implementazioni, pertanto, il *file* del frutto verrà utilizzato, in via ordinaria, soltanto per le autorizzazioni con pagamento diretto effettuato tramite SR41.

A seguito dell'aggiornamento delle procedure informatiche, le informazioni utili alla verifica del rispetto del limite di cui all'articolo 12, comma 5, D.Lgs. 148/2015 (1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile), sono recuperate dall'Uniemens dei 6 mesi precedenti la data di inizio del periodo di trattamento salariale richiesto, perciò non è più necessario specificare tali dati nel modello allegato alla domanda di assegno di integrazione salariale, ma va allegato alla domanda un nuovo *file* semplificato, contenente solo la lista dei codici fiscali dei beneficiari con la relativa qualifica. Nel solo caso in cui dall'istruttoria



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

risultati superato il limite di 1/3 delle ore lavorabili, relativo all'unità produttiva per la quale è stato chiesto l'assegno di integrazione salariale, sarà verificato che risultino inviati o completi i dati nel flusso Uniemens dei 6 mesi precedenti la domanda; nell'ipotesi di mancanza o incompletezza dei flussi, il datore di lavoro potrà regolarizzare le posizioni e trasmettere i flussi mancanti.





Le informative per l'azienda

Oggetto: VARIAZIONE MASSIVA D'UFFICIO PER LA GESTIONE *FRINGE BENEFIT* 2022

Con il messaggio n. 4616/2022 l'Inps aveva fornito le indicazioni operative per il recupero della quota di fringe benefit erogata e precedentemente sottoposta a contribuzione prevedendo, in particolare, in alternativa all'esposizione della specifica variabile retributiva o all'invio del flusso di regolarizzazione, la possibilità di valorizzare, nelle denunce di gennaio 2023 o febbraio 2023, all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, per ciascun mese interessato, specifici elementi della sezione <InfoAggcausaliContrib>, indicando nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il numero del ticket\protocollo Inps rilasciato attraverso il servizio comunicazione bidirezionale del Cassetto previdenziale del contribuente con oggetto "*FRINGE BENEFIT FINO A € 3000*", contenente la dichiarazione del datore di lavoro che quanto esposto in denuncia UniEmens corrisponde a ciò che è stato erogato a titolo di fringe benefit. I dati esposti con il codice causale "FRBI" sono utili alla creazione delle "Regolarizzazioni DM\VIG" e all'individuazione dell'imponibile corretto relativo ai mesi oggetto del recupero.

Ora, con il messaggio 1448/2023, l'Inps rende noto che sta procedendo alla generazione automatizzata di flussi regolarizzativi, i quali andranno a modificare, per ogni competenza indicata nell'elemento <AnnoMeseRif>, l'imponibile dei lavoratori interessati, soltanto se il datore di lavoro per il medesimo lavoratore non abbia già utilizzato le variabili "FRIBEN" e "FRBDIM", al termine della quale sarà fornito riscontro centralmente tramite il Cassetto previdenziale del contribuente, con il medesimo oggetto della richiesta.

Si rammenta che il credito derivante dai flussi regolarizzativi generati dalla procedura potrà essere fruito con le modalità fornite dall'Istituto con il messaggio n. 5159/2017.



Le informative per l'azienda

Oggetto: RIDUZIONE DEI PREMI E CONTRIBUTI PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO NEL 2023

A mezzo della circolare n. 12 l'Inail ricorda che, con effetto dal 1° gennaio 2014, è stata disposta la riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nelle more dell'aggiornamento delle relative tariffe. Tale riduzione non si applica ai premi assicurativi ordinari e speciali per i quali è intervenuto l'aggiornamento delle relative tariffe.

Viene, quindi, evidenziato che, per l'anno 2023, la riduzione dei premi e contributi dovuti si applica esclusivamente:

1. ai premi speciali unitari dovuti per gli alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro;
2. ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive;
3. ai contributi assicurativi della gestione agricoltura riscossi dall'Inps.

La riduzione è stata fissata nella misura del 15,17%, da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il quale ha inoltre fissato gli Indici di Gravità Medi (IGM) per il triennio 2023-2025, da utilizzare per l'applicazione della riduzione in argomento, ai soli premi e contributi sopra indicati per i quali è ancora in corso la revisione tariffaria.

Il criterio di applicazione della riduzione si basa infatti sull'andamento infortunistico aziendale. In tale senso sono previsti criteri differenziati a seconda che l'attività sia iniziata da oltre un biennio, oppure da non oltre un biennio.

Attività iniziata da oltre un biennio

Per i soggetti che hanno iniziato l'attività da oltre un biennio (*ante* 31 gennaio 2021) si applica il criterio del confronto tra l'indice di gravità medio (IGM) e l'indice di gravità aziendale (IGA), che consente di tenere conto dell'andamento infortunistico per i premi speciali e per i contributi della gestione agricoltura. Per il 2023 si applicano gli Indici di Gravità Media vevoli per il triennio 2023-2025.

Attività iniziata da non oltre un biennio

In caso di attività iniziata da non oltre un biennio, la riduzione si applica, su domanda, ai soggetti che attestano il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La domanda di riduzione deve essere presentata non oltre il termine di scadenza del primo biennio di attività. Tale richiesta deve essere presentata a mezzo del servizio *online* Riduzione L. 147/2013 Polizze Speciali, disponibile in www.inail.it - servizi *online*.

Per il settore agricoltura, la domanda deve essere presentata compilando l'apposito modulo di domanda Riduzione L. 147-2013, primo biennio Agricoltura, pubblicato in www.inail.it - atti e documenti - moduli e modelli - assicurazione - premio assicurativo. Tale modulo dovrà essere trasmesso tramite pec alla casella di posta elettronica certificata della Direzione centrale organizzazione digitale dcod@postacert.inail.it





Le informative per l'azienda

Oggetto: MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la Legge di Bilancio 2023 è intervenuta sulla disciplina dell'Assegno unico e universale (AUU) per i figli a carico.

Per effetto degli interventi attuati, con decorrenza dalla mensilità di gennaio 2023, sono incrementati nella misura del 50% gli importi dell'Assegno unico e universale per i figli a carico di età inferiore a un anno. Il medesimo incremento è riconosciuto anche per i nuclei familiari con almeno 3 figli, per ciascun figlio nella fascia di età da uno a tre anni, a condizione che abbiano un ISEE non superiore alla soglia di 40.000 euro, annualmente adeguata alle variazioni dell'indice del costo della vita.

Viene modificato anche l'importo della maggiorazione forfettaria per i nuclei con almeno 4 figli a carico, che, con decorrenza dalla mensilità di gennaio 2023, viene incrementata nella misura del 50%.

L'intervento della Legge di Bilancio 2023 comporta inoltre la stabilizzazione, a regime, degli importi più alti che erano stati previsti, limitatamente all'annualità con competenza 2022, in favore dei nuclei con figli disabili. Con riferimento ai predetti nuclei familiari, viene esteso in via transitoria fino al 2024 anche l'incremento in misura fissa della maggiorazione ove spettante.

Nuclei con figli di età inferiore a un anno

Per ciascun figlio di età inferiore a un anno, tenuto conto delle citate modifiche l'importo dell'Assegno unico e universale calcolato sulla base del valore ISEE e adeguato annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita, è incrementato nella misura del 50% fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Incrementi per nuclei familiari numerosi

L'incremento dell'importo dell'Assegno unico e universale nella misura del 50% è riconosciuto anche per i nuclei con tre o più figli, limitatamente ai figli di età compresa tra uno e tre anni. In tale caso, l'aumento è riconosciuto, a partire dal 1° gennaio 2023, solo per livelli di ISEE fino a 43.240 euro (soglia rivalutata per l'anno 2023).

Resta ferma l'applicazione, in presenza di figli successivi al secondo, della maggiorazione prevista dall'articolo 4, comma 3, D.Lgs. 230/2021, pari a un massimo di 91,90 euro per un ISEE fino a 16.215 euro (importi rivalutati per l'anno 2023).

Nel caso di nuclei con almeno quattro figli, la maggiorazione mensile pari a 100 euro, prevista dall'articolo 4, comma 10, D.Lgs. 230/2021, viene incrementata del 50% e, dunque, aumentata a 150 euro mensili.

Riguardo ai nuclei numerosi, si ricorda che l'Assegno unico e universale spetta solo per i figli che hanno i requisiti per la prestazione, benché ai fini della numerosità del nucleo stesso vadano considerati tutti i figli a carico dei genitori secondo le regole di appartenenza al nucleo valide ai fini ISEE.

Nuclei con figli disabili





La Legge di Bilancio 2023 ha reso strutturale, per i nuclei familiari in cui è presente un soggetto con disabilità, l'assetto che era stato già delineato con il D.L. 73/2022.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023:

- ai nuclei con figli disabili senza limiti di età è corrisposto l'Assegno unico e universale con importi fino a un massimo di 189,20 euro per ISEE inferiore o uguale a 16.215 euro;
- le maggiorazioni in funzione del grado di disabilità per i figli maggiorenni fino al compimento dei 21 anni di età sono stabilmente equiparate a quelle dei figli disabili minorenni.

Inoltre, l'incremento di cui all'articolo 5, comma 9-*bis*, D.Lgs. 230/2021, è confermato per l'anno 2023 e l'anno 2024.

A tale ultimo riguardo, si chiarisce che tale incremento si applica senza subire decurtazioni alle maggiorazioni transitorie di cui all'articolo 5, comma 1, D.lgs. 230/2021, per le quali è, invece, prevista la graduale riduzione nel seguente modo:

- a) per l'intero, nell'anno 2022, a decorrere dal 1° marzo 2022;
- b) per un importo pari a 2/3 nell'anno 2023;
- c) per un importo pari a 1/3 nell'anno 2024 e per i mesi di gennaio e febbraio nell'anno 2025.

Modalità e termini di presentazione dell'ISEE

A partire dal 1° marzo 2023, per coloro che hanno già trasmesso la domanda di Assegno unico e universale all'Inps entro il 28 febbraio 2023, che non sia stata respinta né revocata, decaduta o oggetto di rinuncia, non sussiste l'onere di ripresentarne una nuova per continuare a fruire dell'Assegno medesimo per tutto il periodo 2023.

Al riguardo, si precisa che tale semplificazione non riguarda anche l'onere di presentazione della dichiarazione sostitutiva unica (DSU), la cui validità si conferma essere annuale.

Per la presentazione dell'ISEE il nuovo Portale Unico ISEE, consentirà di presentarlo *online*, anche in modalità precompilata. Con il nuovo Portale sono state unificate, in un solo punto di accesso, le varie modalità di acquisizione dell'ISEE (precompilato e non precompilato) e lo stesso sostituirà tutti i portali preesistenti.

Per espressa disposizione normativa, fanno eccezione al principio generale gli importi dell'Assegno unico e universale relativi ai mesi di gennaio e febbraio di ogni anno. In tale caso, infatti, al fine di salvaguardare il diritto di coloro che non hanno presentato la DSU nei primi due mesi dell'anno, l'articolo 6, comma 7, D.Lgs. 230/2021, in deroga alla disciplina generale in materia di ISEE, indica che si potrà fare riferimento all'ISEE in corso di validità al mese di dicembre dell'anno precedente per calcolare le predette rate di gennaio e febbraio, benché tale ISEE sia scaduto.

Tenuto conto di ciò, l'Inps procederà in linea generale a calcolare le rate della prestazione di gennaio e febbraio 2023 a valere sull'ISEE 2022.

Per le rate di Assegno unico e universale che decorrono da marzo 2023, al fine di determinarne i relativi importi spettanti, sarà presa a riferimento l'attestazione ISEE 2023.

Qualora al momento dell'elaborazione della domanda di Assegno unico e universale l'ISEE non sia stato ancora aggiornato, la prestazione sarà erogata con gli importi al minimo di legge, fermo restando che se l'ISEE venisse presentato entro il 30 giugno 2023, l'Inps procederà a un conguaglio d'ufficio garantendo gli importi più elevati della prestazione e i relativi arretrati.

Precisazioni sui permessi di soggiorno validi per la percezione dell'Assegno unico e universale





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Tra i permessi di soggiorno che permettono di percepire l'Assegno unico e universale rientra anche quello per protezione temporanea, che viene rilasciato alle persone provenienti dall'Ucraina in conseguenza degli eventi bellici in corso.

Simulatore di calcolo

In ultimo si evidenzia che sul sito istituzionale dell'Inps (www.inps.it) è stata rilasciata una nuova versione del simulatore dell'Assegno Unico che permette di calcolare l'importo dell'Assegno che verrà corrisposto nel 2023, applicando le disposizioni della Legge di Bilancio.





Le informative per l'azienda

Oggetto: RECENTI INDICAZIONI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SUL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE

Indicazioni fiscali del Fisco sul reddito di lavoro dipendente

Si comunica che recentemente l'Agenzia delle entrate con risposte a interpelli ha chiarito alcuni importanti aspetti in merito al reddito di lavoro dipendente. Di seguito sono riepilogate le interpretazioni fornite.

Risposta n. 274 del 4 aprile 2023

Con tale risposta l'Agenzia delle entrate ha ritenuto che un *bonus* erogato da una Amministrazione pubblica per agevolare gli spostamenti "green" e sostenibili da casa al lavoro non è reddito di lavoro dipendente in quanto non si configura quale emolumento in denaro offerto al dipendente in relazione al rapporto di lavoro e non è riconducibile né tra i redditi di lavoro dipendente o assimilati di cui agli articoli 49 e 50, Tuir, né in alcuna delle altre categorie reddituali individuate dall'articolo 6 del medesimo Testo Unico. Infatti, a parere del Fisco *«detto contributo non trova la propria origine e giustificazione nel rapporto di lavoro dipendente in essere tra il beneficiario e il datore di lavoro (incluso l'Istante), bensì nella promozione da parte dell'amministrazione comunale di «comportamenti virtuosi dei cittadini negli spostamenti sistematici casa-lavoro, coerenti con obiettivi di sostenibilità ambientale»*. Ma attenzione la fattispecie è molto particolare e riguarda la concessione di buoni mobilità tramite avviso pubblico del Comune a favore di enti e datori di lavoro privati.

Risposta n. 284 del 5 aprile 2023

La risposta n. 284/2023 dell'Agenzia delle entrate si occupa di definire l'applicabilità della detassazione del 10% (per l'anno 2023, 5%) ai ristorni concessi a soci lavoratori. A parere del Fisco i ristorni sono assimilabili alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili e pertanto possono essere detassati anche senza la necessità della presenza di indici incrementali. La cooperativa lavoro dovrà depositare il verbale di assemblea nella quale sono stati previsti i ristorni e comunicare telematicamente al Ministero del lavoro di aderire alla detassazione secondo l'ordinario format presente sul portare.

Risposta n. 290 dell'11 aprile 2023

Con la risposta di cui in oggetto, l'Agenzia delle entrate ha fornito indicazioni in tema di rimborso chilometrico corrisposto ai *rider* che, su richiesta del datore di lavoro, utilizzano il mezzo proprio per l'espletamento dell'attività lavorativa. A parere del Fisco tali rimborsi, anche se effettuati all'interno del Comune di lavoro sono esenti. Per arrivare a tale soluzione interpretativa, tuttavia, l'Agenzia delle entrate evidenzia i seguenti importanti aspetti nella definizione dei redditi di lavoro dipendente:

- possono essere esclusi da tassazione i rimborsi che riguardano spese, diverse da quelle sostenute per produrre il reddito, di competenza del datore di lavoro anticipate dal dipendente per esigenze operative (ad esempio, per l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore, quali la carta della fotocopiatrice o della stampante, le pile della calcolatrice, etc.);



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

- non possono concorrere a formare il reddito le somme che non costituiscono arricchimento per il lavoratore (è il caso, ad esempio, degli indennizzi ricevuti a mero titolo di reintegrazione patrimoniale) e le erogazioni effettuate per un esclusivo interesse del datore di lavoro;
- le spese sostenute dal lavoratore e rimborsategli in modo forfetario sono escluse dal reddito tassabile solo nell'ipotesi in cui tale criterio forfetario sia stato previsto dal legislatore anche tramite l'utilizzo di valori convenzionali (ad esempio, auto a uso promiscuo);
- non sono tassati i costi sostenuti dal dipendente nell'esclusivo interesse del datore di lavoro laddove siano individuati sulla base di elementi oggettivi, documentalmente accertabili, al fine di evitare che il relativo rimborso concorra alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Alla luce dei predetti principi, l'Agenzia delle entrate ha concluso che il rimborso chilometrico spettante ai *rider* che utilizzano il mezzo proprio, anziché quello aziendale, per l'espletamento dell'attività lavorativa, può considerarsi riferibile a costi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro e, pertanto, non è tassabile quale reddito di lavoro dipendente in capo ai beneficiari.





Le informative per l'azienda

Oggetto: PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ: CASISTICHE OPERATIVE

Si è posto, all'attenzione dell'INL, il tema riguardante alcune casistiche che possono ricorrere, a seguito dell'emissione da parte del giudice penale del decreto di archiviazione per l'estinzione, a esito della procedura di prescrizione attivata dagli organi di vigilanza, per contravvenzioni accertate in occasione dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività.

Si ricorda che tale provvedimento può essere emesso al fine contrastare il lavoro irregolare, ossia quando in sede di vigilanza venga riscontrato che almeno il 10% dei lavoratori, presenti sul luogo di lavoro, risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa. La sospensione, inoltre, potrà essere attivata, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Va altresì ricordato che in caso di inottemperanza, da parte del datore di lavoro, al provvedimento di sospensione, è prevista la pena dell'arresto fino a 6 mesi, nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, e dell'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro, nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

Al fine di ottenere la revoca del provvedimento è richiesta la corretta regolarizzazione delle condizioni lavorative violate, con assoggettamento alle prescrizioni emanate, assieme al pagamento di una determinata somma aggiuntiva. Su specifica istanza è possibile il pagamento del 20% dell'appena citata somma aggiuntiva dovuta, mentre l'importo residuo, maggiorato del 5%, dovrà essere versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza stessa.

L'INL, con propria nota n. 642/2023, affronta il tema in esame ossia dell'emissione del decreto di archiviazione da parte del giudice penale per l'estinzione delle contravvenzioni accertate, a esito della procedura di prescrizione; per tale situazione i tecnici ministeriali propongono una distinzione:

- se la sospensione è derivata esclusivamente da violazioni in materia di salute e sicurezza, l'estinzione in via amministrativa delle contravvenzioni che ha portato all'emissione del decreto di archiviazione, comporta il venire meno del provvedimento sospensivo, con possibilità, anche in assenza di revoca del provvedimento sospensivo, della ripresa dell'attività lavorativa;
- diversamente se il provvedimento di sospensione è stato determinato anche dalla presenza di situazioni di lavoro irregolare, detto provvedimento rimane attivo, necessitando di un'apposita revoca prima della ripresa della regolare attività datoriale.

Viene, infine, evidenziata un'ulteriore casistica che opera laddove il provvedimento di sospensione venga revocato a seguito di istanza di parte, mediante il pagamento del 20% della somma aggiuntiva dovuta e, successivamente, intervenga anche l'adozione del decreto di archiviazione da parte del giudice penale per ottemperanza alla prescrizione obbligatoria. In tale situazione viene evidenziato come l'adozione del decreto di archiviazione non faccia venir meno l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di versare la quota residua della somma aggiuntiva, maggiorata del 5%. Tale obbligazione rimane ferma in quanto derivante dalla presentazione della relativa istanza di parte, finalizzata alla concessione della revoca che ha consentito al datore di riprendere l'attività.





Le informative per l'azienda

Oggetto: ADEMPIMENTI IN CASO DI CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE E SINDACALI

Occorre, primariamente, ricordare che il datore di lavoro nel caso in cui il rapporto di lavoro risulti sospeso per aspettativa o distacco sindacale del lavoratore, ovvero per aspettativa per cariche pubbliche elettive ha l'obbligo di trasmettere mensilmente in via telematica i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni. La denuncia UniEmens, costituisce - in conformità al dettato normativo - l'unico veicolo idoneo alla trasmissione delle informazioni finalizzate non solo all'adempimento dell'obbligo contributivo, ma anche alla "*implementazione delle posizioni assicurative individuali*", intendendo per implementazione non soltanto il popolamento dell'estratto conto mediante assegnazione dei dati obbligatori, quanto anche la fornitura di dati utili ad altre procedure o elaborazioni successivamente conferenti in estratto.

L'assenza di imponibile e di copertura assicurativa (nel caso di aspettativa) non può tradursi, dunque, in un esonero dalla presentazione della denuncia mensile, a motivo della mancata elaborazione della busta paga.

In caso di aspettativa, infatti, il rapporto di lavoro è sospeso - con il contestuale riconoscimento di tutela da parte dell'ordinamento - ma l'obbligo di denuncia permane, pur se ridotto alle uniche notizie attestabili in costanza di rapporto sospeso, ossia l'esistenza, la causale della sospensione (aspettativa e distacco) e la retribuzione virtuale (aspettativa).

Il datore di lavoro dovrà rilasciare specifica attestazione per aspettativa politica o sindacale in relazione anche al decorso del periodo di prova e alla retribuzione per la valorizzazione della contribuzione figurativa mediante il modello AP 123.

Con il messaggio n. 1193/2023 l'Inps chiarisce che, fino a nuova comunicazione, in sede di lavorazione delle istanze di accredito figurato nei casi di aspettativa sindacale o per cariche pubbliche elettive, ai fini della corretta valorizzazione della retribuzione figurativa accreditabile, le Strutture territoriali continueranno a utilizzare il modello "AP 123", che i datori di lavoro interessati dovranno continuare a compilare e consegnare ai lavoratori.

Le Strutture territorialmente competenti dell'Istituto in base alla residenza del lavoratore, in sede di lavorazione delle istanze di accredito figurativo, devono procedere all'attenta verifica delle retribuzioni indicate nel modello "AP 123".



Le informative per l'azienda

Oggetto: AUTORIZZAZIONI PER CONTROLLI A DISTANZA

Con la nota n. 2572/2023, l'INL ha fornito indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'articolo 4, L. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) anche in relazione all'evoluzione tecnologica dei sistemi adottati e tenendo conto degli orientamenti del Garante per il trattamento dei dati personali.

La disciplina in materia di trattamento dei dati personali e i relativi principi generali (liceità, finalità, pertinenza e non eccedenza, proporzionalità, necessità, indispensabilità) assolvono, infatti, a una funzione contenitiva di eventuali abusi datoriali e potenziali lesioni di "beni personali" e contribuiscono ad adeguare le previsioni dell'articolo 4 allo sviluppo della tecnologia e al rispetto della riservatezza dei prestatori di lavoro. Inoltre, occorre considerare che il rispetto delle garanzie di cui all'articolo 4 costituisce condizione di liceità del trattamento, ragion per cui i relativi trattamenti di dati possono essere effettuati solo in costanza dei requisiti e delle garanzie previste dall'articolo 4.

Insufficienza del consenso dei lavoratori

L'installazione di un impianto audiovisivo o di altri strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori deve necessariamente e prioritariamente essere preceduta dall'accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti, percorso prioritario previsto dal Legislatore rispetto al quale la procedura autorizzatoria pubblica risulta solo eventuale e successiva (le istanze devono contenere, quindi, la dichiarazione di assenza delle RSA/RSU o la documentazione comprovante il mancato accordo).

La carenza di accordo tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali o del successivo provvedimento autorizzativo non possono essere supplite dall'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori, restando in quest'ultimo caso l'installazione illegittima e penalmente sanzionata.

Aziende multi-localizzate e integrazioni alle autorizzazioni già rilasciate

Le imprese con più unità produttive ubicate nell'ambito di competenza della medesima sede territoriale dell'INL, in presenza di medesime ragioni legittimanti e avuto riguardo allo stesso sistema, possono presentare una sola istanza di autorizzazione all'Irl competente il quale, previa verifica delle condizioni formali e sostanziali previste, emanerà un unico provvedimento valido per tutte le unità produttive interessate dall'istanza medesima.

Le imprese con unità produttive ubicate in diverse province, in alternativa alla stipulazione di singoli accordi con le RSA/RSU, possono stipulare un unico accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancato accordo o in assenza della RSA/RSU, potranno presentare istanza di autorizzazione alle singole sedi territoriali dell'INL o, in alternativa, alla sede centrale.

Se una azienda è già in possesso di autorizzazione e voglia installare il medesimo sistema in una diversa unità produttiva, può presentare istanza di integrazione, purché l'impianto da autorizzare presenti i medesimi presupposti legittimanti e le stesse modalità di funzionamento di quello già autorizzato e



purché manchino le Rsa/Rsu ovvero in caso di mancato accordo con le rappresentanze sindacali presenti nell'unità produttiva oggetto di istanza.

Nuove aziende e assunzioni successive all'installazione

L'articolo 4, L. 300/1970 si applica alle aziende in cui sono presenti lavoratori, pertanto, l'Ispettorato del Lavoro può e deve intervenire solo in presenza degli stessi, verificando che l'impianto corrisponda ai requisiti di legge al momento della presentazione dell'istanza. Si possono però verificare le seguenti situazioni:

1. costituzione di una nuova azienda che, al momento della presentazione dell'istanza, non ha in forza lavoratori, ma che prevede di averne non appena avviata l'attività e che perciò potrà presentare l'istanza per l'autorizzazione, che deve sempre precedere l'installazione dell'impianto, indicando nel modello di istanza il numero dei lavoratori che risulteranno in forza all'avvio dell'attività;
2. se l'azienda è già in esercizio, con impianto legittimamente installato e perfettamente funzionante, in assenza di lavoratori e deve procedere ad assunzioni di personale, può presentare istanza in un momento successivo, ma deve attestare che lo stesso impianto sarà disattivato non appena il personale sarà adibito al lavoro e che sarà messo nuovamente in funzione soltanto dopo l'eventuale provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato.

Sistemi di geo localizzazione

I sistemi di geo localizzazione (GPS) da installarsi sugli autoveicoli o su diversi dispositivi (ad es., sistemi palmari, cellulari, computer, etc.) consentono la raccolta e l'elaborazione di dati di varia natura in modo tale da permettere una verifica continua e puntuale, anche a posteriori, della localizzazione dei mezzi (o comunque dei dispositivi) e del loro tracciamento e, quindi, direttamente o indirettamente, anche del lavoratore che li utilizza e il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto sul tema con numerosi provvedimenti nei quali, in termini generali, ha applicato i principi di protezione dei dati prescrivendo ai titolari misure a tutela dei diritti degli interessati consistenti nella configurazione dei sistemi in modo da: escludere il monitoraggio continuo, consentire la visualizzazione della posizione geografica da parte di soggetti autorizzati solo quando strettamente necessario rispetto alle finalità perseguite; consentire, di regola, la disattivazione del dispositivo durante le pause e al di fuori dell'orario di lavoro; effettuare, di regola, i trattamenti mediante pseudonimizzazione dei dati personali (utilizzo di dati non direttamente identificativi); prevedere la memorizzazione dei dati raccolti solo se necessario e con tempi di conservazione proporzionati rispetto alle finalità perseguite.

In particolare, la posizione del veicolo di regola non dovrebbe essere monitorata continuativamente dal titolare del trattamento, ma solo quando ciò si renda necessario per il perseguimento delle finalità legittimamente perseguite e tale principio deve rispettarsi anche nel caso di esecuzione di obblighi assunti nei confronti della stazione appaltante. In questi ultimi casi è necessario, infatti, che la documentazione da trasmettere alla stazione appaltante, finalizzata a documentare il regolare svolgimento del servizio, non contenga dati che siano, anche indirettamente, riconducibili agli interessati (ad es. il codice del dispositivo o del veicolo assegnato) ma le sole informazioni strettamente necessarie a consentire il raffronto tra servizio effettivamente reso e il servizio atteso.

I dati raccolti e trattati devono, pertanto, essere limitati a quelli strettamente necessari per il perseguimento delle finalità prestabilite e attinenti alle esigenze organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro o di tutela del patrimonio aziendale, che costituiscono i presupposti di liceità di cui



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

all'articolo 4, L. 300/1970. Di conseguenza, l'accesso ai dati da parte del datore di lavoro dovrà avvenire solo ed esclusivamente in funzione delle motivazioni poste a fondamento del provvedimento autorizzativo, con la conseguenza che ogni diverso trattamento non consentito dei dati non rende utilizzabili le informazioni raccolte ai fini connessi al rapporto di lavoro.

Sulla base di quanto sopra evidenziato, l'Irl deve valutare attentamente le ragioni legittimanti l'installazione dei sistemi di geo localizzazione, verificando che la tipologia dei dati raccolti ed il loro effettivo trattamento siano correlati alle esigenze dichiarate e rispettosi dei principi sopra richiamati, prevedendo nel corpo dei provvedimenti autorizzatori il rispetto delle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali.

Considerato che il provvedimento autorizzativo viene rilasciato in relazione allo "strumento" di geolocalizzazione in sé, in costanza delle ragioni legittimanti l'Inl ritiene che non sia necessario richiedere l'elenco delle targhe dei veicoli su cui verrà installato l'impianto.

Disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza

L'articolo 4, St. Lav. si applica in presenza di lavoratori anche nel caso di specifiche disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza, così come la disciplina in materia di trattamento dei dati personali.

Lavoratori etero organizzati - prestazioni lavorative tramite piattaforme digitali

La procedura imposta dall'articolo 4, comma 1, L. 300/1970 si applica anche per le tipologie di lavoro in relazione alle quali sono normativamente estese, nei confronti del lavoratore, le medesime tutele del lavoro subordinato in ragione delle caratteristiche del rapporto.

Inoltre, deve ritenersi che l'operatività dell'articolo 4 in commento, vada estesa anche ai lavoratori autonomi.

Volontari

Alle prestazioni dei volontari non possono applicarsi le tutele accordate dall'articolo 4, L. 300/1970, tuttavia al volontario si applica la disciplina di protezione dei dati personali.

Laddove siano compresenti sul luogo di lavoro sia volontari che lavoratori subordinati, l'imprenditore è tenuto ad attivare le procedure di cui all'articolo 4 al fine di installare sistemi dai quali possa anche derivare il controllo datoriale a distanza nei confronti dell'attività del personale dipendente eventualmente presente.

