

LA CIRCOLARE DI LAVORO E PREVIDENZA

Periodico di aggiornamento ed approfondimento professionale in area giuslavoristica

Notizie flash		2
Gestione del rapporto di lavoro		
La Legge di Bilancio per il 2023	<i>Centro studi lavoro e previdenza</i>	15
Decreto Milleproroghe: le disposizioni per il lavoro	<i>Centro studi lavoro e previdenza</i>	33
Le novità di inizio anno 2023	<i>Barbara Garbelli</i>	37
Il regime sanzionatorio in materia di maternità e paternità illustrato dall'INL	<i>Carmine Santoro</i>	51
Imposte, contributi e premi		
Legge di Bilancio 2023: taglio al cuneo e detassazione premi	<i>Roberto Lucarini</i>	57
L'obbligo assicurativo Inail dei professionisti: i casi, i problemi, i ricorsi	<i>Fabrizio Vazio</i>	62
Scadenario		
Principali scadenze dal 16 al 31 gennaio 2023		68

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2023

Gestione del rapporto di lavoro

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

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

– fino al 31 gennaio 2023 le comunicazioni per i soggetti fragili, ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, D.L. 221/2021, dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo "Smart working semplificato", disponibile sul sito servizi.lavoro.gov.it. Tale modalità potrà essere utilizzata fino al 31 gennaio 2023 unicamente per i lavoratori fragili per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre il 31 marzo 2023;

– dal 1° febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 1° febbraio 2023 al 31 marzo 2023 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo "Lavoro agile", disponibile sempre sul sito servizi.lavoro.gov.it.

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

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

In Gazzetta Ufficiale la Legge di Bilancio 2023

È stata pubblicata sulla G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022, S.O. n. 43, la L. 197 del 29 dicembre 2022, recante il bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025, che prevede:

- taglio del cuneo fiscale per l'anno 2023, incrementando (rispetto al 2022) al 2% per i redditi annui sino a 35.000 euro e al 3% per quelli sino a 25.000 euro l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori per i rapporti di lavoro dipendente;
- incremento della dotazione del Fondo per i lavoratori dello spettacolo;
- Quota 103, prevista in via sperimentale per il 2023;
- proroga APE Sociale al 31 dicembre 2023;
- modifiche a Opzione Donna;
- incremento dei trattamenti previsti dal Fondo per le vittime dell'amianto;
- agevolazione per l'assunzione di percettori del Reddito di cittadinanza;
- agevolazione per l'assunzione di donne e giovani e nuove iscrizioni alla previdenza agricola di personale con età inferiore a 40 anni;
- proroga al 31 marzo 2023 dello *smart working* per i lavoratori fragili;
- revisione del meccanismo di rivalutazione automatica delle pensioni;
- riforma del Reddito di cittadinanza;
- istituzione del Fondo per accrescere il livello professionale nel turismo;
- dal 1° luglio 2023, presentazione telematica della DSU per l'Isee;
- nuove risorse per il Fondo sociale per occupazione e formazione e proroghe di trattamenti di sostegni al reddito per il rifinanziamento: del completamento dei piani di recupero occupazionale di cui all'articolo 44, comma 11-*bis*, D.Lgs. 148/2015, per l'anno 2023; di un'indennità onnicomprensiva, pari a 30 euro per l'anno 2023, per ciascun lavoratore dipendente da imprese adibite alla pesca marittima

in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio o non obbligatorio; delle misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei *call center*; dell'integrazione salariale per i dipendenti del gruppo Ilva; della proroga a tutto il 2023 del trattamento di Cigs di cui all'articolo 44, D.L. 109/2018 per un periodo massimo complessivo di autorizzazione di 12 mesi e nel limite di spesa di 50 milioni di euro;

- nuove risorse per: il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, il Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza, il Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani e il Fondo per la crescita sostenibile;
- novità nella disciplina delle prestazioni occasionali;
- incremento dell'assegno unico e universale per i figli a carico;
- congedo parentale: è previsto un ulteriore mese di congedo facoltativo di maternità o, in alternativa, di paternità, retribuito all'80%, fino al sesto anno di vita del bambino.

Per ulteriori approfondimenti si vedano la tabella a pagina 15 e gli articoli alle pagine 37 e 57.

[L. 29/12/2022, n. 197, G.U. 29/12/2022, n. 303, S.O. n. 43](#)

Pubblicato il c.d. Decreto Milleproroghe

È stato pubblicato sulla G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022 il D.L. 198 del 29 dicembre 2022, che introduce disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, in vigore dal 30 dicembre 2022.

Le principali novità riguardano:

- la proroga per tutto il 2023 della competenza attribuita in via esclusiva ai consulenti del lavoro e alle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative per quel che riguarda la verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste d'ingresso di cittadini non comunitari;
- in materia di ammortizzatori sociali, i Fondi di solidarietà bilaterali già costituiti al 1° gennaio 2022 devono adeguarsi alle disposizioni previste dalla riforma degli ammortizzatori sociali entro il 30 giugno 2023; in mancanza, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° luglio 2023, nel Fondo di integrazione salariale al quale sono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi. Anche i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi già costituiti al 1° gennaio 2022 devono adeguarsi alle previsioni della riforma degli ammortizzatori sociali entro il 30 giugno 2023; in mancanza, i datori di lavoro confluiscono nel Fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° luglio 2023. Le medesime proroghe sono previste, altresì, con riferimento all'adeguamento a specifiche norme in tema di assegno di integrazione salariale, del Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri Fondi di solidarietà;
- le domande di accesso alla prestazione integrativa del trattamento di Cigs, presentate tra il 1° gennaio e il 30 settembre 2022, dalle aziende rientranti nel campo di applicazione del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, sono considerate validamente trasmesse anche se pervenute oltre il termine di decadenza;
- è differita al 1° luglio 2023 l'applicazione delle norme relative al riordino e alla riforma in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici; conseguentemente, le limitazioni alla libertà contrattuale dell'atleta, individuate come vincolo sportivo, dovranno essere eliminate entro il 1° luglio 2023.

Per approfondimenti si vedano la tabella a pagina 33 e l'articolo a pagina 37.

[D.L. 29/12/2022, n. 198, G.U. 29/12/2022, n. 303](#)

Pubblicate le tabelle Aci 2023

È stato pubblicato sulla G.U. n. 302 del 28 dicembre 2022 il comunicato dell'Agenzia delle entrate relativo alle tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli elaborate dall'Aci, ex articolo 3, comma 1, D.Lgs. 314/1997.

[Agenzia delle entrate, comunicato, G.U. 28/12/2022, n. 302](#)

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

Il Ministero del lavoro, in data 23 dicembre 2022, ha pubblicato nell'Urponline la *Faq* che indica i termini entro i quali inviare la comunicazione di *smart working*.

In particolare, i datori di lavoro privati devono inviare la comunicazione di inizio periodo della prestazione in modalità agile o di proroga entro 5 giorni successivi, rispettivamente, all'inizio della prestazione in modalità agile o all'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo. Quindi, ad esempio, un periodo con inizio il 10 gennaio 2023 dev'essere comunicato entro il 15 gennaio dello stesso anno, mentre la proroga di un periodo precedentemente limitato al 31 marzo 2023 dev'essere comunicato entro il 5 aprile 2023.

Per i datori di lavoro pubblici e le agenzie di somministrazione, la comunicazione dev'essere inviata entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione di lavoro in *smart working* o, nel caso di proroga, dell'ultimo giorno del periodo comunicato prima dell'estensione del periodo.

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

Certificato di legislazione comunitaria applicabile: servizio *on line*

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

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

Tfr: indice di rivalutazione di novembre 2022

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2021, per il mese di novembre 2022 è pari a 9,637712. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di novembre è pari a 117,9.

[Istat, comunicato stampa, 16/12/2022](#)

Imposte, contributi e premi

Cessione quinto pensioni: aggiornamento tassi I trimestre 2023

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

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

Autoliquidazione Inail 2022/2023: istruzioni operative

L'Inail, con istruzione operativa n. 11838 del 29 dicembre 2022, ha fornito indicazioni relativamente all'autoliquidazione 2022/2023, con particolare riferimento alle riduzioni contributive, e ha riepilogato le scadenze e le modalità di adempimento a carico dei datori di lavoro.

Per ulteriori dettagli è possibile consultare la Guida all'autoliquidazione 2022/2023 pubblicata in www.inail.it – Attività – Assicurazione – Premio assicurativo – Autoliquidazione.

L'Istituto conferma che, fermo restando il termine del 16 febbraio 2023 per il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale, il termine per la

presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2022 è il 28 febbraio 2023.

I servizi telematici correlati all'autoliquidazione 2022-2023 saranno disponibili in www.inail.it a partire dalle seguenti date:

- Riduzione di Presunto (PAT): 4 gennaio 2023;
- Riduzione di Presunto (PAN): 3 gennaio 2023;
- Invio telematico dichiarazione salari e VSAL (PAT): 11 gennaio 2023;
- AL.P.I. *online* (PAT): 11 gennaio 2023;
- Invio retribuzioni e calcolo del premio (PAN): 12 gennaio 2023;
- Richiesta certificato assicurazione equipaggio (PAN): 2 gennaio 2023.

Sul portale istituzionale sono stati, inoltre, pubblicati i relativi manuali aggiornati a disposizione degli utenti (Servizi *online* - Istruzioni e manuali).

[Inail, istruzione operativa, 29/12/2022, n. 11838](#)

Conguaglio di fine anno 2022 dei contributi previdenziali e assistenziali

L'Inps, con circolare n. 139 del 31 dicembre 2022, ha fornito chiarimenti e precisazioni sulle operazioni di conguaglio di fine anno per i datori di lavoro privati non agricoli che utilizzano la dichiarazione contributiva UniEmens nonché per i datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che utilizzano il flusso UniEmens ListaPosPA.

[Inps, circolare, 31/12/2022, n. 139](#)

Estensione Cassetto previdenziale alle aziende agricole: nuova Comunicazione bidirezionale

L'Inps, con messaggio n. 4664 del 29 dicembre 2022, ha comunicato l'estensione del Cassetto previdenziale del contribuente alle aziende agricole, con la creazione di una nuova Comunicazione bidirezionale relativa alle aziende agricole, che consente di eseguire le seguenti funzioni:

- inviare alla Struttura territorialmente competente una richiesta o una comunicazione specifica, relativa a un ambito definito tra quelli presenti nel Cassetto previdenziale (UniEmens, posizione aziendale, versamenti F24, omesso versamento ritenute previdenziali, etc.). L'utente dispone di diversi *link* di sottolivello associati agli ambiti menzionati. La richiesta riporta in oggetto l'indicazione del contesto e comporta l'apertura di un nuovo quesito di *back office* direttamente associato all'ambito di comunicazione individuato;
- allegare alla richiesta la documentazione a supporto. La funzionalità consente di caricare fino a un massimo di 3 *file*, allegati al quesito sotto forma di *file* compressi;
- visualizzare lo stato della propria richiesta (aperta, in carico, chiusa) coerentemente con lo stato del rispettivo quesito di *back office*;
- visualizzare eventuali commenti inseriti dagli operatori di sede al momento della modifica dello stato del quesito e l'esito finale;
- ricevere comunicazioni in tempo reale tramite *e-mail* e *sms* della protocollazione e smistamento alla Struttura territorialmente competente e della successiva chiusura del quesito di *back-office*;
- accedere allo storico delle proprie richieste, ricercandole tramite opportuni parametri (matricola, oggetto della richiesta, stato della richiesta, data apertura e data ultimo aggiornamento) e visualizzandone il dettaglio.

Sono abilitati alla funzione i titolari/rappresentanti legali delle aziende agricole con dipendenti e i loro intermediari, purché provvisti di delega. L'applicazione è raggiungibile dalla sezione "Servizi per le Aziende e Consulenti" nel sito www.inps.it.

Il canale dà la possibilità, anche alla Struttura territoriale, di inviare comunicazioni, con allegati, per i medesimi oggetti a disposizione delle aziende, all'interno dell'applicativo Fascicolo elettronico del contribuente presente nel sito *intranet*.

L'inserimento nel Cassetto previdenziale del contribuente della Comunicazione bidirezionale delle aziende agricole comporterà la contestuale inibizione delle eventuali corrispondenti funzioni presenti nel Cassetto previdenziale delle aziende agricole per l'inserimento di nuove richieste.

[Inps, messaggio, 29/12/2022, n. 4664](#)

Agevolazioni imprese: aggiornato il tasso per le operazioni di attualizzazione e rivalutazione

Il Ministero delle imprese e del made in Italy ha pubblicato, sulla G.U. n. 305 del 31 dicembre 2022, il decreto 28 dicembre 2022, che dal 1° gennaio 2023 aggiorna al 3,56% il tasso da applicare per le operazioni di attualizzazione e rivalutazione ai fini della concessione ed erogazione delle agevolazioni a favore delle imprese.

[Ministero delle imprese e del made in Italy, decreto, 28/12/2022, G.U. 31/12/2022, n. 305](#)

Esonero contributivo parità di genere: istruzioni previdenziali

L'Inps, con circolare n. 137 del 27 dicembre 2022, ha fornito indicazioni e istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo in favore dei datori di lavoro del settore privato che abbiano conseguito entro il 31 dicembre 2022 la certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis, D.Lgs. 198/2006, come introdotta dall'articolo 4, L. 162/2021, e resa strutturale, a decorrere dal 2023, dall'articolo 1, comma 138, L. 234/2021.

Ai fini dell'ammissione all'esonero, i datori di lavoro del settore privato in possesso della certificazione della parità di genere conseguita entro il 31 dicembre 2022, per il tramite del rappresentante legale, di un suo delegato o dei soggetti di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, L. 12/1979, potranno inoltrare apposita domanda all'Inps, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza telematico "PAR_GEN", appositamente predisposto dall'Istituto sul sito www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)". Per l'anno 2022, al fine di garantire la possibilità di accedere all'esonero in esame a tutti i datori di lavoro che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere nel corso dell'annualità considerata, e trattandosi di una prima attuazione di detta misura, le domande volte al riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate dal 27 dicembre 2022 al 15 febbraio 2023. Resta fermo che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, i datori di lavoro dovranno essere in possesso della certificazione entro il 31 dicembre 2022.

L'Istituto precisa che per le successive annualità saranno date ulteriori indicazioni, alla luce degli esiti della prima fase applicativa.

[Inps, circolare, 27/12/2022, n. 137](#)

Bando Isi 2021: prorogati i termini

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

[Inail, avviso, 23/12/2022](#)

Innalzamento soglia *fringe benefit* anno 2022: profili di natura previdenziale

L'Inps, con messaggio n. 4616 del 22 dicembre 2022, ha offerto chiarimenti di natura previdenziale in relazione all'innalzamento della soglia dei *fringe benefit* per l'anno 2022, da parte dei Decreti Aiuti-*bis* e Aiuti-*quater*, che è ora fissata a 3.000 euro più 200 euro di *bonus* carburante ex D.L. 21/2022.

L'Istituto evidenzia che l'innalzamento della soglia di esenzione rileva anche ai fini della determinazione dell'imponibile previdenziale.

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore e le somme relative ai *fringe benefit* e/o al *bonus* carburante risultino superiori ai citati limiti rispettivamente previsti per il periodo d'imposta 2022, il

datore di lavoro dovrà provvedere ad assoggettare a contribuzione il valore complessivo e non solo la quota eccedente.

Per la determinazione dei limiti si dovrà tenere conto anche di quei beni o servizi ceduti da eventuali precedenti datori di lavoro. Ai soli fini previdenziali, in caso di superamento del limite previsto, il datore di lavoro che opera il conguaglio provvederà al versamento dei contributi solo sul valore dei *fringe benefit* e/o del *bonus* carburante dal medesimo erogati (diversamente da quanto avviene ai fini fiscali, dove sarà trattenuta anche l'Irpef sul *fringe benefit* erogato dal precedente datore di lavoro).

Per le operazioni di conguaglio i datori di lavoro si atterranno alle seguenti modalità:

- porteranno in aumento della retribuzione imponibile del mese cui si riferisce la denuncia l'importo dei *fringe benefit* e/o del *bonus* carburante dagli stessi corrisposto nel periodo d'imposta 2022 qualora, anche a seguito di cumulo con quanto erogato dal precedente datore di lavoro, risulti complessivamente superiore a 3.000 euro (in relazione ai *fringe benefit*) e superiore a 200 euro (in relazione al *bonus* carburante) e non sia stato assoggettato a contribuzione nel corso dell'anno;
- provvederanno a trattenere al lavoratore la differenza dell'importo della quota del contributo a carico dello stesso non trattenuta nel corso dell'anno.

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati risulti inferiore ai limiti stabiliti per l'anno 2022, il datore di lavoro dovrà provvedere al recupero della contribuzione versata sul differenziale.

[Inps, messaggio, 22/12/2022, n. 4616](#)

Disponibile la bozza del modello 730/2023

L'Agenzia delle entrate, in data 22 dicembre 2022, ha pubblicato la bozza del modello 730/2023, che presenta diverse novità, tra cui la rimodulazione degli scaglioni di reddito e la ridefinizione delle detrazioni per i redditi di lavoro dipendente, pensione e per i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. Con l'introduzione, da marzo 2022, dell'Assegno unico universale per i figli a carico di età non superiore a 20 anni, cambia anche la disciplina delle detrazioni per carichi di famiglia e, di conseguenza, anche il prospetto della dichiarazione dei "Familiari a carico".

Al debutto il *bonus* riconosciuto per le spese relative all'installazione di sistemi di accumulo integrati in impianti di produzione elettrica alimentati da fonti rinnovabili e quello per le spese sostenute per fruire di attività fisica adattata, ossia di programmi di esercizi fisici destinati alle persone che hanno patologie croniche o disabilità fisiche e che li eseguono in gruppo sotto la supervisione di un professionista.

Nel nuovo modello è inserito anche il credito d'imposta per le erogazioni liberali alle fondazioni Its Academy. Il *bonus* spetta nella misura del 30% delle somme erogate ed è elevato al 60% se le erogazioni sono dirette alle fondazioni Its Academy che operano in territori con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale.

Rimangono confermate le agevolazioni Superbonus, Sismabonus ed Ecobonus per gli interventi sugli immobili.

[Agenzia delle entrate, bozza 730/2023, 22/12/2022](#)

770/2023: pubblicata la bozza

L'Agenzia delle entrate, in data 22 dicembre 2022, ha pubblicato la bozza del modello 770/2023, che contiene i nuovi codici per la gestione delle proroghe dei versamenti. Inoltre, per l'indicazione dei versamenti effettuati nell'anno 2022, a seguito della rateizzazione prevista per contrastare l'emergenza Covid-19, restano attivi nei prospetti riepilogativi gli appositi codici. Nel quadro SO, invece, viene introdotto un nuovo prospetto per la gestione dei piani individuali di risparmio (PIR) ordinari e alternativi.

[Agenzia delle entrate, bozza 770/2023, 22/12/2022](#)

Decontribuzione Sud: proroga al 31 dicembre 2023 e aumento dei massimali concedibili

L'Inps, con messaggio n. 4593 del 21 dicembre 2022, ha comunicato che la Commissione Europea, con la decisione C(2022) 9191 *final* del 6 dicembre 2022, ha prorogato l'applicabilità della decontribuzione Sud al 31 dicembre 2023: pertanto, in forza della suddetta autorizzazione, i benefici contributivi potranno trovare applicazione fino al mese di competenza dicembre 2023.

Inoltre, come previsto dalla richiamata decisione della Commissione Europea, il massimale di erogazione degli aiuti ricompresi nel *Temporary Crisis Framework* è stato innalzato a:

- 300.000 euro per le imprese attive nei settori della pesca e dell'acquacoltura;
- 2 milioni di euro per tutte le altre imprese ammissibili al regime di aiuti esistente.

Con specifico riferimento ai suddetti massimali, si precisa che, se un datore di lavoro opera in più settori per i quali si applicano massimali diversi, per ciascuna di tali attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro per datore di lavoro.

I nuovi massimali trovano applicazione anche per gli aiuti concessi nell'ambito della precedente versione del c.d. *Temporary Crisis Framework*.

L'Inps rinvia alle indicazioni già fornite con riferimento alle modalità di fruizione della misura in oggetto (da ultimo, circolare n. 90/2022).

[Inps, messaggio, 21/12/2022, n. 4593](#)

Revisione dei premi speciali Inail dal 1° gennaio 2023

L'Inail, con circolare n. 45 del 16 dicembre 2022, ha fornito istruzioni operative per l'assicurazione di alcune categorie di lavoratori a decorrere dal 1° gennaio 2023. In particolare:

- è assoggettata al regime assicurativo ordinario l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di facchini, barrocciai, vetturini, ippotrasportatori, pescatori della piccola pesca soci di cooperative e addetti ai frantoi;
- è attuata con il premio ordinario l'assicurazione per i componenti del nucleo artigiano (titolare, familiari coadiuvanti, soci) che svolgono l'attività di frangitura e spremitura delle olive per la durata della campagna olearia (e quindi con carattere di stagionalità);
- è stato revisionato il premio speciale unitario per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne;
- è stato revisionato il premio speciale unitario per l'assicurazione degli allievi leFP;
- sono state confermate le misure dei premi speciali unitari per l'assicurazione dei soggetti impegnati in attività di volontariato a fini di utilità sociale e in lavori di pubblica utilità con oneri assicurativi a carico del Fondo e dei percettori del reddito di cittadinanza impegnati nei Progetti utili alla collettività (Puc);
- è stato abolito il premio speciale unitario per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei candidati all'emigrazione sottoposti a prove d'arte prima dell'espatrio.

Per quanto riguarda le denunce di infortunio e di malattia professionale, i datori di lavoro a cui si applica il passaggio a premio ordinario continuano, fino alla ricezione del certificato di variazione del rapporto assicurativo, a indicare provvisoriamente nelle denunce lo stesso numero di posizione assicurativa territoriale e lo stesso tipo polizza (polizza speciale facchini, barrocciai vetturini ippotrasportatori e pescatori) già attribuito per l'assicurazione dei lavoratori interessati. Successivamente alla ricezione del certificato di variazione del rapporto assicurativo, i datori di lavoro devono indicare nelle denunce il numero di posizione assicurativa territoriale, il tipo polizza dipendenti, il settore attività e la voce di tariffa comunicati con il predetto certificato di variazione.

[Inail, circolare, 16/12/2022, n. 45](#)

Variazione ex Tur: dal 21 dicembre variano interesse di dilazione e di differimento e sanzioni

L'Inps, con circolare n. 133 del 16 dicembre 2022 - in seguito alla decisione di politica monetaria del 15 dicembre 2022 della Bce, che ha innalzato di 50 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tur) che, pertanto, con decorrenza dal 21 dicembre 2022 è pari al 2,50% - ha indicato il tasso di dilazione e differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, nonché sulla misura delle sanzioni civili, dalla medesima data.

Pertanto, dal 21 dicembre 2022:

- l'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili ai sensi dell'articolo 2, comma 11, D.L. 338/1989, è pari al tasso dell'8,50%;
- l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al tasso dell'8,50% annuo. Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, il nuovo tasso, pari all'8,50%, sarà applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di dicembre 2022;
- nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, la sanzione civile è pari all'8% in ragione d'anno (tasso del 2,50% maggiorato di 5,5 punti).

Anche l'Inail, con circolare n. 47 del 19 dicembre 2022, ha comunicato la variazione, a decorrere dal 21 dicembre 2022, del tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori, di cui all'articolo 2, comma 11, D.L. 338/1989, e quello per la determinazione delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, commi 8 e 10, L. 388/2000, nella seguente misura:

- 8,50% interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori;
- 8,00% misura delle sanzioni civili.

[Inps, circolare, 16/12/2022, n. 133](#); [Inail, circolare, 19/12/2022, n. 47](#)

Pubblicata la bozza della CU 2023

L'Agenzia delle entrate, in data 15 dicembre 2022, ha pubblicato la bozza della CU 2023. Tra le novità presenti nella versione aggiornata della Certificazione Unica si segnalano:

- la gestione del *bonus* carburante, escluso da imposizione fiscale fino a un massimo di 200 euro per lavoratore, riconosciuto dai datori di lavoro privati;
- i nuovi criteri per l'attribuzione delle detrazioni per familiari a carico, che tengono conto dell'assegno unico e universale corrisposto da parte dell'Inps a partire dal mese di marzo 2022 e della fine del regime precedente di detrazioni fiscali per figli a carico minori di 21 anni;
- le nuove modalità di attribuzione del trattamento integrativo riconosciuto in caso di reddito complessivo non superiore a 15.000 euro, ma attribuibile, in presenza di determinati requisiti, anche in caso di reddito fino a 28.000 euro.

[Agenzia delle entrate, bozza CU 2023, 15/12/2022](#)

Lavoratori sportivi: retribuzioni ai fini della determinazione del premio assicurativo

È stato pubblicato nell'area pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro, in data 16 dicembre 2022, il D.l. 21 novembre 2022, ammesso alla registrazione della Corte dei Conti in data 13 dicembre 2022 al n. 3120, concernente "Retribuzioni e riferimenti tariffari ai fini della determinazione del premio assicurativo e data di decorrenza dell'obbligo assicurativo dei lavoratori sportivi subordinati di cui all'articolo 34, comma 1, primo periodo, del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36", di cui alla deliberazione del CdA Inail n. 250/2022.

[Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.l. 21/11/2022](#)

Saggio degli interessi legali dal 1° gennaio 2023

È stato pubblicato sulla G.U. n. 292 del 15 dicembre 2022 il decreto Mef 13 dicembre 2022, che, a decorrere dal 1° gennaio 2023, fissa la misura del saggio degli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ., al 5% in ragione d'anno.

L'Inail, con circolare n. 51 del 21 dicembre 2022, ha comunicato la conseguente variazione del tasso degli interessi legali dal 1° gennaio 2023, anche ai fini della riduzione massima delle sanzioni civili.

Anche l'Inps, con circolare n. 2 del 4 gennaio 2023, ha illustrato i riflessi sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

[Mef, decreto, 13/12/2022, G.U. 15/12/2022, n. 292](#); [Inail, circolare, 21/12/2022, n. 51](#); [Inps, circolare, 4/1/2023, n. 2](#)

Fondo nuove competenze 2022-2023: integrato l'avviso 2022

L'Anpal ha pubblicato il decreto n. 345 del 12 dicembre 2022, che integra l'avviso 2022 relativo al Fondo nuove competenze pubblicato a novembre 2022. Le integrazioni riguardano i tempi di rendicontazione cui i datori di lavoro possono fare riferimento e le modalità con cui i Fondi paritetici interprofessionali concorrono agli obiettivi del Fondo, anche quando finanziano solo una parte della formazione.

[Anpal, decreto, 12/12/2022, n. 345](#)

Prestazioni assistenziali e previdenziali

Contribuzione trattamenti Cisoa: modifiche e istruzioni

L'Inps, con circolare n. 1 del 4 gennaio 2023, ha illustrato le modifiche concernenti gli aspetti di natura contributiva, conseguenti all'entrata in vigore delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 191 e 192, L. 234/2021, in materia di Cisoa, relativamente ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato. L'Istituto fornisce anche le istruzioni operative per la composizione dei flussi UniEmens/PosAgri e le istruzioni contabili.

A decorrere dal 1° gennaio 2023, sulle posizioni contributive contraddistinte dai C.S.C. 5.01.01 e 5.01.02 senza il codice di autorizzazione "5R", la procedura di calcolo sarà aggiornata al fine di recepire anche per gli apprendisti di primo e terzo livello e per quelli mantenuti in servizio con la qualifica di impiegato le contribuzioni.

Per il versamento del contributo Cisoa, dovuto per le mensilità da gennaio 2022 a dicembre 2022, per il personale apprendista di primo e terzo livello (non professionalizzante), e per gli apprendisti mantenuti in servizio con la qualifica di impiegato, i datori di lavoro interessati valorizzeranno – all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, <CausaleADebito> il valore di nuova istituzione "M038", avente il significato di "Versamento contributo CISOA anno 2022"; nell'elemento <AltroImponibile> l'imponibile dell'anno 2022 e nell'elemento <ImportoADebito> il contributo da versare nella misura dell'1,50% calcolato sull'imponibile dell'anno 2022.

Le predette operazioni dovranno essere effettuate entro il giorno 16 aprile 2023.

[Inps, circolare, 4/1/2023, n. 1](#)

Speciale elargizione per i familiari superstiti dei sanitari deceduti a seguito di contagio da Covid-19

L'Inail, con circolare n. 1 del 3 gennaio 2023, ha offerto istruzioni per la presentazione delle istanze per il riconoscimento della speciale elargizione a carico del Fondo istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri a favore dei familiari superstiti degli esercenti le professioni sanitarie, degli assistenti sociali e degli operatori socio-sanitari impegnati nelle azioni di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, che, durante lo stato di emergenza, abbiano contratto una

patologia alla quale sia conseguita la morte per effetto diretto o come concausa del contagio da Covid-19. L'istanza dev'essere presentata entro e non oltre il 4 marzo 2023 esclusivamente mediante il servizio "Speciali elargizioni familiari vittime Covid-19", disponibile sul portale Inail al percorso: Servizi per te > Lavoratore, accedendo con Spid, Cns o Cie.

Le istruzioni per la compilazione e la trasmissione dell'istanza sono disponibili nella sezione Guide manuali operativi > Speciali elargizioni familiari vittime Covid-19.

La prestazione sarà erogata dall'Inail entro 60 giorni decorrenti dal decreto del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri che fissa la misura della speciale elargizione, previo trasferimento delle relative risorse finanziarie.

[Inail, circolare, 3/1/2023, n. 1](#)

Valutazione riscatto laurea: nuova versione applicativo

L'Inps, con messaggio n. 4681 del 29 dicembre 2022, ha comunicato il rilascio di una nuova versione del servizio di simulazione del riscatto della laurea ai fini pensionistici (disponibile sul sito Inps al percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Riscatto della Laurea per fini pensionistici - Simulatore"), nella quale è stato integrato anche il calcolo del riscatto con il criterio della riserva matematica per i soggetti che hanno periodi di riscatto e/o lavorativi collocati nel sistema di calcolo retributivo della futura pensione (assicurati con periodi lavorativi e/o da riscatto anteriori al 1996 o, se in possesso di 18 anni di anzianità al 1996, anteriori al 2012). Inoltre, è stata inserita la possibilità di valutare gli effetti di un eventuale passaggio al sistema contributivo rispetto al calcolo del riscatto.

[Inps, messaggio, 29/12/2022, n. 4681](#)

Fis: nuovo modello "dichiarazione fruito" e nuovo file .csv

L'Inps, con messaggio n. 4653 del 28 dicembre 2022, nell'ambito del progetto del PNRR volto a realizzare un nuovo modulo di istruttoria valido per tutte le integrazioni salariali, che si avvale di alcuni servizi comuni a tutte le prestazioni nell'ottica di una standardizzazione delle procedure e dell'uniformità di gestione, ha offerto istruzioni in merito alle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale erogato dal Fis e dai Fondi di solidarietà e ha comunicato l'avvenuta predisposizione di un nuovo modello di "dichiarazione fruito" e un nuovo *file* .csv contenente la lista dei beneficiari.

Il datore di lavoro che ha completato le settimane autorizzate e deve presentare una nuova domanda di assegno di integrazione salariale può inviare, mediante il servizio "Comunicazione bidirezionale", un *file* che consenta di dichiarare, per ogni unità produttiva, l'esatto numero di giornate di trattamento effettivamente fruito in relazione alle autorizzazioni relative all'unità produttiva (UP) per la quale intende presentare domanda.

Per le domande già inviate, la trasmissione del *file* dovrà essere effettuata con la massima tempestività entro il 26 gennaio 2023. In caso di mancata trasmissione del suddetto *file*, l'Istituto continuerà a considerare il periodo autorizzato e quello fruito come coincidenti.

Per una corretta trasmissione tramite il servizio "Comunicazione bidirezionale", è necessario esportare il *file* correttamente compilato in formato .csv e, successivamente, inserire quest'ultimo in una cartella con estensione .zip.

I datori di lavoro potranno, fino al 28 febbraio 2023, allegare alla domanda di assegno di integrazione salariale, in alternativa al formato semplificato, il *file* .csv nel formato conforme all'allegato n. 3 della circolare Inps n. 197/2015.

Nell'ipotesi di mancanza o incompletezza dei flussi che non consentano all'Istituto la concessione di tutte le ore richieste, il datore di lavoro potrà regolarizzare le posizioni e trasmettere i flussi mancanti.

[Inps, messaggio, 28/12/2022, n. 4653](#)

Fondo Trasporto aereo: domanda per finanziamento programmi formativi

L'Inps, con circolare n. 138 del 28 dicembre 2022, ha fornito le istruzioni per l'accesso al finanziamento di programmi formativi di riconversione e di riqualificazione professionale da parte del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale. La circolare, inoltre, fornisce le informazioni su requisiti di accesso agli interventi formativi, misura della prestazione e presentazione della domanda e le istruzioni per la compilazione del flusso UniEmens ai fini del conguaglio della prestazione da parte delle aziende e per la gestione del periodo transitorio.

[Inps, circolare, 28/12/2022, n. 138](#)

Portale delle Famiglie: disponibili i dati sulle prestazioni di maternità

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

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

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

Fondo Credito: nuovo regolamento per l'erogazione dei mutui ipotecari

L'Inps, con notizia del 23 dicembre 2022, ha ricordato che con l'entrata in vigore, dal 1° gennaio 2023, del nuovo regolamento per l'erogazione di mutui ipotecari agli iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali (Fondo Credito), è stato pubblicato un video *tutorial* che fornisce le indicazioni necessarie alla richiesta. Inoltre, per poter conoscere tutte le novità in materia sono a disposizione le [Faq](#) di approfondimento.

Le nuove pubblicazioni, insieme all'ulteriore documentazione utile a chi vuole presentare domanda di mutuo, sono presenti, inoltre, sulla pagina ["Richiedere la concessione di un mutuo ipotecario"](#).

[Inps, notizia, 23/12/2022](#)

Rinnovo pensioni per l'anno 2023

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

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

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

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

Trasformazione delle domande di indennità di disoccupazione Alas in NASpl e viceversa

L'Inps, con messaggio n. 4581 del 20 dicembre 2022, ha offerto indicazioni in ordine alla trasformazione di domande di indennità di disoccupazione Alas, erroneamente presentate, in domande di

disoccupazione NASpl e viceversa.

Le Strutture territoriali procederanno, esclusivamente su istanza dell'interessato, alla trasformazione delle domande di Alas in NASpl, e viceversa, secondo le modalità che verranno fornite con apposito separato messaggio. Pertanto, in presenza di istanze di parte o di ricorsi amministrativi riferiti a domande erroneamente presentate, per le quali non sia intervenuta decadenza dal diritto, le Strutture territoriali potranno agire in autotutela secondo le indicazioni che saranno dettagliate nel menzionato messaggio.

Considerato, infine, che al momento della presentazione della domanda di indennità NASpl l'assicurato è tenuto, per espressa previsione di legge, a rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità (DID), finalizzata al riconoscimento dello stato di disoccupazione, nell'istanza di trasformazione delle domande di Alas in NASpl l'interessato deve rilasciare la DID, dichiarando la propria immediata disponibilità al lavoro.

Per quanto concerne, invece, l'istanza di trasformazione della domanda di NASpl in Alas, l'assicurato è tenuto a dichiarare di avere un reddito relativo all'anno solare precedente alla presentazione della domanda non superiore a 35.000 euro, nonché di non essere titolare di carica elettiva e/o politica per la quale sia prevista corresponsione di indennità di funzione e/o di compensi diversi dal solo gettone di presenza.

[Inps, messaggio, 20/12/2022, n. 4581](#)

Auu 2023: l'Inps liquiderà d'ufficio la prestazione a chi ne ha già beneficiato

L'Inps, con circolare n. 132 del 15 dicembre 2022, ha informato che dal 1° marzo del 2023 coloro che, nel corso del periodo gennaio 2022-febbraio 2023, abbiano presentato una domanda di assegno unico e universale (Auu) per i figli a carico, accolta e in corso di validità, beneficeranno dell'erogazione d'ufficio della prestazione da parte dell'Istituto, senza l'onere di presentare una nuova domanda. Potranno, invece, presentare domanda coloro che non hanno mai fruito del beneficio e quanti, prima del 28 febbraio 2023, avevano trasmesso un'istanza che non è stata accolta o non è più attiva.

Eventuali variazioni delle informazioni precedentemente inserite nella domanda di Auu trasmessa all'Inps prima del 28 febbraio 2023 (nascita di figli, variazione/inserimento della condizione di disabilità, separazione, variazioni Iban, maggiore età dei figli, etc.) dovranno essere comunicate dai richiedenti, integrando tempestivamente la domanda già trasmessa.

Le domande possono essere inviate tramite le consuete modalità: portale *web* dell'Istituto, previo accreditamento con Spid, Cie, Cns; *Contact center* integrato; servizi offerti dagli istituti di patronato; *App* mobile Inps.

Per la quantificazione dell'assegno permanente, per tutti i beneficiari, l'onere di procedere alla presentazione della nuova Dsu per l'anno 2023. In assenza di una nuova Dsu, correttamente attestata, l'importo dell'Auu sarà calcolato a partire dal mese di marzo 2023 con riferimento agli importi minimi previsti dalla normativa.

[Inps, circolare, 15/12/2022, n. 132](#)

Dichiarazione RED: disponibile la video-guida personalizzata

L'Inps, con comunicato stampa del 12 dicembre 2022, ha informato che i pensionati destinatari della campagna di Sollecito dichiarazione Red, destinata a quanti non hanno ancora comunicato i redditi rilevanti 2020, sperimenteranno il nuovo servizio di video-guida personalizzata e interattiva.

La video-guida sarà a disposizione dei pensionati fino al 28 febbraio 2023, termine ultimo per l'invio della dichiarazione reddituale.

Il servizio consentirà a tutti gli utenti raggiunti di conoscere la scadenza e le diverse possibilità di trasmissione della Red 2020, le conseguenze della mancata comunicazione, le modalità di invio per

coloro che sono espatriati prima e dopo il 2020 e la possibilità di verificare – tramite il consulente digitale delle pensioni – l'eventuale diritto a ulteriori prestazioni.

[Inps, comunicato stampa, 12/12/2022](#)

Salute e sicurezza

Nomina Rspp: i chiarimenti del Ministero

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

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

Verifiche periodiche attrezzature di lavoro: pubblicato il 35° elenco

Il Ministero del lavoro, con D.D. 116 del 19 dicembre 2022, ha pubblicato il 35° elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro

[Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 19/12/2022, n. 116](#)

The banner features the Euroconference logo (a stylized 'e' and 'c' in orange and red) and the text 'Euroconference Centro Studi Lavoro e Previdenza'. The main title 'CONTENZIOSO DEL LAVORO' is in large, bold, red letters. Above it, 'Master di specializzazione' is written in white on a red background. Below the title, a paragraph describes the master's focus on labor disputes, disciplinary procedures, damages, and conciliatory agreements. A red button with white text 'ACCEDI AL SITO' is centered at the bottom. A footer note states that a personal computer with a webcam and audio is required for the online session.

Master di specializzazione

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Master di 4 mezza giornate - Diretta Web

CONTENZIOSO DEL LAVORO

Il Master organizzato da Centro Studi Lavoro e Previdenza intende approfondire il contenzioso del lavoro, sia con il lavoratore nella gestione delle procedura disciplinare, del risarcimento danni e degli accordi conciliatici, sia il contenzioso amministrativo nei confronti degli enti.

ACCEDI AL SITO

Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2023

La Legge di Bilancio per il 2023

Centro studi lavoro e previdenza

È stata pubblicata sulla G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022, S.O. n. 43, la [L. 197/2022](#), Legge di Bilancio per il 2023, in vigore dal 1° gennaio 2023, fatti salvi specifici commi in vigore dal 29 dicembre 2022.

Di seguito di riepilogano le principali disposizioni di interesse per i professionisti del lavoro.

Articolo 1, comma	Contenuto
54	<p>Regime forfettario</p> <p>Intervenendo sull'articolo 1, L. 190/2014, la soglia dei compensi e dei ricavi per il c.d. regime forfettario viene elevata a 85.000 euro rispetto ai precedenti 65.000 euro.</p> <p>Viene, inoltre, prevista la cessazione immediata dal regime in caso di superamento del tetto di 100.000 euro, con obbligo di versamento dell'iva a decorrere dalle operazioni che comportano l'uscita dal regime.</p>
55-57	<p>Tassa piatta incrementale</p> <p>Limitatamente al 2023, viene prevista, per i contribuenti persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni, diversi da quelli che applicano il regime forfettario, la possibilità di applicare un'imposta sostitutiva Irpef nella misura del 15%, su una base imponibile, comunque non superiore a 40.000 euro, pari alla differenza tra il reddito d'impresa e di lavoro autonomo determinato nel 2023 e il reddito d'impresa e di lavoro autonomo d'importo più elevato dichiarato negli anni dal 2020 al 2022, decurtata di un importo pari al 5% di quest'ultimo ammontare.</p> <p>Ai fini di eventuali deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, si tiene comunque conto anche della quota di reddito assoggettata all'imposta sostitutiva.</p> <p>Nella determinazione degli acconti Irpef e relative addizionali per il 2024 si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando la tassa piatta incrementale.</p>
58-62	<p>Detassazione mance personale settore ricettivo e di somministrazione di pasti e bevande</p> <p>Le mance, anche a mezzo di pagamento elettronico, erogate ai dipendenti delle strutture ricettive ed esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5, L. 287/1991 privati, con un reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 50.000 euro, costituiscono redditi di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette a un'imposta sostitutiva Irpef e delle addizionali regionali e comunali del 5%, nel limite del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro. Tali somme sono, inoltre, escluse dalla retribuzione</p>

	<p>imponibile ai fini del calcolo dei contributi Inps e dei premi Inail e non sono computate ai fini del calcolo del Tfr. L'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta.</p> <p>Ai fini del riconoscimento della spettanza o per la determinazione, in favore del lavoratore, di deduzioni, detrazioni o benefici a qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, che facciano riferimento al possesso di requisiti reddituali, si tiene comunque conto anche della quota di reddito assoggettata all'imposta sostitutiva.</p> <p>Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.</p>
63	<p>Imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività dei lavoratori dipendenti</p> <p>Intervenendo sull'articolo 1, comma 182, L. 208/2015, per il solo 2023, viene ridotta dal 10% al 5% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa ai lavoratori dipendenti del settore privato. Rimangono, invece, fermi gli ulteriori vincoli, il limite complessivo di 3.000 euro lordi e il limite reddituale da lavoro dipendente pari a 80.000 euro nell'anno precedente l'erogazione.</p>
77-78	<p>Imposta sostitutiva sulle prestazioni corrisposte dall'assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti Svizzera e dalla gestione della previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità Svizzera</p> <p>Viene esteso il regime della ritenuta a titolo di imposta sostitutiva del 5%, operata dagli intermediari residenti che intervengono nella riscossione sulle somme corrisposte in Italia da parte della assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti Svizzera (AVS) e della gestione della previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità svizzera (LPP), anche al contribuente che riceva all'estero l'accredito delle suddette somme, senza intervento nel pagamento da parte di intermediari finanziari italiani.</p>
79	<p>Pensioni corrisposte dal Principato di Monaco</p> <p>Viene introdotta un'imposta sostitutiva del 5% sulle somme corrisposte da enti di previdenza e assistenza del Principato di Monaco, percepite da soggetti residenti in Italia senza l'intervento di intermediari italiani.</p>
80	<p>Proroga esenzione Irpef redditi dominicale e agrario</p> <p>Modificando l'articolo 1, comma 44, L. 232/2016, viene estesa al 2023 l'esenzione ai fini Irpef dei redditi dominicali e agrari relativi ai terreni dichiarati da coltivatori diretti e lap iscritti nella previdenza agricola.</p>
153-161	<p>Definizione agevolata avvisi bonari</p> <p>Viene introdotta la possibilità di definizione per le somme dovute dal contribuente a seguito del controllo automatizzato delle dichiarazioni relative ai periodi d'imposta in corso al 31 dicembre 2019, al 31 dicembre 2020 e al 31 dicembre 2021, richieste con le comunicazioni previste dagli articoli 36-bis, D.P.R. 600/1973 e 54-bis, D.P.R. 633/1972, per le quali il termine di pagamento non è ancora scaduto al 1° gennaio 2023 o per le quali le medesime comunicazioni sono recapitate successivamente a tale data.</p> <p>La definizione avviene tramite il pagamento delle imposte e dei contributi previdenziali, degli interessi e delle somme aggiuntive. Sono dovute le sanzioni nella misura del 3% senza alcuna riduzione sulle imposte non versate o versate in ritardo.</p>

	<p>Il pagamento avviene secondo le modalità e i termini stabiliti dagli articoli 2 e 3-bis, D.Lgs. 462/1997. In caso di mancato pagamento, in tutto o in parte, alle prescritte scadenze, delle somme dovute, la definizione non produce effetti e si applicano le ordinarie disposizioni in materia di sanzioni e riscossione.</p> <p>Parimenti definibili sono le somme dovute a seguito del controllo automatizzato delle dichiarazioni, richieste con le comunicazioni previste dagli articoli 36-bis, D.P.R. 600/1973 e 54-bis, D.P.R. 633/1972, il cui pagamento rateale è ancora in corso al 1° gennaio 2023.</p> <p>La definizione avviene con il pagamento del debito residuo a titolo di imposte e contributi previdenziali, interessi e somme aggiuntive. Sono dovute le sanzioni nella misura del 3% senza alcuna riduzione sulle imposte residue non versate o versate in ritardo.</p> <p>Il pagamento rateale prosegue secondo le modalità e i termini previsti dall'articolo 3-bis, D.Lgs. 462/1997. In caso di mancato pagamento, in tutto o in parte, alle prescritte scadenze, delle somme dovute, la definizione non produce effetti e si applicano le ordinarie disposizioni in materia di sanzioni e riscossione.</p> <p>Le somme versate fino a concorrenza dei debiti definibili, anche anteriormente alla definizione, restano definitivamente acquisite e non sono rimborsabili.</p> <p>In deroga al c.d. Statuto del contribuente i termini di decadenza per la notificazione delle cartelle di pagamento per le somme dovute a seguito di controllo automatizzato, contemplati dall'articolo 25, comma 1, lettera a), D.P.R. 602/1973, ordinariamente previsti entro il 31 dicembre del terzo anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione, sono prorogati di un anno.</p>
160-161	<p>Riapertura termini versamenti</p> <p>Vengono riaperti i termini per il versamento delle ritenute alla fonte, comprese quelle dovute per addizionali regionali e comunali e per l'iva, già sospese da precedenti provvedimenti e in scadenza il 22 dicembre 2022. Il riferimento è ai versamenti già sospesi in favore delle Federazioni sportive nazionali, degli enti di promozione sportiva e delle associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e che operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi:</p> <ul style="list-style-type: none">- dell'articolo 1, comma 923, lettere a) e c), L. 234/2021, con riferimento alle ritenute alla fonte e all'iva;- dell'articolo 7, comma 3-bis, D.L. 17/2022, che ha disposto una prima proroga della scadenza dei versamenti al 31 luglio 2022; e- dell'articolo 39, comma 1-bis, D.L. 50/2022, che ne ha posticipato la scadenza al 30 novembre 2022 <p>che si considerano tempestivi se effettuati in un'unica soluzione entro il 29 dicembre 2022, ovvero, in 60 rate di pari importo, con scadenza delle prime 3 rate entro il 29 dicembre 2022 e delle successive rate mensili entro l'ultimo giorno di ciascun mese, a decorrere dal mese di gennaio 2023. In caso di pagamento rateale è dovuta una maggiorazione nella misura del 3% sulle somme complessivamente dovute, da versare per intero contestualmente alla prima rata. In caso di mancato pagamento delle somme</p>

	<p>dovute, in tutto o in parte, alle prescritte scadenze, è prevista la decadenza dal beneficio della rateazione e si applicano le ordinarie disposizioni in materia di sanzioni e riscossione.</p>
<p>222-230</p>	<p>Stralcio dei debiti fino a 1.000 euro affidati agli agenti della riscossione</p> <p>Viene introdotto l'annullamento automatico, al 31 marzo 2023, dei debiti di importo residuo, al 1° gennaio 2023, fino a 1.000 euro, comprensivo di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni, risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2015 dalle Amministrazioni statali, dalle Agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali, ancorché compresi nelle definizioni di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - all'articolo 3, D.L. 119/2018; - all'articolo 16-bis, D.L. 34/2019; e - all'articolo 1, commi da 184 a 198, L. 145/2018. <p>L'agente della riscossione trasmette agli enti interessati, entro il 30 giugno 2023, l'elenco delle quote annullate.</p> <p>Gli enti creditori, sulla base dell'elenco trasmesso dall'agente della riscossione, adeguano le proprie scritture contabili in ossequio ai rispettivi Principi contabili vigenti, deliberando i necessari provvedimenti volti a compensare gli eventuali effetti negativi derivanti dall'operazione di annullamento.</p> <p>Dal 1° gennaio 2023 fino alla data dell'annullamento è sospesa la riscossione dei debiti di cui sopra.</p> <p>Restano ferme, per i debiti di cui sopra, le disposizioni già previste dai precedenti provvedimenti di stralcio dei debiti.</p> <p>Lo stralcio non si applica ai debiti relativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai carichi di cui all'articolo 3, comma 16, lettere a), b) e c), D.L. 119/2018; - alle risorse proprie tradizionali previste dall'articolo 2, § 1, lettera a), Decisioni 2007/436/CE, 2014/335/UE, 2020/2053/UE e all'Iva riscossa all'importazione. <p>Relativamente ai debiti di importo residuo, al 1° gennaio 2023, fino a 1.000 euro, comprensivo di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni, risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2015 dagli enti diversi dalle Amministrazioni statali, dalle Agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali, l'annullamento automatico opera limitatamente alle somme dovute, alla medesima data, a titolo di interessi per ritardata iscrizione a ruolo, di sanzioni e di interessi di mora di cui all'articolo 30, comma 1, D.P.R. 602/1973. L'annullamento non opera con riferimento al capitale e alle somme maturate alla predetta data a titolo di rimborso delle spese per le procedure esecutive e di notificazione della cartella di pagamento, che restano integralmente dovuti.</p> <p>Relativamente alle sanzioni amministrative, comprese quelle per violazioni del Codice della strada, diverse da quelle irrogate per violazioni tributarie o per violazione degli obblighi relativi ai contributi e ai premi dovuti agli enti previdenziali, l'annullamento opera limitatamente agli interessi; l'annullamento automatico non opera con riferimento alle predette sanzioni e alle somme maturate a titolo di rimborso delle spese</p>

	<p>per le procedure esecutive e di notificazione della cartella di pagamento, che restano integralmente dovute.</p> <p>È consentito agli enti diversi dalle Amministrazioni statali, dalle Agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali di non applicare le disposizioni speciali relative all'annullamento automatico dei loro crediti e delle sanzioni amministrative.</p> <p>Dal 1° gennaio 2023 fino al 31 marzo 2023 è sospesa la riscossione dell'intero ammontare dei debiti e non si applicano a tali debiti gli interessi di mora di cui all'articolo 30, comma 1, D.P.R. 602/1973.</p>
<p>231-252</p>	<p>Rottamazione cartelle esattoriali dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2022</p> <p>I debiti risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2022 possono essere estinti senza corrispondere le somme affidate all'agente della riscossione a titolo di interessi e di sanzioni, gli interessi di mora di cui all'articolo 30, comma 1, D.P.R. 602/1973, ovvero le sanzioni e le somme aggiuntive di cui all'articolo 27, comma 1, D.Lgs. 46/1999, e le somme maturate a titolo di aggio ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. 112/1999, versando le somme dovute a titolo di capitale e quelle maturate a titolo di rimborso delle spese per le procedure esecutive e di notificazione della cartella di pagamento.</p> <p>Possono essere compresi nella definizione agevolata anche i debiti relativi ai carichi affidati agli agenti della riscossione che rientrano nei procedimenti avviati a seguito di istanze presentate dai debitori per l'accordo di composizione della crisi e il piano del consumatore e nei procedimenti instaurati in seno alla ristrutturazione dei debiti del consumatore e del c.d. concordato minore.</p> <p>Possono essere estinti, anche se con riferimento ad essi si è determinata l'inefficacia della relativa definizione, anche i debiti relativi ai carichi affidati agli agenti della riscossione dal 2000 al 2017 oggetto di dichiarazioni rese ai sensi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dell'articolo 6, comma 2, D.L. 193/2016; b) dell'articolo 1, comma 5, D.L. 148/2017; c) dell'articolo 3, comma 5, D.L. 119/2018; d) dell'articolo 1, comma 189, L. 145/2018; e) dell'articolo 16-bis, commi 1 e 2, D.L. 34/2019. <p>Sono, invece, esclusi dalla definizione i debiti risultanti dai carichi affidati agli agenti della riscossione recanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le risorse proprie tradizionali previste dall'articolo 2, § 1, lettera a), Decisioni 2007/436/CE, 2014/335/UE, 2020/2053/UE e l'Iva riscossa all'importazione; b) le somme dovute a titolo di recupero di aiuti di Stato ai sensi dell'articolo 16, Regolamento (UE) 2015/1589; c) i crediti derivanti da pronunce di condanna della Corte dei Conti; d) le multe, le ammende e le sanzioni pecuniarie dovute a seguito di provvedimenti e sentenze penali di condanna. <p>Il pagamento è effettuato in unica soluzione, entro il 31 luglio 2023, o in massimo 18 rate, la prima e la seconda delle quali, ciascuna di importo pari al 10% delle somme complessivamente dovute ai fini della definizione, con scadenza rispettivamente il 31 luglio e il 30 novembre 2023 e le restanti, di pari ammontare, con scadenza il 28</p>

febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio e il 30 novembre di ciascun anno a decorrere dal 2024. In caso di pagamento rateale, sono dovuti, a decorrere dal 1° agosto 2023, gli interessi al tasso del 2% annuo; non si applicano le disposizioni dell'[articolo 19](#), D.Lgs. 602/1973.

L'agente della riscossione rende disponibili ai debitori, nell'area riservata del proprio sito *internet*, i dati necessari a individuare i carichi definibili. Il debitore manifesta all'agente della riscossione la volontà di procedere alla definizione rendendo, entro il 30 aprile 2023, apposita dichiarazione, con le modalità, esclusivamente telematiche, che lo stesso agente pubblica nel proprio sito *internet* entro 20 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2023. In tale dichiarazione il debitore sceglie il numero di rate nel quale intende effettuare il pagamento. Nella stessa dichiarazione, integrabile entro il 30 aprile 2023, il debitore indica l'eventuale pendenza di giudizi aventi a oggetto i carichi in essa ricompresi e assume l'impegno a rinunciare agli stessi giudizi, che, dietro presentazione di copia della dichiarazione e nelle more del pagamento delle somme dovute, sono sospesi dal giudice. L'estinzione del giudizio è subordinata all'effettivo perfezionamento della definizione e alla produzione, nello stesso giudizio, della documentazione attestante i pagamenti effettuati; in caso contrario, il giudice revoca la sospensione su istanza di una delle parti.

Le somme relative ai debiti definibili, versate a qualsiasi titolo, anche anteriormente alla definizione, restano definitivamente acquisite e non sono rimborsabili.

A seguito della presentazione della dichiarazione, relativamente ai carichi definibili che ne costituiscono oggetto:

- a) sono sospesi i termini di prescrizione e decadenza;
- b) sono sospesi, fino alla scadenza della prima o unica rata delle somme dovute a titolo di definizione, gli obblighi di pagamento derivanti da precedenti dilazioni in essere alla data di presentazione;
- c) non possono essere iscritti nuovi fermi amministrativi e ipoteche, fatti salvi quelli già iscritti alla data di presentazione;
- d) non possono essere avviate nuove procedure esecutive;
- e) non possono essere proseguite le procedure esecutive precedentemente avviate, salvo che non si sia tenuto il primo incanto con esito positivo;
- f) il debitore non è considerato inadempiente ai fini di cui agli articoli [28-ter](#) e [48-bis](#), D.P.R. 602/1973;
- g) si applica la disposizione di cui all'[articolo 54](#), D.L. 50/2017, ai fini del Durc.

Entro il 30 giugno 2023, l'agente della riscossione comunica ai debitori l'ammontare complessivo delle somme dovute ai fini della definizione, nonché quello delle singole rate e il giorno e il mese di scadenza di ciascuna di esse. Tale comunicazione è resa disponibile ai debitori anche nell'area riservata del sito *internet* dell'agente della riscossione.

Il pagamento delle somme può essere effettuato:

- a) mediante domiciliazione sul c/c eventualmente indicato dal debitore con le modalità determinate dall'agente della riscossione;
- b) mediante moduli di pagamento precompilati, che l'agente della riscossione è tenuto ad allegare alla comunicazione;

	<p>c) presso gli sportelli dell'agente della riscossione.</p> <p>Limitatamente ai debiti definibili per i quali è stata presentata la dichiarazione:</p> <p>a) alla data del 31 luglio 2023 le dilazioni sospese sono automaticamente revocate;</p> <p>b) il pagamento della prima o unica rata delle somme dovute a titolo di definizione determina l'estinzione delle procedure esecutive precedentemente avviate, salvo che non si sia tenuto il primo incanto con esito positivo.</p> <p>In caso di mancato, ovvero, di insufficiente o tardivo versamento, superiore a 5 giorni, dell'unica rata, ovvero, di una di quelle in cui è stato dilazionato il pagamento delle somme, la definizione non produce effetti e riprendono a decorrere i termini di prescrizione e di decadenza per il recupero dei carichi oggetto di dichiarazione. In tal caso, relativamente ai debiti per i quali la definizione non ha prodotto effetti, i versamenti effettuati sono acquisiti a titolo di acconto dell'importo complessivamente dovuto a seguito dell'affidamento del carico e non determinano l'estinzione del debito residuo, di cui l'agente della riscossione prosegue l'attività di recupero.</p> <p>Per le sanzioni amministrative, comprese quelle per violazioni del Codice della strada, diverse da quelle irrogate per violazioni tributarie o per violazione degli obblighi relativi ai contributi e ai premi dovuti agli enti previdenziali, l'abbattimento si applica limitatamente agli interessi, comunque denominati, compresi quelli di cui all'articolo 27, comma 6, L. 689/1981 e quelli di cui all'articolo 30, comma 1, D.P.R. 602/1973 e alle somme maturate a titolo di aggio ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. 112/1999.</p> <p>Alle somme occorrenti per aderire alla definizione che sono oggetto di procedura concorsuale nonché di tutte le procedure di composizione negoziale della crisi d'impresa si applica la disciplina dei crediti prededucibili.</p>
<p>281</p>	<p>Esonero contributi a carico del lavoratore</p> <p>Viene confermato per il 2023 (periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023) l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali Ivs a carico dei lavoratori, pubblici e privati con l'esclusione dei lavoratori domestici, previsto dall'articolo 1, comma 121, L. 234/2021, nella misura di 2 punti percentuali, con i medesimi criteri e modalità di cui al citato articolo 1, comma 121, L. 234/2021.</p> <p>È previsto l'incremento di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Pertanto, l'esonero della contribuzione carico lavoratore è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro; - 3% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro. <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
<p>282</p>	<p>Indennità di discontinuità lavoratori dello spettacolo</p> <p>Ai fini dell'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 6, L. 106/2022, recante delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo, in materia di riordino e revisione degli ammortizzatori sociali e delle indennità e per l'introduzione di un'indennità di discontinuità a favore dei lavoratori iscritti nel Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, le risorse del "Fondo per il sostegno economico temporaneo – SET", previsto dal comma 352, articolo 1, L. 234/2021, e finanziato con una dotazione di</p>

	<p>40 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, sono incrementate di 60 milioni di euro per l'anno 2023, di 6 milioni di euro per l'anno 2024 e di 8 milioni di euro per l'anno 2025.</p>
<p>283-287</p>	<p>Pensione anticipata flessibile - Quota 103</p> <p>Mediante modifica del D.L. 4/2019, viene introdotta, in via sperimentale per il 2023, la possibilità di conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni.</p> <p>Il diritto, da conseguirsi entro il 31 dicembre 2023, può essere esercitato anche successivamente alla predetta data e il conseguente trattamento di pensione anticipata è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a 5 volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico.</p> <p>In caso di iscrizione a 2 o più gestioni previdenziali, senza che vi sia già un trattamento pensionistico a carico di una delle predette gestioni, è prevista la facoltà di cumulare i periodi assicurativi non coincidenti nelle stesse gestioni amministrare dall'Inps, in base alle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 243, 245 e 246, L. 228/2012.</p> <p>La pensione anticipata flessibile non è cumulabile, a far data dal primo giorno della sua decorrenza e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.</p> <p>Per i dipendenti del settore privato, in caso di maturazione dei requisiti entro il 31 dicembre 2022, il diritto al trattamento pensionistico decorre dal 1° aprile 2023, mentre per coloro che maturano i requisiti dal 1° gennaio 2023, il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico scatta trascorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi. Per i dipendenti pubblici è prevista una specifica decorrenza del trattamento pensionistico.</p> <p>Ai sensi del comma 286, i lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti minimi previsti per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile possono rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi lvs a proprio carico: in conseguenza dell'esercizio della predetta facoltà, viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro della quota a carico del lavoratore a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà. Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, è corrisposta interamente al lavoratore. Le modalità di attuazione del comma 286 sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro, da emanarsi entro il 31 gennaio 2023.</p>
<p>288-291</p>	<p>APE sociale</p> <p>Viene prorogata a tutto il 2023 l'APE sociale, misura consistente in un'indennità a carico dello Stato erogata, dall'Inps, a soggetti in condizioni determinate dalla legge che abbiano compiuto almeno 63 anni di età e che non siano già titolari di pensione diretta</p>

	<p>in Italia o all'estero. L'indennità c.d. APE sociale è corrisposta, a domanda, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, ovvero fino al conseguimento della pensione anticipata o di un trattamento conseguito anticipatamente rispetto all'età per la vecchiaia.</p> <p>La proroga riguarda anche i soggetti individuati dall'articolo 1, comma 92, L. 234/2021.</p>
<p>292</p>	<p>Opzione donna</p> <p>Mediante modifica dell'articolo 16, D.L. 4/2019, viene riproposta per il 2023 “Opzione donna”, ma con nuovi requisiti.</p> <p>Il diritto al trattamento pensionistico “opzione donna” si applica nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2022 hanno maturato un’anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un’età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di 1 anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni, e che si trovano in una delle seguenti condizioni:</p> <p>a) assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con <i>handicap</i> in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch’essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;</p> <p>b) hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell’invalidità civile, superiore o uguale al 74%;</p> <p>c) sono lavoratrici 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 di cui all’articolo 1, comma 852, L. 296/2006. Per le lavoratrici di cui alla presente lettera la riduzione massima di 2 anni del requisito anagrafico di 60 anni di cui all’alinea del presente comma si applica a prescindere dal numero di figli.</p>
<p>293</p>	<p>Prestazione aggiuntiva rendita Inail patologia asbesto-correlata</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2023, la prestazione aggiuntiva, erogata ai soggetti già titolari (o superstiti) di rendita erogata per una patologia asbesto-correlata riconosciuta dall’Inail passa dal 15% al 17% della rendita in godimento.</p> <p>Prestazione malati mesotelioma</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2023, la prestazione, di importo fisso, per i malati di mesotelioma, che abbiano contratto la malattia per esposizione familiare a lavoratori impegnati nella lavorazione dell’amianto ovvero per esposizione ambientale, passa da 10.000 a 15.000 euro.</p>
<p>294-296 e 299</p>	<p>Esonero contributivo assunzione percettori Reddito di cittadinanza</p> <p>Ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, assumono percettori del Reddito di cittadinanza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, l’esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L’esonero, che non si applica ai rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo</p>

	<p>determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 (comma 295) ed è alternativo all'esonero di cui all'articolo 8, D.L. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 26/2019 (esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi Inail, nel limite dell'importo mensile del RdC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto dal beneficiario stesso e, comunque, non superiore a 780 euro mensili e non inferiore a 5 mensilità).</p> <p>L'esonero non risulta essere immediatamente operativo: per l'efficacia è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, Tfue (comma 299).</p>
<p>297-299</p>	<p>Esonero <i>under 36</i></p> <p>Viene esteso anche per il 2023 quanto previsto dal comma 10, articolo 1, L. 178/2020, ma con un innalzamento della soglia massima dell'esonero: ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato viene riconosciuto l'esonero contributivo previsto, in via strutturale, dall'articolo 1, commi 100-105 e 107, L. 205/2017 (<i>under 30</i>, esonero al 50% fino a 3.000 euro) nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e che non siano mai stati assunti a tempo indeterminato.</p> <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>L'esonero non risulta essere immediatamente operativo: per l'efficacia è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, Tfue (comma 299).</p>
<p>298-299</p>	<p>Esonero donne L. 92/2012</p> <p>Viene esteso anche per il 2023 quanto previsto dal comma 16, articolo 1, L. 178/2020, ma con un innalzamento della soglia massima dell'esonero: ai datori di lavoro che assumono donne lavoratrici l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi 9-11, L. 92/2012, è riconosciuto nella misura del 100% nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.</p> <p>L'esonero non risulta essere immediatamente operativo: per l'efficacia è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, Tfue.</p>
<p>300</p>	<p>Esonero giovani imprenditori agricoli</p> <p>Viene esteso anche al 2023 l'esonero contributivo previsto per i giovani imprenditori agricoli (<i>under 40</i> anni): alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria Ivs.</p>

	L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.
301	<p>Misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale</p> <p>Sono destinati 20 milioni di euro per l'anno 2023 alle attività in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale (Titolo I, Capo III, D.Lgs. 185/2000).</p>
306-307	<p>Smart working lavoratori fragili</p> <p>Fino al 31 marzo 2023, i datori di lavoro, privati e pubblici, devono assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, 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, per i lavoratori dipendenti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, D.L. 221/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 11/2022.</p> <p>Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.</p>
309	<p>Rivalutazione automatica trattamenti pensionistici</p> <p>Per il periodo 2023-2024 la rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici (articolo 34, comma 1, L. 448/1998) è riconosciuta nelle seguenti modalità:</p> <p>a) per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a 4 volte il trattamento minimo Inps, nella misura del 100%;</p> <p>b) per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 4 volte il trattamento minimo Inps e con riferimento all'importo complessivo dei trattamenti medesimi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nella misura dell'85% per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a 5 volte il trattamento minimo Inps. Per le pensioni di importo superiore a 4 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dalla lettera a), l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato. Per le pensioni di importo superiore a 5 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato; 2. nella misura del 53% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 5 volte il trattamento minimo Inps e pari o inferiori a 6 volte il trattamento minimo Inps. Per le pensioni di importo superiore a 6 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato; 3. nella misura del 47% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 6 volte il trattamento minimo Inps e pari o inferiori a 8 volte il trattamento minimo Inps. Per le pensioni di importo superiore a 8 volte il predetto trattamento minimo e

	<p>inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato;</p> <p>4. nella misura del 37% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 8 volte il trattamento minimo Inps e pari o inferiori a 10 volte il trattamento minimo Inps. Per le pensioni di importo superiore a 10 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato;</p> <p>5. nella misura del 32% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 10 volte il trattamento minimo Inps.</p> <p>Si tenga conto che l'Inps, con la circolare n. 135/2022 ha fissato in via provvisoria l'importo dei trattamenti minimi di pensione dei lavoratori dipendenti, pari a 563,74 euro.</p>
<p>310</p>	<p>Incremento pensioni pari o inferiori al trattamento minimo</p> <p>Al fine di contrastare gli effetti negativi delle tensioni inflazionistiche registrate e attese per gli anni 2022 e 2023, per le pensioni di importo pari o inferiore al trattamento minimo Inps, in via eccezionale con decorrenza 1° gennaio 2023, con riferimento al trattamento pensionistico lordo complessivo in pagamento per ciascuna delle mensilità da gennaio 2023 a dicembre 2024, ivi compresa la tredicesima mensilità spettante, è riconosciuto in via transitoria un incremento, limitatamente alle predette mensilità e rispetto al trattamento mensile determinato sulla base della normativa vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge, di 1,5 punti percentuali per l'anno 2023, elevati a 6,4 punti percentuali per i soggetti di età pari o superiore a 75 anni, e di 2,7 punti percentuali per l'anno 2024. L'incremento di cui al presente comma non rileva, per gli anni 2023 e 2024, ai fini del superamento dei limiti reddituali previsti nel medesimo anno per il riconoscimento di tutte le prestazioni collegate al reddito.</p> <p>L'incremento è riconosciuto qualora il trattamento pensionistico mensile sia complessivamente pari o inferiore all'importo mensile del trattamento minimo Inps. Si tenga conto che l'Inps, con la circolare n. 135/2022 ha fissato in via provvisoria l'importo dei trattamenti minimi di pensione dei lavoratori dipendenti, pari a 563,74 euro.</p> <p>Qualora il trattamento pensionistico complessivo sia superiore al predetto importo e inferiore a tale limite aumentato dell'incremento disciplinato dal presente comma l'incremento è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato. Resta fermo che, ai fini della rivalutazione delle pensioni per gli anni 2023 e 2024, il trattamento pensionistico complessivo di riferimento è da considerare al netto dell'incremento transitorio di cui al presente comma, il quale non rileva a tali fini e i cui effetti cessano in ogni caso, rispettivamente, al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.</p>
<p>312</p>	<p>Inpgi</p> <p>Viene prorogato al 31 gennaio 2023 il termine entro il quale l'Inpgi deve provvedere, con autonome deliberazioni soggette ad approvazione ministeriale, alla modifica dello</p>

	<p>Statuto e dei Regolamenti interni, secondo i principi e criteri di cui all'articolo 6, commi 1 e 3, D.Lgs. 103/1996, ai fini dell'adeguamento alla funzione di ente di previdenza e assistenza dei giornalisti professionisti e pubblicisti che svolgono attività autonoma di libera professione giornalistica, anche sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa. Decorso inutilmente il termine del 31 gennaio 2023, i Ministeri vigilanti nomineranno un commissario <i>ad acta</i>.</p>
<p>313 - 321</p>	<p>Reddito di cittadinanza</p> <p>Viene previsto che, in attesa di un'organica riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 la misura del Reddito di cittadinanza (articoli 1-13, D.L. 4/2019) è riconosciuta nel limite massimo di 7 mensilità.</p> <p>Tale disposizione non si applica in caso di nuclei familiari al cui interno vi siano persone:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con disabilità (D.P.C.M. 159/2013); - minorenni; - con almeno 60 anni di età. <p>Vengono poi apportate una serie di modifiche alla disciplina del Rdc.</p> <p>Formazione obbligatoria e per la riqualificazione - A decorrere dal 1° gennaio 2023 i soggetti tenuti agli obblighi di cui all'articolo 4, D.L. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 26/2019, devono essere inseriti, per un periodo di 6 mesi, in un corso di formazione o di riqualificazione professionale di cui alla L. 53/2003. In caso di mancata frequenza del programma assegnato, il nucleo familiare del beneficiario del reddito di cittadinanza decade dal diritto alla prestazione. Le regioni sono tenute a trasmettere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro gli elenchi dei soggetti che non rispettano l'obbligo di frequenza.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2023, per i beneficiari del reddito di cittadinanza appartenenti alla fascia di età compresa tra 18 e 29 anni che non hanno adempiuto all'obbligo di istruzione di cui all'articolo 1, comma 622, L. 296/2006, l'erogazione del reddito di cittadinanza è subordinata anche all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, previsti dall'articolo 4, comma 1, lettera a), Regolamento di cui al D.P.R. 263/2012, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo di istruzione.</p> <p>Beneficio economico - La componente del RdC, a integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione in locazione, pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, come dichiarato a fini Isee, fino a un massimo di 3.360 euro annui, è erogata direttamente al locatore dell'immobile risultante dal contratto di locazione. A tale fine il beneficiario comunica all'ente erogatore i dati del locatore. Il pagamento della componente di cui alla presente lettera è imputato dal locatore al pagamento parziale o totale del canone. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il garante per la protezione dei dati personali, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, ne saranno individuate le modalità di attuazione.</p> <p>Inoltre, si prevede che, nel caso di stipulazione di contratti di lavoro stagionale o intermittente, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione</p>

	<p>del beneficio economico, entro il limite massimo di 3.000 euro lordi: devono essere comunicati all'Inps esclusivamente i redditi eccedenti tale limite massimo con riferimento alla parte eccedente.</p> <p>Partecipazione a progetti utili per la collettività Si prevede che nell'ambito dei progetti utili alla collettività, i Comuni siano tenuti a impiegare tutti i percettori di RdC residenti.</p> <p>Decadenza RdC È disposta la decadenza dal RdC, altresì, quando uno dei componenti il nucleo familiare non accetta la prima offerta ai sensi dell'articolo 4, comma 8, lettera b), n. 5), D.L. 4/2019.</p> <p>Abrogazione dal 2024 del RdC A decorrere dal 1° gennaio 2024, gli articoli 1-13, D.L. 4/2019, sono abrogati: a tal fine, viene istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali il “Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva”, nel quale confluiscono le economie derivanti dalla abrogazione.</p>
323	<p>Dichiarazione sostitutiva unica (DSU) Isee Fino al 31 dicembre 2022 resta ferma la possibilità di presentare la DSU nella modalità non precompilata: a decorrere dal 1° luglio 2023, la presentazione della DSU da parte del cittadino avviene prioritariamente in modalità precompilata, ferma restando la possibilità di presentare la DSU nella modalità ordinaria. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti l'Inps, l'Agenzia delle entrate e il Garante per la protezione dei dati personali, sono individuate le modalità operative, le ulteriori semplificazioni e le modalità tecniche per consentire al cittadino la gestione della dichiarazione precompilata resa disponibile in via telematica dall'Inps.</p>
324-325	<p>Fondo sociale per occupazione e formazione Il finanziamento al Fondo sociale per occupazione e formazione è incrementato di 250 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023. Ai fini del completamento dei piani di recupero occupazionale per le imprese operanti in un'area di crisi occupazionale complessa (articolo 44, comma 11-<i>bis</i>, D.Lgs. 148/2015) sono stanziati ulteriori risorse per un importo pari a 70 milioni di euro per l'anno 2023, da ripartire tra le Regioni con Decreto del Ministero del lavoro.</p>
326	<p>Indennità pesca arresto temporaneo Viene finanziata (30 milioni di euro per l'anno 2023 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione) un'indennità onnicomprensiva, pari a 30 euro per l'anno 2023, per ciascun lavoratore dipendente da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, di cui alla L. 250/1958, in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio o non obbligatorio.</p>
327	<p>Sostegno al reddito addetti call center Sono finanziate (10 milioni di euro per l'anno 2023 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione) le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti</p>

	dalle imprese del settore dei <i>call center</i> previste dall' articolo 44 , comma 7, D.Lgs. 148/2015.
328	<p>Integrazione salariale gruppo Ilva</p> <p>L'integrazione del trattamento Cigs è autorizzata anche per il 2023, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche.</p>
329	<p>Proroga Cigs cessazione attività</p> <p>È prorogato per l'anno 2023 il trattamento straordinario di sostegno del reddito per crisi aziendale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, (articolo 44, D.L. 109/2018) per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi e nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2023, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.</p>
342	<p>Prestazioni occasionali (c.d. PrestO)</p> <p>Viene riformata la disciplina delle c.d. PrestO (articolo 54-bis, D.L. 50/2017): per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità degli prestatori, il limite massimo dei compensi dal 2023 è pari a 10.000 euro (in precedenza 5.000 euro). Le PrestO possono essere utilizzate, entro i limiti stabiliti dal presente articolo, anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, <i>night club</i> e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.</p> <p>È abrogata l'autocertificazione nella piattaforma informatica per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo.</p> <p>Sono modificati anche i limiti dimensionali per le imprese utilizzatrici: il ricorso alle Presto è vietato per le imprese con più di 10 lavoratori a tempo indeterminato (fino al 31 dicembre 2022, 5 lavoratori), senza più alcuna disciplina specifica per le aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo.</p>
343 - 354	<p>Prestazioni occasionali in agricoltura</p> <p>Viene prevista una disciplina speciale, per il biennio 2023-2024, per le imprese agricole. Le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato sono riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti all'instaurazione del rapporto di prestazione occasionale, ovvero diverso da quello previsto dalla presente disciplina, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 150/2015, nonché percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpl) o dell'indennità di disoccupazione denominata DIS-COLL, di cui rispettivamente agli articoli 1 e 15, D.Lgs. 22/2015, o del Reddito di cittadinanza ovvero percettori di ammortizzatori sociali; b) pensionati di vecchiaia o di anzianità; c) giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università;

d) detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'[articolo 21](#), L. 354/1975, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Il datore di lavoro, prima dell'inizio del rapporto di lavoro, è tenuto ad acquisire un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva. L'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle eventuali prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionale agricolo.

Per ricorrere a prestazioni di lavoro occasionale agricolo a tempo determinato, i datori di lavoro agricoli sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, all'inoltro al competente Centro per l'impiego della comunicazione obbligatoria UNILAV: nella comunicazione i 45 giorni di prestazione massima consentita si computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro, che può avere una durata massima di 12 mesi.

L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per il lavoratore il compenso - percepito direttamente dal datore di lavoro sulla base della retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale - è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato entro il limite di 45 giornate di prestazione per anno civile ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

L'obbligo di informativa al lavoratore ai sensi dell'[articolo 1](#), D.Lgs. 152/1997 (come modificato dal D.Lgs. 104/2022), è assolta con la consegna di copia della comunicazione di assunzione.

L'iscrizione a LUL dei lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di lavoro agricolo può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile.

Il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva anche di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, deve essere effettuata dal datore di lavoro entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, secondo modalità stabilite da Inps e Inail.

Sanzioni - In caso di superamento del limite di durata (45 giorni), il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione ovvero in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli individuati, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione, salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Non si applica la procedura di diffida di cui all'[articolo 13](#), D.Lgs. 124/2004.

<p>357 - 358</p>	<p>Assegno unico universale</p> <p>Viene modificata la disciplina dell'assegno unico universale, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, nei seguenti termini:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è confermato l'importo di 175 euro per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età per Isee fino a 15.000 euro; - la misura dell'assegno è aumentata del 50% per ciascun figlio di età inferiore a un anno, oppure di età inferiore a 3 anni solo se l'Isee del nucleo familiare non supera il limite di 40.000 euro e nel nucleo medesimo vi siano almeno 3 figli; - la maggiorazione forfettaria dell'assegno prevista per i nuclei familiari con 4 o più figli a carico passa da 100 a 150 euro mensili; - è resa permanente la maggiorazione per ciascun figlio con disabilità di età fino a 21 anni; - è confermato l'incremento di 120 euro al mese della maggiorazione transitoria riconosciuta ai nuclei familiari con almeno un figlio a carico con disabilità qualora sussistano entrambe le seguenti condizioni: <ol style="list-style-type: none"> 1. il valore dell'Isee del nucleo familiare non sia superiore a 25.000 euro; 2. sia stato effettivamente percepito, nel corso del 2021, l'assegno per il nucleo familiare, in presenza di figli minori.
<p>359</p>	<p>Un mese all'80% di congedo parentale</p> <p>In riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità/paternità successivamente al 31 dicembre 2022, l'indennità per il congedo parentale è elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione.</p>
<p>384-388</p>	<p>Mezzi di pagamento</p> <p>Modificando l'articolo 49, D.Lgs. 231/2007 il valore soglia oltre il quale si applica il divieto al trasferimento di denaro contante e di titoli al portatore in euro o in valuta estera, effettuato a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, siano esse persone fisiche o giuridiche, a decorrere dal 1° gennaio 2023 è elevato a 5.000 euro.</p> <p>Viene stabilito che le associazioni di categoria maggiormente rappresentative dei soggetti che effettuano l'attività di vendita di prodotti e di prestazione di servizi, anche professionali, tenuti agli obblighi di cui all'articolo 15, comma 4, D.L. 179/2012, e dei prestatori dei servizi di pagamento e dei gestori di circuiti e di schemi di pagamento determinino in via convenzionale termini e modalità di applicazione dei relativi rapporti, in maniera da garantire livelli di costi a qualunque titolo derivanti dall'utilizzazione del servizio che risultino equi e trasparenti, anche in funzione dell'ammontare della singola cessione di beni o prestazione di servizi, e da evitare l'imposizione di oneri non proporzionati al valore delle singole transazioni.</p> <p>Con Decreto Mef, da adottare entro 60 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2023, è istituito un tavolo permanente fra le categorie interessate preordinato a valutare soluzioni per mitigare l'incidenza dei costi delle transazioni elettroniche di valore fino a 30 euro a carico degli esercenti attività di impresa, arti o professioni che presentino ricavi e compensi relativi all'anno di imposta precedente di ammontare non superiore a 400.000 euro.</p>

890

Regime fiscale delle competenze attribuite ad avvocati e procuratori dello Stato

Le competenze di avvocato e di procuratore la cui esazione sia curata, nei confronti delle controparti, dall'Avvocatura generale dello Stato e dalle avvocature distrettuali – con riferimento ai giudizi da esse trattati, nei casi in cui tali competenze siano state poste a carico delle controparti stesse per effetto di sentenza, ordinanza, rinuncia o transazione – si interpretano come assoggettate al regime dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, di cui all'[articolo 50](#), comma 1, lettera b), Tuir.

Inoltre, il regime cui sono assoggettate dette competenze è escluso da Irap e dell'addizionale regionale Irpef e dei tributi locali.

Convegni di aggiornamento

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Convegno di aggiornamento di mezza giornata

LEGGE DI BILANCIO 2023 E AUTOLIQUIDAZIONE INAIL

 23 gennaio 2023  14.30 - 17.30

[ACCEDI AL SITO](#)

L'evento fa parte del ciclo di incontri "Percorso Formativo 365 2022/2023"

Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2023

Decreto Milleproroghe: le disposizioni per il lavoro

Centro studi lavoro e previdenza

È stato pubblicato sulla G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022 il [D.L. 198 del 29 dicembre 2022](#), c.d. Decreto Milleproroghe, in vigore dal 30 dicembre 2022.

Si riepilogano le disposizioni di maggior interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 2 , comma 1	Semplificazioni per immigrati È ulteriormente prorogata al 31 dicembre 2023 l'efficacia delle disposizioni di cui ai commi 4-bis (soppressione dell'inciso "fatte salve le speciali disposizioni contenute nelle leggi e nei regolamenti concernenti la disciplina dell'immigrazione e la condizione dello straniero" riguardo alla possibilità per i cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea regolarmente soggiornanti in Italia di utilizzare le dichiarazioni sostitutive di certificazione e atti di notorietà limitatamente agli stati, alle qualità personali e ai fatti certificabili o attestabili da parte di soggetti pubblici italiani) e 4-ter (soppressione dell'inciso, "fatte salve le disposizioni del Testo unico o del presente regolamento che prevedono l'esibizione o la produzione di specifici documenti" riguardo alla possibilità per i cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia di utilizzare le dichiarazioni sostitutive limitatamente agli stati, fatti e qualità personali certificabili o attestabili da parte di soggetti pubblici o privati italiani) dell' articolo 17 , D.L. 5/2012, contenente semplificazione in materia di assunzione di lavoratori extraUE e di documentazione amministrativa per gli immigrati.
Articolo 2, comma 2	Patenti del Regno Unito In deroga al Codice della strada, i titolari di patenti di guida rilasciate dal Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord residenti in Italia al 31 dicembre 2021, possono condurre sul territorio nazionale fino al 31 dicembre 2023 veicoli alla cui guida la patente posseduta li abilita.
Articolo 3, comma 2	Divieto fatturazione elettronica prestazioni sanitarie Viene modificato l' articolo 10-bis , D.L. 119/2018, prorogando al 2023 il divieto di emissione della fattura elettronica da parte dei soggetti tenuti all'invio dei dati al Sistema tessera sanitaria, ai fini dell'elaborazione della dichiarazione dei redditi precompilata, con riferimento alle fatture i cui dati sono da inviare al Sistema tessera sanitaria.
Articolo 3 , comma 3	Comunicazione dati Sts Viene modificato l' articolo 2 , comma 6- <i>quater</i> , D.Lgs. 127/2015, posticipando al 1° gennaio 2024, il termine a decorrere dal quale i soggetti tenuti all'invio dei dati al Sistema tessera sanitaria dovranno adempiere all'obbligo esclusivamente mediante la memorizzazione elettronica e la

	trasmissione telematica dei dati relativi a tutti i corrispettivi giornalieri al Sistema tessera sanitaria, attraverso il registratore telematico.
Articolo 7 , comma 2	<p>Fondazioni lirico-sinfoniche</p> <p>È stato prorogato al 31 dicembre 2023 il termine (articolo 22, comma 2-<i>octies</i>, D.Lgs. 367/1996) entro il quale le fondazioni lirico-sinfoniche possono procedere, in deroga alle previsioni dell'articolo 11, comma 19, primo periodo, D.L. 91/2013, ad assunzioni a tempo indeterminato di personale artistico e tecnico o amministrativo in misura non superiore al 50% dei posti disponibili mediante procedure selettive riservate a tale personale, in possesso, alla data di pubblicazione dei relativi bandi, dei requisiti previsti.</p>
Articolo 9 , comma 1	<p>Obblighi contributivi settore pubblico</p> <p>Mediante modifica dei commi 10-<i>bis</i> e 10-<i>ter</i>, articolo 3, L. 335/1995, è intervenuta la proroga al 31 dicembre 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • della sospensione dei termini di prescrizione degli obblighi contributivi afferenti ai periodi di competenza fino al 31 dicembre 2018 (anziché 2017); • del termine entro il quale le P.A. che abbiano instaurato rapporti di co.co.co. sono tenute a versare i contributi per la Gestione separata.
Articolo 9, comma 2	<p>Verifiche sui flussi di ingresso di lavoratori extracomunitari</p> <p>Anche per tutto il 2023 la verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste di ingresso di cittadini non comunitari è demandata in via esclusiva ai professionisti di cui all'articolo 1, L. 12/1979 (consulenti del lavoro e analoghi), e alle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative, ferma restando la possibilità per l'INL, in collaborazione con l'Agenzia delle entrate, di effettuare controlli a campione sul rispetto dei requisiti e delle procedure, così come previsto dall'articolo 44, D.L. 73/2022 ora modificato.</p>
Articolo 9, comma 3	<p>Adeguamento dei Fondi di solidarietà alla riforma degli ammortizzatori sociali</p> <p>Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente. I Fondi già costituiti alla predetta data avrebbero dovuto adeguarsi alle disposizioni entro il 31 dicembre 2022, ma il Decreto, modificando il D.Lgs. 148/2015, ha posticipato tale scadenza al 30 giugno 2023, in particolare per i Fondi di solidarietà bilaterali, alternativi, territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri Fondi di solidarietà. In mancanza di adeguamento, i datori di lavoro confluiranno nel Fis a decorrere dal 1° luglio 2023 (anziché 1° gennaio 2023). Come conseguenza di tale proroga, è stato abrogato il passaggio normativo che prevedeva che i Fondi bilaterali costituiti nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021 dovessero adeguarsi entro il 30 giugno 2023, data ormai comune.</p>
Articolo 9, comma 4	<p>5 per mille Onlus</p> <p>Grazie alla modifica apportata all'articolo 9, comma 6, D.L. 228/2021, è consentito alle Onlus iscritte nella relativa anagrafe di essere destinatarie del 5 per mille anche per l'anno 2023, in attesa del rilascio dell'autorizzazione della Commissione Europea necessaria per inoltrare domanda di iscrizione al Runt.</p>

<p>Articolo 9, comma 5</p>	<p>Prestazione integrativa Cigs trasporto aereo e sistema aeroportuale</p> <p>Le domande di accesso alla prestazione integrativa del trattamento di Cigs, presentate tra il 1° gennaio e il 30 settembre 2022, dalle aziende rientranti nel campo di applicazione del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, sono considerate validamente trasmesse anche se pervenute oltre il termine di decadenza nel limite di spesa di 39,1 milioni euro per l'anno 2023.</p> <p>La prestazione integrativa può essere anche erogata nelle modalità di cui all'articolo 7, comma 2, D.Lgs. 148/2015 (importo rimborsato dall'Inps all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte).</p>
<p>Articolo 10, commi 9-10</p>	<p>Proroga versamenti Lampedusa e Linosa</p> <p>Il termine dei versamenti tributari e contributivi di cui all'articolo 42-bis, commi 1 e 1-bis, D.L. 104/2020, è prorogato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al 30 giugno 2023, per un importo pari al 50% delle somme dovute; • al 30 novembre 2023, per il restante 50% delle somme dovute. <p>Tali versamenti non comportano l'applicazione di sanzioni e interessi e possono essere effettuati in un'unica soluzione o mediante rateizzazione, rispettivamente fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo per le somme in scadenza al 30 giugno 2023 e fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo per le somme in scadenza al 30 novembre 2023. In caso di rateizzazione, la prima rata dev'essere versata entro i termini sopra indicati.</p> <p>Le modalità e i termini di presentazione, nonché il modello della comunicazione relativi ai versamenti prorogati, saranno stabiliti con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate.</p>
<p>Articolo 16</p>	<p>Riforma degli enti sportivi professionistici e dilettantistici e lavoro sportivo</p> <p>È stata differita dal 1° gennaio al 1° luglio 2023 l'applicazione delle norme relative al riordino e alla riforma in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici. Conseguentemente, slitta al 1° luglio 2023 anche l'abrogazione delle L. 366/1973 e L. 91/1981, nonché degli articoli 6, D.Lgs. 38/2000, e 3, L. 398/1991. Lo stesso vale per le modifiche apportate all'articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir.</p> <p>Le limitazioni alla libertà contrattuale dell'atleta, individuate come vincolo sportivo, sono eliminate entro il 1° (anziché 31) luglio 2023. Il predetto termine è prorogato al 31 dicembre 2023 per i tesseramenti che costituiscono rinnovi, senza soluzione di continuità, di precedenti tesseramenti. Decorsi tali termini il vincolo sportivo si intende abolito.</p>
<p>Articolo 22</p>	<p>Registrazione degli aiuti di Stato Covid-19</p> <p>Nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2024 (anziché 2023), l'inadempimento degli obblighi di registrazione degli aiuti di Stato di cui all'articolo 52, commi 1, 3 e 7, secondo periodo, D.L. 234/2012, non comporta responsabilità patrimoniale del responsabile della concessione o dell'erogazione degli aiuti medesimi.</p> <p>Per definire modalità semplificate per l'inserimento degli aiuti di Stato di natura fiscale, contributiva e assicurativa nel Registro nazionale degli aiuti di Stato e di razionalizzare il relativo regime di responsabilità, è concesso più tempo anche per apportare modifiche al regolamento ex articolo 52, commi 6 e 7, L. 234/2012 entro il 31 dicembre 2023 (anziché 2022).</p> <p>Quanto alla proroga dei termini in materia di registrazione degli aiuti di Stato Covid-19 nel Registro nazionale aiuti, la situazione aggiornata è la seguente. Con riferimento agli aiuti non</p>

subordinati all'emanazione di provvedimenti di concessione o di autorizzazione alla fruizione comunque denominati, ovvero subordinati all'emanazione di provvedimenti di concessione o di autorizzazione alla fruizione, comunque denominati, il cui importo non è determinabile nei predetti provvedimenti, ma solo a seguito della presentazione della dichiarazione resa a fini fiscali nella quale sono dichiarati, i termini di cui all'[articolo 10](#), comma 1, secondo periodo, D.M. 115/2017, in scadenza:

- dalla data del 22 giugno 2022 al 31 dicembre 2022, sono prorogati al 30 settembre (anziché giugno) 2023;
- dal 1° gennaio 2023 al 30 giugno 2023, sono prorogati al 31 marzo 2024 (anziché dicembre 2023);
- dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, sono prorogati al 31 marzo 2024 (novità);
- dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024, sono prorogati al 30 settembre 2024 (novità).



La nuova serie di **podcast** sulle riviste Euroconference

LAVORO

Euroconference
Editoria

Segui il canale Euroconference Editoria su Spotify e ascolta gli ultimi episodi

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2023

Le novità di inizio anno 2023

Barbara Garbelli – consulente del lavoro

Negli ultimi giorni dell'anno che si è appena concluso abbiamo assistito a un vero e proprio fermento di novità: dalla pubblicazione della Legge di Bilancio e del Decreto Milleproproghe, alla pubblicazione di circolari di Inps e Ministero della salute.

Ma questi primi giorni del nuovo anno non sono caratterizzati soltanto dalle nuove disposizioni di norma e di prassi: sono diverse, infatti, le disposizioni che hanno cessato di produrre effetti con il termine del 2022.

Cosa ci attende in questi primi giorni del nuovo anno per il mondo del lavoro? Lo vediamo insieme attraverso una sintetica mappa concettuale.

Legge di Bilancio 2023: detassazione delle mance

Analizzando l'articolo 1, L. 197/2022, i primi commi che interessano il mondo del lavoro sono quelli che definiscono le nuove regole in materia di detassazione delle mance per i lavoratori del settore ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande. I commi [58-62](#) prevedono, infatti, che per tutti i lavoratori del settore privato, titolari di reddito inferiore a 50.000 euro, impiegati nel settore delle strutture ricettive e della somministrazione, le mance ricevute dai clienti costituiscano reddito di lavoro dipendente, ma, salvo espressa rinuncia del lavoratore, tali importi:

- concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente utile alla determinazione di detrazioni, deduzioni e benefici di qualsiasi titolo;
- non sono rilevanti ai fini del calcolo della retribuzione imponibile utile per determinare imponibile contributivo, quota di Tfr e imponibile Inail;
- sono assoggettate a imposta sostitutiva Irpef nella misura del 5% (alla stregua dei premi di produttività) e comunque nel limite del 25% del reddito percepito nell'anno.

Legge di Bilancio 2023: la detassazione dei premi di risultato

Un ulteriore intervento, già preannunciato dal testo del disegno di Legge di Bilancio, riguarda la tassazione agevolata dei premi di risultato: le previsioni sono state confermate dall'articolo 1, [comma 63](#), L. 197/2022, introducendo il passaggio dal 10% al 5% dell'aliquota d'imposta sostitutiva applicata ai premi di cui all'articolo 1, [comma 182](#), L. 208/2015.

Tutte le condizioni già previste dalla Legge Finanziaria 2016 sono state confermate e, pertanto, sarà possibile applicare la nuova aliquota fiscale a:

- premi di risultato che abbiano valore variabile e siano riconducibili a incrementi della produttività, innovazione, qualità ed efficienza;
- somme erogate a titolo di partecipazione agli utili d'impresa.

Rimangono, inoltre, confermati i limiti di accesso alla tassazione agevolata degli importi come sopra identificati, ovvero:

- importo massimo di premio detassato pari a 3.000 euro;
- reddito di lavoro dipendente percepito dal lavoratore nell'anno precedente non superiore a 80.000 euro.

È, inoltre, riconfermata la possibilità di accedere alla decontribuzione di quei premi che prevedono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori. In relazione a questa misura è interessante sottolineare come il Governo abbia incentivato la premialità collegata alla maggior produttività rispetto a forme di "*welfare individuale*" previste dall'[articolo 51](#), comma 3, Tuir.

È, tuttavia, possibile collegare fra loro le 2 misure, prevedendo espressamente la possibilità di convertire il premio di risultato in misure di *welfare* nella stesura del contratto di II livello.

Legge di Bilancio 2023: esonero contributivo lavoratori dipendenti

L'articolo 1, [comma 281](#), Legge di Bilancio 2023, prevede la reintroduzione dell'esonero sull'aliquota Ivs dei contributi previdenziali in capo ai lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato. In revisione di quanto previsto dal precedente DdL, è prevista una riduzione del 3% dell'aliquota per gli imponibili contributivi inferiori al valore mensile di 1.923 euro (corrispondente a un imponibile annuo di 25.000 euro, in luogo dei precedenti 20.000 previsti dal DdL); viene, inoltre, confermata la riduzione del 2% dell'aliquota per tutti gli imponibili inferiori all'importo mensile di 2.692 euro (corrispondenti a 35.000 euro annui).

Nell'introduzione del nuovo sgravio e nella riconferma di quello precedentemente previsto, vengono inoltre mantenute le precedenti condizioni di accesso, fra cui la possibilità di applicare lo sgravio in parola anche alla 13^a mensilità; le misure rimangono, tuttavia, sospese in attesa del nuovo documento di prassi Inps, che andrà ad aggiornare e attualizzare le precedenti disposizioni contenute nel [messaggio n. 3499/2022](#).

Legge di Bilancio: i “nuovi” incentivi all’assunzione

Fra le misure tanto attese dagli operatori del settore vi sono quelle relative agli incentivi all’assunzione: a questo proposito non assistiamo a grandi innovazioni, ma più che altro a conferme di misure già in precedenza adottate.

Vera novità consiste nel nuovo incentivo all’assunzione di lavoratori percettori di Reddito di cittadinanza, anche in funzione del nuovo *restyling* operato a tale misura di politica passiva.

Incentivi *under 36* e donne svantaggiate: la proroga

All’articolo 1, commi [297-299](#), la Legge di Bilancio 2023 rilancia le misure già previste nel biennio precedente per i giovani lavoratori che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno d’età e per le donne svantaggiate.

In relazione ai giovani *under 36* la Legge di Bilancio, al comma 297, prevede l’estensione, per il periodo intercorso fra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023, delle misure previste dall’articolo 1, [comma 10](#), L. 178/2020; nello specifico l’esonero:

- è applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato;
- è applicabile alle trasformazioni a tempo indeterminato;
- è applicabile a tutti coloro che non abbiano ancora compiuto il trentaseiesimo anno d’età e che non siano stati occupati a tempo indeterminato nell’intero corso della vita lavorativa;
- è quantificato nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato nel limite di 8.000 euro annui riparametrati su base mensile (il precedente limite di 6.000 euro è stato aumentato dalle disposizioni della Legge di Bilancio 2023);
- ha durata massima di 36 mesi, esteso a 48 mesi per le assunzioni da parte di aziende che abbiano sede operativa sita in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

In relazione, invece, all’assunzione di donne svantaggiate, l’articolo 1, [comma 298](#), L. 197/2022, prevede l’esonero contributivo totale, già previsto in precedenza dall’articolo 1, [comma 16](#), L. 178/2020, per tutte le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni di contratti a termine intercorse nell’anno 2023 di donne:

- che abbiano un’età anagrafica di almeno 50 anni e siano disoccupate da oltre 12 mesi;
- che abbiano qualsiasi età, ma siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione Europea;

– di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4) lettera f), Regolamento (UE) 651/2014, ovvero donne che svolgono attività in settori caratterizzata da una disparità di genere che superi almeno il 25% della disparità media uomo-donna;

– di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Cosa si intende per impiego non regolarmente retribuito?

Per la verifica dell'assenza di un impiego regolarmente retribuito occorre fare riferimento al D.M. 17 ottobre 2017, secondo cui soddisfano il requisito

“coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917”.

Alle lavoratrici donne che soddisfano i requisiti di cui sopra, l'esonero spetta:

- nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato;
- nel limite annuo di 8.000 euro, riparametrati su base mensile;
- per un periodo di 12 mesi per le assunzioni a termine (o per la minor durata del rapporto di lavoro);
- ovvero per un periodo di 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per entrambe le misure, destinate a giovani *under 36* e donne svantaggiate, l'applicazione dell'esonero è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, in considerazione del fatto che le misure in parola sono da ricomprendersi fra quelle previste dagli articoli 107 e 108, T.fue.

Successivamente all'autorizzazione della Commissione, sarà necessario il documento di prassi operativa pubblicato dall'Inps, con apposita circolare e/o messaggio.

Incentivo per l'assunzione di percettori di Reddito di cittadinanza

Una vera e propria novità prevista dalla Legge di Bilancio 2023 consiste nell'introduzione di una nuova misura incentivante l'assunzione di percettori di Reddito di cittadinanza, alternativa all'esonero già previsto dall'[articolo 8](#), D.L. 4/2019, e destinata ai datori di lavoro privati che

assumono alle proprie dipendenze con contratto di lavoro a tempo indeterminato percettori di RdC.

La misura consiste nello sgravio contributivo:

- pari al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura massima di 8.000 euro annui riparametrati su base mensile;
- applicato ad assunzioni a tempo indeterminato;
- ovvero a trasformazioni di contratti a termine;
- per il periodo intercorrente fra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023;
- per la durata di 12 mesi.

Anche per questa agevolazione, la fruizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea e al documento di prassi Inps.

Legge di Bilancio 2023: le modifiche al Reddito di cittadinanza

L'introduzione della nuova agevolazione per l'assunzione di lavoratori percettori di Reddito di cittadinanza è strettamente correlata alle modifiche apportate all'istituto dall'articolo 1, commi [313-321](#), Legge di Bilancio 2023, che prevede, fra l'altro, l'abrogazione delle disposizioni a partire da gennaio 2024.

Per l'anno 2023 è previsto il rifinanziamento della misura, ma con una riduzione della durata a 7 mensilità (in luogo delle 8 previste dal precedente DdL); rimangono, tuttavia, esclusi da questo nuovo limite i nuclei familiari al cui interno siano presenti soggetti portatori di disabilità, minorenni o persone con almeno 60 anni d'età.

Sono, inoltre, state introdotte maggiori limitazioni alla fruizione, accompagnate da ulteriori condizioni di decadenza, collegate alla partecipazione di percorsi formativi/di riqualificazioni (la verifica spetterà alle Regioni, che ne daranno comunicazione all'Anpal) e al rifiuto di un'offerta congrua di lavoro.

Le modifiche apportate dalla Legge di Bilancio prevedono, inoltre, che nel caso di stipulazione di contratti di lavoro stagionale o intermittente è data possibilità di cumulare l'importo di Reddito di cittadinanza con quello di lavoro dipendente, nella misura massima di 3.000 euro lordi; qualora la soglia non venga superata, viene meno l'obbligo di comunicare all'Inps l'attivazione del nuovo contratto di lavoro.

Legge di Bilancio 2023: la proroga del lavoro agile agevolato per i lavoratori fragili

Un'ulteriore novità riguarda l'accesso al lavoro agile, che torna dal 1° gennaio a tutti gli effetti alle misure ordinarie, dopo il *dietrofront* a cui abbiamo assistito nello scorso mese di settembre.

Unica categoria di lavoratori a cui viene riservata la possibilità di accesso al lavoro agile come esercizio di un diritto è quella che identifica i lavoratori fragili, così come previsto dall'articolo 1, [comma 306](#), L. 197/2022.

A tal proposito, è doveroso ricordare che la condizione di fragilità è stabilita dal Ministero della salute con decreto 4 febbraio 2022, che annovera fra i soggetti aventi diritto:

- lavoratori con gravi patologie croniche;
- lavoratori con marcata compromissione della risposta immunitaria;
- pazienti oncologici in cura con farmaci immunosoppressivi o soggetti a dialisi;
- pazienti che presentano 3 o più delle seguenti condizioni:
 - cardiopatia ischemica;
 - fibrillazione atriale;
 - scompenso cardiaco;
 - ictus;
 - diabete mellito;
 - bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;
 - epatite cronica;
 - obesità.

La condizione di fragilità dovrà essere, in ogni caso, stabilita da idonea certificazione medica, a fronte della quale il lavoratore avrà diritto ad accedere all'istituto dello *smart working*, nel rispetto dell'organizzazione aziendale e della qualifica del lavoratore.

Per tali soggetti il datore di lavoro deve assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso una diversa mansione rispetto a quella abituale, senza, tuttavia, derogare all'area di inquadramento o alla categoria assegnata al lavoratore *ab originem*.

Rimangono, invece, esclusi dalle nuove misure di accesso agevolato all'istituto i genitori di figli *under 14*, per cui si torna alle disposizioni ordinarie.

In relazione a questa categoria di lavoratori è, tuttavia, necessario ricordare che, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 105/2022, i datori di lavoro dovranno dare priorità alle richieste di *smart working* provenienti da:

- coloro che hanno figli fino a 12 anni o disabili;
- lavoratori disabili o che si prendono cura di altri familiari che necessitano di assistenza.

Si rimanda alla tabella sottostante per la definizione delle modalità di accesso allo *smart working* in base alla categoria a cui i lavoratori appartengono e si propone una breve guida per punti dei contenuti minimi previsti dalla disciplina ordinaria:

Tipologia di lavoratore	Procedura di accesso	Focus
Generalità dei lavoratori	<p>Procedura ordinaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di sottoscrizione accordo individuale; • comunicazione tramite procedura <i>on line</i> ordinaria entro 5 giorni dalla data di inizio della prestazione in modalità agile. 	<p>I contenuti minimi della procedura ordinaria</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stabilire la durata dell'accordo, che può essere a tempo determinato o indeterminato; 2. stabilire le modalità di recesso; 3. definire le fasce di reperibilità, i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; 4. definire gli obiettivi e specificare che si tratta di una diversa modalità organizzativa, non di un diverso contratto: i diritti del lavoratore non subiscono variazioni; 5. indicare le modalità di richiesta degli istituti contrattuali più comuni (malattia, ferie, straordinario, etc.) e prevedere la regolamentazione dell'eventuale buono pasto aziendale; 6. regolamentare l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, stabilendo le modalità di richiesta e accesso al lavoro agile; 7. stabilire le modalità e la tempistica per un eventuale richiamo del lavoratore in azienda qualora ci sia la necessità; 8. identificare le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e le condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi nazionali e aziendali; 9. indicare le mansioni che possono beneficiare dello <i>smart working</i>; 10. sarebbe utile indicare anche le eventuali regole sulla scelta dei lavoratori*;
Lavoratori positivi al Covid-19	<p>Procedura ordinaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solo se il lavoratore risulta asintomatico e con il benessere del medico di base; • obbligo di sottoscrizione accordo individuale; • comunicazione tramite procedura <i>on line</i> ordinaria entro 5 giorni dalla data di inizio della prestazione in modalità agile. 	
Genitori di figli <i>under 14</i>	<p>Procedura ordinaria</p> <p>Da gennaio 2023 si torna alle misure ordinarie per i lavoratori di figli <i>under 14</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obbligo di sottoscrizione accordo individuale; • comunicazione tramite procedura <i>on line</i> ordinaria entro 5 giorni dalla data di inizio della prestazione in modalità agile. <p>Nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 105/2022, i datori di lavoro dovranno dare priorità alle richieste di <i>smart working</i> di chi ha figli fino a 12 anni o disabili, di lavoratori disabili o che si prendono cura di</p>	

	<p>altri familiari che hanno bisogno di assistenza.</p>	<p>11. fornire l'elenco della strumentazione tecnologica data in dotazione, definendo l'esercizio del potere di "controllo da remoto", nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 4, L. 300/1970;</p> <p>12. fornire le informazioni per la corretta gestione delle misure previste in materia di <i>privacy</i> e sicurezza.</p> <p>N.B. Definire le condizioni d'accesso al lavoro agile mediante regolamento aziendale non sostituisce l'accordo individuale, ma semplifica e velocizza la stipula degli accordi individuali.</p>
<p>Lavoratori fragili</p>	<p>Diritto soggettivo di accesso al lavoro agile</p> <p>Non è necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale, ma si tratta dell'esercizio di un diritto del lavoratore, nel rispetto dell'organizzazione aziendale e della qualifica del lavoratore. Il diritto è prorogato dalla Legge di Bilancio fino al 31 marzo 2023.</p>	<p>Chi sono i lavoratori fragili?</p> <p>L'elenco è definito dal Ministero della salute con D.M. 4 febbraio 2022:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. lavoratori con gravi patologie croniche; 2. lavoratori con marcata compromissione della risposta immunitaria; 3. pazienti oncologici in cura con farmaci immunosoppressivi o soggetti a dialisi; 4. pazienti che presentano 3 o più delle seguenti condizioni: <ol style="list-style-type: none"> a) cardiopatia ischemica; b) fibrillazione atriale; c) scompenso cardiaco; d) ictus; e) diabete mellito; f) bronco-pneumopatia ostruttiva cronica; g) epatite cronica; h) obesità.
<p>* Ad esempio, se qualcuno ha la priorità per carichi di famiglia, per salute, per anzianità di servizio, per la distanza della residenza rispetto alla sede di lavoro, etc..</p>		

Legge di Bilancio 2023: nuove disposizioni in materia di congedo parentale

Nel paragrafo precedente abbiamo analizzato come la Legge di Bilancio 2023 abbia stabilito condizioni di accesso agevolato al lavoro agile solo ai soggetti fragili, escludendo da tale misura i genitori di figli *under 14*.

Tuttavia, se da un lato è stata negata questa misura agevolativa, dall'altro, con l'introduzione dell'articolo 14, [comma 359](#), L. 197/2022, è stato agevolato l'accesso al congedo parentale, incrementando la misura dell'indennità dal 30% all'80%.

Tale misura può essere fruita in maniera alternativa fra i 2 genitori, per la durata massima di un mese ed entro il compimento del sesto anno di vita del bambino, ovvero entro il sesto anno dall'ingresso nel nucleo familiare del minore in caso di adozione o affidamento.

Rispetto alle previsioni del DdL, che destinavano la misura alle sole lavoratrici madri, il testo definitivo della norma estende tale previsione anche al padre, nel rispetto dell'orientamento volto all'evoluzione della tutela della parità di genere già introdotto ed espresso dal D.Lgs. 105/2022.

Legge di Bilancio 2023: nuova vita alle prestazioni occasionali

Come ultimo intervento che interessa il mondo del lavoro, in termini di Legge di Bilancio 2023, riportiamo le nuove disposizioni in materia di prestazione occasionale, così come definite dall'articolo 1, commi [342-354](#). Diverse sono le modifiche apportate ai PrestO, sia in termini di importo che di requisiti soggettivi e settori di utilizzo.

Nello specifico, l'importo erogabile complessivo passa da 5.000 a 10.000 euro, restando, invece, fermo a 5.000 euro l'importo massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile.

Ulteriori novità investono anche il limite dimensionale che legittima il ricorso al PrestO: possono accedervi tutti i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato; viene, quindi, raddoppiato il limite dimensionale per l'accesso allo strumento della prestazione occasionale PrestO.

Venendo abrogata la norma specifica che consentiva il ricorso al contratto di prestazione occasionale per le *“aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori”*¹, anche per questo settore il limite dimensionale si alza a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Le novità apportate dalla Legge di Bilancio si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nel settore sale da ballo, *night club* e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.

Il lavoro occasionale nel settore agricoltura

Una riflessione a parte dev'essere dedicata al settore dell'agricoltura, a cui sono state destinate precise disposizioni, valide in via sperimentale per il biennio 2023-2024.

¹ Articolo 54-bis, comma 14, lettera a), D.L. 50/2017.

Le disposizioni previste dall'articolo 1, commi [343-354](#), Legge di Bilancio 2023, consentono il ricorso alle prestazioni occasionali da parte dei datori di lavoro inquadrati nel settore agricoltura per un massimo di 45 giornate lavorative, limite in capo a ciascun lavoratore.

Secondo le nuove disposizioni, le prestazioni sono da ricondursi alle attività di natura stagionale e rese da coloro che sono:

- pensionati;
- disoccupati;
- percettori di ammortizzatori sociali o Reddito di cittadinanza;
- studenti fino a 25 anni;
- detenuti ammessi al lavoro all'esterno.

I soggetti occupati con questo nuovo strumento non devono essere titolari di rapporti di lavoro subordinato ordinario in agricoltura nei 3 anni precedenti.

Stante il limite delle 45 giornate, il contratto potrà avere una durata massima di 12 mesi e dovrà essere comunicato dal datore di lavoro al competente Centro per l'impiego.

A fronte della comunicazione al Centro per l'impiego, dovrà essere fornita informativa al lavoratore, soddisfatta con la consegna di copia della comunicazione di assunzione.

I lavoratori interessati, inoltre, dovranno essere iscritti nel LUL anche in unica soluzione e anche alla scadenza del rapporto di lavoro, posto che i compensi dovuti possono essere erogati indipendentemente e in via autonoma rispetto all'iscrizione del lavoratore nel LUL.

Il datore di lavoro, inoltre, dovrà acquisire autocertificazione resa dal lavoratore sui requisiti soggettivi richiesti, per la corretta verifica dei requisiti di accesso alla prestazione sperimentale prevista dalla Legge di Bilancio.

In caso di violazione dei limiti collegati al numero di giornate e ai requisiti soggettivi di accesso, il rapporto di lavoro occasionale verrà trasformato in contratto a tempo indeterminato, con applicazione della sanzione da 500 a 2.500 euro per ogni giornata di violazione da parte di soggetti non autorizzati o di mancata comunicazione al Centro per l'impiego.

In relazione alle misure retributive, il compenso erogato per prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupazione ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

Non solo Legge di Bilancio: le disposizioni del Decreto Milleproroghe

Il 29 dicembre 2022 è stato pubblicato il D.L. 198/2022 (c.d. Milleproroghe), che introduce alcune disposizioni a carattere di interesse per il mondo del lavoro.

Proroga dei termini in materia di semplificazione delle verifiche ingressi in Italia

In merito ai flussi di ingresso di lavoratori stranieri, l'[articolo 9](#), comma 2, D.L. 198/2022, estende al 2023 le disposizioni² che affidano esclusivamente ai professionisti di cui all'[articolo 1](#), L. 12/1979, e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul territorio il ruolo di verificare i requisiti relativi al rispetto delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro, nonché la congruità del numero delle richieste di nulla osta presentate.

Proroga dei termini in materia di Fondi di solidarietà bilaterali

L'articolo 9, comma 3, D.L. 198/2022, proroga al 30 giugno 2023 il termine entro cui i Fondi di solidarietà³ devono adeguarsi alle disposizioni in materia di integrazione salariale previste dalla Legge di Bilancio 2022.

Qualora i suddetti Fondi non dovessero adeguarsi entro il nuovo termine alle disposizioni previste, i datori di lavoro interessati confluiranno, a partire dal mese di luglio 2023, nel Fis⁴, al quale saranno trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti agli stessi datori di lavoro.

Proroga dei termini in materia di sport

Un'ulteriore proroga, stabilita dall'[articolo 16](#), D.L. 198/2022, riguarda l'entrata in vigore della riforma dello sport: è prevista la proroga da gennaio a luglio 2023 dell'operatività delle disposizioni previste dal D.Lgs. 36/2021, attuativo dell'[articolo 5](#), L. 86/2019, come da ultimo modificato dal D.Lgs. 163/2022.

Di conseguenza, le limitazioni alla libertà contrattuale dell'atleta, individuate come vincolo sportivo, dovranno essere eliminate entro il 1° luglio 2023.

Anche la modifica del trattamento fiscale applicabile al settore dello sport dilettantistico (che prevede la soppressione dai redditi diversi di cui all'[articolo 67](#), lettera m), Tuir, della parte riferita al settore sportivo) si applicherà a decorrere dal prossimo 1° luglio.

² Articolo 44, comma 1, D.L. 73/2022, convertito, con modificazioni, in L. 122/2022.

³ Articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015.

⁴ Articolo 29, D.Lgs. 148/2015.

Sgravio contributivo per le aziende interessate dalla certificazione di parità di genere

Fra le novità per l'anno 2023 si colloca anche l'agevolazione spettante nella misura dell'1% del versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in possesso della certificazione per la parità di genere, nel limite massimo di 50.000 euro per azienda.

La misura, prevista inizialmente solo per l'anno 2022 dalla L. 162/2021, ha assunto il carattere di misura strutturale per il mezzo del D.l. 20 ottobre 2022.

Ulteriori novità per lavoratori e datori di lavoro: Covid 19, le nuove misure di isolamento e autosorveglianza stabilite dal Ministero della salute

Ulteriore novità consiste nella revisione delle misure di isolamento e autosorveglianza, definite dal D.L. 162/2022, convertito il L. 199/2022 e reso operativo dalla circolare n. 51961/2022 del Ministero della salute.

In funzione delle nuove disposizioni, vengono ridotti i tempi di isolamento e autosorveglianza, ed è stato abolito l'obbligo di sottoporsi a *test* o tampone per definire la chiusura dello stato di isolamento.

Le misure, che vogliono rappresentare una semplificazione di quanto in precedenza previsto, prevedono, inoltre, che al termine dell'isolamento è sempre obbligatorio utilizzare la mascherina FFP2 fino al 10° giorno dalla comparsa della positività al Covid-19, raccomandando anche di evitare persone a rischio e ambienti affollati.

Ove il soggetto decida di sottoporsi a tampone o *test*, il cui esito risulti negativo, queste regole non si applicano.

Le misure riguardano il comportamento che deve adottare il cittadino, mentre nulla viene specificato in merito agli ambienti di lavoro. È lecito stabilire, pertanto, che si rientra fisicamente al lavoro solo con esito negativo di tampone o *test* antigenico rapido, così come previsto dalla [circolare n. 15127/2021](#) del Ministero della salute, ultimo documento che ha fornito disposizioni in materia di Covid e ambiente di lavoro

Si propone di seguito una tabella riassuntiva delle misure operative:

Stato personale	Cosa devo fare?	Posso lavorare?	Ho diritto all'assegno di malattia?
Positivo sempre asintomatico	Isolamento:	Sì:	Dipende.

	<ul style="list-style-type: none"> • 5 giorni senza <i>test</i> antigenico o molecolare; • meno di 5 giorni con <i>test</i> negativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • solo in modalità <i>smart working</i>, • solo se asintomatico e con il benessere del medico di base 	Se posso lavorare in modalità <i>smart working</i> non viene redatto il certificato medico e non spetta la malattia.
Positivo e asintomatico da 2 giorni	<p>Isolamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 giorni dalla comparsa dei sintomi; • senza <i>test</i> antigenico o molecolare. 		
Positività per soggetti immunodepressi	<p>Isolamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • minimo 5 giorni; • con <i>test</i> antigenico o molecolare. 		
Positività per operatori sanitari	<p>Isolamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • termina solo con <i>test</i> antigenico o molecolare negativo; • ci si può sottoporre al <i>test</i> se asintomatici da almeno 2 giorni. 		
Positività per cittadini che fanno ingresso dalla Cina	<p>isolamento: minimo 5 giorni quando positivi entro 7 giorni dal rientro in Italia, se asintomatici da almeno 2 giorni e solo con <i>test</i> antigenico o molecolare negativo.</p>		
Contatto stretto con un soggetto positivo	<ul style="list-style-type: none"> • Autosorveglianza: 5 giorni di utilizzo obbligatorio mascherina FFP2 in luoghi chiusi e in presenza di assembramenti; • autoverifica di eventuali sintomi con <i>test</i> o tampone. 	<p>Sì, devo.</p> <p>Obbligo di indossare mascherina FFP2 per tutto il turno di lavoro.</p>	No
Contatto stretto con un soggetto positivo per operatori sanitari	<ul style="list-style-type: none"> • Autosorveglianza: 5 giorni di utilizzo obbligatorio mascherina FFP2 in luoghi chiusi e in presenza di assembramenti; • obbligo di <i>test</i> o tampone giornaliero per 5 giorni. 		

Le disposizioni che cessano di produrre effetti dal 2023

Da ultimo, chiudiamo la carrellata delle novità caratterizzanti il primo periodo del 2023 elencando brevemente quelle misure che hanno terminato di produrre effetti con il termine dello scorso anno.

Alcune agevolazioni introdotte a sostegno di aziende e lavoratori colpiti dalla crisi economica derivante dal *post* pandemia e dal conflitto fra Russia e Ucraina non hanno trovato conferma nelle disposizioni per l'anno 2023, così come le misure atte a sostenere le neomamme lavoratrici, a favore di misure agevolative per entrambi i genitori in ottica di parità di genere.

Proponiamo di seguito una tabella riepilogativa delle misure che hanno cessato di produrre effetti:

Scopo dell'agevolazione	Tipologia di agevolazione cessata
Sostegno ad aziende e lavoratori colpiti dalla crisi economica derivante dal <i>post</i> pandemia e dal conflitto fra Russia e Ucraina	Bonus carburante (D.L. 21/2022, convertito in L. 51/2022)
	Rimborso utenze per energia (D.L. 115/2022, convertito in L. 142/2022)
	Innalzamento della soglia di esenzione <i>fringe benefit</i> a 3.000 euro (D.L. 176/2022)
	<i>Smart working</i> semplificato (Legge di conversione del D.L. 115/2022, articolo 25-bis , che ripristina le regole dello <i>smart working</i> emergenziale, così come previsto dall' articolo 90 , D.L. 34/2020)
	Esonero contributivo per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di soggetti che provengano da aziende per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852 , L. 296/2006 ovvero di lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei 6 mesi precedenti e di lavoratori impiegati in rami d'azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese suddette. (Legge di Bilancio 2022, modificata dal D.L. 21/2022, convertito in L.51/2022)
Sostegno alla genitorialità	<i>Smart working</i> agevolato per genitori di figli <i>under 14</i> (D.L. 115/2022, convertito in L. 142/2022)
	Esonero pari al 50% dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato (Legge di Bilancio 2022)

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2023

Il regime sanzionatorio in materia di maternità e paternità illustrato dall'INL

Carmine Santoro – funzionario INL - dottore di ricerca

L'INL, con la [nota n. 2414/2022](#), evidenzia il regime sanzionatorio del D.Lgs. 105/2022, il quale ultimo, nel modificare il D.Lgs. 151/2001 e la L. 104/1992, ha introdotto misure dirette a realizzare un migliore temperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza.

Obiettivo della nota è fornire specifiche indicazioni al personale ispettivo in ordine alla corretta applicazione e ai profili di carattere sanzionatorio della disciplina menzionata.

Premessa

Il D.Lgs. 105/2022 ha inciso sulla disciplina a sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs. 151/2001, recando disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare ([articolo 1](#), comma 1).

Congedo di paternità obbligatorio

Come rammenta l'ispettorato nella nota in commento, l'[articolo 27-bis](#), D.Lgs. 151/2001, introdotto dall'[articolo 2](#), comma 1, lettera c), D.Lgs. 105/2022, riconosce il congedo di paternità obbligatorio al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi - 20 in caso di parto plurimo - con relativa corresponsione di un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione ([articolo 29](#), D.Lgs. 151/2001).

L'esercizio del diritto al congedo è sottoposto a talune modalità procedurali; in particolare, il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni di fruizione, con un anticipo non minore di 5 giorni, sulla base della data presunta del parto, ferme restando le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva ([articolo 27-bis](#), comma 6, D.Lgs. 151/2001). Ovviamente, il vincolo temporale viene meno, in caso di impossibilità di sua osservanza, ad esempio in caso di parto prematuro. Osservate tali condizioni, il datore di lavoro è tenuto al riconoscimento del congedo richiesto dal lavoratore.

Sotto il profilo sanzionatorio il Legislatore ha introdotto il nuovo [articolo 31-bis](#), D.Lgs. 151/2001, prevedendo che

“il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni”.

Secondo l'INL, ai fini accertativi, non può ritenersi di ostacolo la pretesa datoriale di rispetto del tipico preavviso di 5 giorni, a meno che un eventuale parto anticipato impedisca al lavoratore di osservare il termine in questione.

Circa le modalità accertative, l'Ispettorato sostiene l'ammissibilità della diffida ai sensi dell'[articolo 13](#), D.Lgs. 124/2004, laddove il congedo sia ancora fruibile. Inoltre, è pacificamente applicabile, in assenza di divieto normativo, la misura ridotta di cui all'[articolo 16](#), L. 689/1981, pari a 860,66 euro.

Congedo di paternità alternativo

L'INL evidenzia che in tema di congedo di paternità “*alternativo*” le novità riguardano esclusivamente il piano sanzionatorio ([articolo 2](#), comma 1, lettera d), D.Lgs. 105/2022).

Ai sensi dell'[articolo 31-bis](#), comma 2, D.Lgs. 151/2001, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'[articolo 28](#), D.Lgs. 151/2001, è punito con la sanzione penale dell'arresto fino a 6 mesi.

Inoltre, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro, ove rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis](#), D.Lgs. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Divieto di licenziamento

L'INL rammenta che il divieto di licenziamento di cui all'[articolo 54](#), D.Lgs. 151/2001, fino al compimento di un anno di età del bambino, si applica anche nei confronti del padre lavoratore,

nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito del congedo di paternità obbligatorio e del congedo di paternità alternativo.

L'inosservanza del divieto è punita con la sanzione amministrativa da 1.032 a 2.582 euro; l'INL evidenzia che non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'[articolo 16](#), L. 689/1981, con la conseguenza che l'importo sanzionatorio dovrà essere determinato, in concreto, con l'ordinanza-ingiunzione di cui all'[articolo 18](#), L. 689/1981, secondo i criteri di cui all'[articolo 11](#) della legge appena citata. Inoltre, la violazione, rilevata nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis](#), D.Lgs. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Il diritto al rientro e alla conservazione del posto ([articolo 56](#), D.Lgs. 151/2001) è tutelato dalla sanzione amministrativa da 1.032 a 2.582 euro e, ove la violazione sia rilevata nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, la stessa non può essere conseguita. Anche in tal caso non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16, L. 689/1981 ([articolo 54](#), comma 8, D.Lgs. 151/2001).

Riposi, permessi e congedi

Il D.Lgs. 105/2022 ha ampliato l'impianto sanzionatorio di cui all'[articolo 46](#), D.Lgs. 151/2001. Come ricorda l'Ispettorato, la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro, già prevista per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative alle omesse concessioni dei riposi giornalieri del padre e della madre contenuti negli articoli [39-41](#), D.Lgs. 151/2001, ora si applica anche a quelle concernenti le mancate concessioni dei riposi e permessi per i figli con *handicap* grave ([articolo 42](#)), l'assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle Amministrazioni pubbliche ([articolo 42-bis](#)) e i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento ([articolo 45](#)).

In merito alle modalità procedurali, si deve ammettere - per assenza di divieto normativo - l'applicabilità della misura ridotta, pari a 860,66 euro, mentre l'INL non si esprime sulla diffidabilità ai sensi dell'[articolo 13](#), D.Lgs. 124/2004. La soluzione negativa sembra imporsi, in considerazione dell'impossibilità, o meglio inutilità, di recupero dei permessi non concessi.

Inoltre, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui sopra, ove rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis, D.Lgs. 198/2006, o di

analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Congedi parentali e assistenza ai figli

L'Ispettorato descrive anche le modifiche in materia di congedi parentali (si veda [articolo 32](#) ss., D.Lgs. 151/2001).

Sul piano sanzionatorio non si registrano novità, applicandosi l'[articolo 38](#), D.Lgs. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro. È applicabile la misura ridotta, nell'importo di 860,66 euro, e non è ammessa la diffida per le medesime ragioni sopra illustrate, circa l'impossibilità/inutilità di sanare *ex post* la condotta illecita omissiva.

Anche in tal caso, si aggiunge la previsione secondo cui, ove rilevate nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis](#), D.Lgs. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Permessi per assistere persona con disabilità

L'[articolo 3](#), D.Lgs. 105/2022, apporta modifica anche all'[articolo 33](#), commi 2 e 3, L. 104/1992, prevedendo che la fruizione, da parte del lavoratore, di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, compete al coniuge, a chi è parte di un'unione civile, al convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado.

Ai sensi del comma 7-ter, introdotto al citato articolo 33, nelle ipotesi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti elencati nello stesso articolo, ove rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis, D.Lgs. 198/2006, o di analoghe certificazioni, trova applicazione la misura preclusiva del conseguimento delle certificazioni stesse da parte del datore di lavoro.

Lavoro agile

Le nuove norme introdotte con il D.Lgs. 105/2022 alla L. 81/2017 hanno modificato anche l'[articolo 18](#), comma 3-bis, ai sensi del quale sono disciplinati i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile.

A decorrere dal 13 agosto 2022 la priorità è estesa:

- alle lavoratrici e ai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'[articolo 3](#), comma 3, L. 104/1992;
- ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'[articolo 4](#), comma 1, L. 104/1992, o che siano assistenti di persone fragili ai sensi dell'articolo 1, [comma 255](#), L. 205/2017.

Al fine di prevenire condotte discriminatorie, è vietato sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi, anche indiretti, sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile. Ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla.

Il D.Lgs. 105/2022 ha previsto anche in tal caso che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-*bis* menzionato, ove rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis](#), D.Lgs. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Lavoro part-time

Il novello [articolo 8](#), D.Lgs. 81/2015, estende ai soggetti che siano parte delle unioni civili e delle convivenze di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale, nei casi delle patologie ivi indicate, riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché, nel caso di assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, ai sensi dell'[articolo 3](#), comma 3, L. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua.

Nei casi di richiesta di trasformazione del contratto, il lavoratore non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, anche indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di quanto sopra è nulla (articolo 8, comma 5-*bis*, D.Lgs. 81/2015).

Anche nei casi di rifiuto, opposizione e ostacolo alla fruizione del sopra citato diritto alla trasformazione del contratto, rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-*bis*, D.Lgs. 198/2006, o di analoghe certificazioni, sarà impedito al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (articolo 8, comma 5-*ter*, D.Lgs. 81/2015).

Congedi per eventi e cause particolari ex articolo 4, L. 53/2000

Con l'[articolo 6](#), D.Lgs. 105/2022, sono state, inoltre, apportate modifiche all'[articolo 4](#), L. 53/2000, concernente congedi per eventi e cause particolari, introducendo, anche in tale ipotesi, la misura interdittiva ai sensi della quale il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al citato articolo, rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis](#), D.Lgs. 198/2006, o di analoghe certificazioni impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (cfr. comma 4-ter).

Regime intertemporale

Infine, l'Ispektorato ritiene opportuna una precisazione in relazione al regime intertemporale, in particolare per quanto attiene all'applicabilità delle tutele di cui agli articoli [54](#) e [55](#), D.Lgs. 151/2001, per i congedi la cui fruizione è iniziata prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina.

Secondo l'INL, posto che l'evento nascita e la fruizione del congedo da parte del lavoratore padre costituiscono elementi essenziali per l'individuazione del regime normativo applicabile, il divieto di licenziamento (articolo 54, comma 7) e il riconoscimento dell'indennità di mancato preavviso in caso di dimissioni (articolo 55, comma 2) trovano applicazione anche nei casi in cui la nascita sia avvenuta prima del 13 agosto 2022, a condizione che il congedo di paternità di cui all'[articolo 27-bis](#), D.Lgs. 151/2001, sia stato fruito anche solo parzialmente dopo tale data.



**Tavola rotonda con il Comitato Scientifico di
Centro Studi Lavoro e Previdenza**

Temi emergenti e nuove prospettive professionali per i Consulenti del Lavoro

18 gennaio 2023 | 14.30 - 17.30

L'evento on-line sui "Temi emergenti e nuove prospettive professionali per il Consulente del Lavoro" si terrà con la formula innovativa della tavola rotonda che prevede dopo una prima fase plenaria un proseguimento dei lavori tramite diversi **focus group di approfondimento**, ciascuno moderato da un professionista del Comitato Scientifico.

Contratto di lavoro dopo il Decreto Trasparenza: obblighi informativi e clausole contrattuali	Politiche retributive, welfare e fringe benefit 2023	Casi e soluzioni nel licenziamento disciplinare
---	--	---

SCOPRI DI PIÙ

Evento omaggio per gli abbonati al Percorso Formativo 365

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2023

Legge di Bilancio 2023: taglio al cuneo e detassazione premi

Roberto Lucarini – dottore commercialista

Con la Legge di Bilancio 2023, appena approvata dopo la maratona parlamentare, il Legislatore ha proposto, tra altro, 2 novità: la prima in tema di taglio al cuneo fiscale e contributivo; la seconda legata alla detassazione delle retribuzioni premiali.

Nelle presenti note andremo a individuare i profili di novità proposti per le suddette situazioni, come noto già presenti nel nostro ordinamento.

Il taglio al cuneo nella Legge di Bilancio 2023

È ben noto agli operatori il profilo definitorio del c.d. cuneo fiscale e contributivo, così come sono palesi le difficoltà che tale cuneo, di ammontare molto elevato in Italia, pone sia alla competitività delle imprese che in relazione al livello delle retribuzioni nette dei lavoratori. Un doppio fardello che, agendo quale *unicum*, rappresenta uno degli aspetti più penalizzanti per l'economia nazionale.

Ciò che viene modificato dal 1° gennaio 2023, attinente all'ambito contributivo, riguarda 2 aspetti da valutare preliminarmente:

1. deriva da un provvedimento già operante nel corso del 2022, sia pur con differenziazioni;
2. riguarda solo i lavoratori dipendenti.

Circa quest'ultima connotazione ricordo, infatti, come la contribuzione interessata, ossia quella per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Ivs), che si attesta al 33%, sia ripartita tra quota a carico del datore di lavoro e quota a carico del lavoratore, quest'ultima in via ordinaria pari al 9,19%. Proprio su quest'ultima quota agisce, infatti, lo sgravio contributivo.

Ricordo come l'esonero derivi da una disposizione dello scorso anno, *rectius, in primis*, dalla Legge di Bilancio 2022, quando si ideò, sia pure in via eccezionale e quindi temporanea, un taglio al cuneo contributivo a mezzo della seguente disposizione:

“In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per

tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al primo periodo, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche"¹.

Tale norma di apertura concedeva in effetti un minimo taglio mensile dello 0,80%, sulla contribuzione in capo al lavoratore, solo se il valore della retribuzione imponibile mensile ai fini previdenziali non eccedesse 2.692 euro. Ciò ha fatto operare un riferimento generico a una retribuzione annua non superiore a 35.000 euro, anche se, in effetti, la valutazione di spettanza doveva essere operata sulla singola mensilità. Sono concetti, questi, da tenere a mente, dato che, come vedremo a breve, rimarranno immutati anche per le novità in commento.

Da notare come tale esonero non vada, *ex lege*, a gravare in alcun modo sul computo delle prestazioni pensionistiche del lavoratore.

Con uno sforzo ulteriore, dettato anche dall'aggravamento dei prezzi dovuto alla forte inflazione, il Legislatore tornò a rivisitare il provvedimento, prevedendone, per il periodo luglio-dicembre 2022, un ampliamento nell'aliquota dell'esonero.

Fu infatti disposto:

“Per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresi la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è incrementato di 1,2 punti percentuali. Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al primo periodo, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche"².

Rimaneva, quindi, immutata la platea dei lavoratori beneficiari della norma agevolativa, contraddistinti dal valore dell'imponibile previdenziale mensile, mentre l'aliquota di sgravio passava dall'0,80% al 2%, per effetto dell'incremento di 1,2 punti percentuali.

Con il finire del 2022 la norma “eccezionale” avrebbe dovuto, quindi, giungere a termine, ma il Legislatore ha optato per una sua riproposizione almeno per tutto l'anno 2023. Il richiesto taglio al cuneo è, dunque, stato attuato proprio con tale rilancio, concedendo, in più, alcuni vantaggi in termini di esonero contributivo ad alcuni lavoratori.

A mezzo dell'articolo 1, [comma 281](#), L. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) è stato, infatti, disposto quanto segue:

¹ Ex articolo 1, comma 121, L. 234/2021.

² Ex articolo 20, comma 1, D.L. 115/2022.

“In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l’esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore previsto dall’articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n.234, è riconosciuto nella misura di 2 punti percentuali con i medesimi criteri e modalità di cui al citato articolo 1, comma 121, della legge n.234 del 2021 ed è incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l’importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.

La novella normativa richiama pedissequamente quanto disposto nella precedente Legge di Bilancio 2022, lasciando, quindi, inalterati i principi e i concetti applicativi di tale esonero come in precedenza esposti.

Le sostanziali novità, quindi, possono essere così riassunte:

- periodo di vigenza dello sgravio: 1° gennaio-31 dicembre 2023;
- sgravio pari al 3%, sulla contribuzione lvs a carico dei lavoratori, per quei soggetti aventi una retribuzione imponibile mensile ai fini previdenziali non superiore a 1.923 euro;
- sgravio pari al 2%, sulla contribuzione lvs a carico dei lavoratori, per quei soggetti aventi una retribuzione imponibile mensile ai fini previdenziali non superiore a 2.692 euro.

Da quanto detto si nota come la natura provvisoria della norma resti immutata e, dunque, non strutturale, in ragione del mero rimando alla disposizione originaria, ma sia semplicemente stato ampliato il periodo di vigore.

Il Legislatore ha, tuttavia, previsto un’ulteriore sforbiciata al cuneo previdenziale, andando a ripartire i lavoratori beneficiari in 2 distinte categorie. Chi riceve un salario annuo meno elevato, in linea di massima non superiore a 25.000 euro, ottiene uno sgravio maggiore, pari al 3%; chi, invece, si trova nella fascia compresa tra il suddetto importo e 35.000 euro beneficerà di un esonero pari al 2%. Ricordo ancora come tali limiti siano, in certe situazioni, non assoluti, visto che il riferimento operativo andrà effettuato, mese per mese, su ciascun imponibile retributivo registrato.

Da notare come tale impostazione generale comporti, con la riduzione del contributo previdenziale a carico del lavoratore, un conseguente aumento della base imponibile Irpef³ e, quindi, un minimo aggravio d’imposta che, infine, riduce l’efficacia del taglio al cuneo.

³ Il contributo previdenziale a carico del lavoratore è, infatti, onere deducibile del reddito da lavoro.

La detassazione sui premi di risultato

Altro intervento della Legge di Bilancio 2023 è dedicato a un istituto, ormai ben conosciuto, del nostro sistema tributario: la tassazione sostitutiva agevolata dei premi di risultato o di produttività.

Nato nel 2008 come forma sperimentale di tassazione in via agevolata su erogazioni legate alla maggiore produttività del lavoro, questo istituto è stato reso strutturale a mezzo della Legge di Bilancio 2016⁴ e, in seguito, regolamentato a mezzo di apposita norma attuativa, D.M. 25 marzo 2016, dove sono state dettate le istruzioni operative.

Al solito, la disciplina è stata nel tempo complicata dalla prassi amministrativa dell'Agenzia delle entrate, tanto che l'affrontare in termini pratici tale questione comporta per gli operatori la necessità di porre notevole attenzione a vari aspetti formali e sostanziali. Non è questa la sede, tuttavia, per dilungarsi sui molti aspetti problematici della detassazione in esame, bastando invece ricordarne, a grandi linee, la struttura portante.

Sappiamo che la tassazione sostitutiva agevolata, detta anche detassazione, va appunto a sostituire l'ordinaria tassazione Irpef, e le sue addizionali locali, presente sui redditi da lavoro dipendente. Tale detassazione riguarda, tuttavia, i premi di risultato, ossia *“le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione”*⁵.

Tale imposta sostitutiva è pari al 10% entro il limite annuo della retribuzione premiale di 3.000 euro lordi.

Ulteriore indicazione riguarda un aspetto soggettivo del lavoratore, legato al suo reddito annuo da lavoro dipendente: la detassazione, infatti, si applica *“per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 80.000”*⁶.

Ricordo, per inciso, come a mezzo della Legge di Bilancio 2017 (L. 232/2016) sia stato potenziato tale strumento introducendovi l'assenza di ogni tassazione per i casi di conversione, per scelta del lavoratore, dell'erogazione premiale di produttività in *benefit*.

Con l'attuale Legge di Bilancio 2023 (articolo 1, [comma 63](#)) il Legislatore è tornato a occuparsi di tale istituto, prevedendo quanto segue:

⁴ Ex articolo 1, comma 182 ss., L. 208/2015.

⁵ Ex articolo 1, comma 182, L. 208/2015, e ribadito ex articolo 2, comma 1, D.M. 25 marzo 2016.

⁶ Ex articolo 1, comma 186, L. 208/2015.

“Per i premi e le somme erogati nell’anno 2023, l’aliquota dell’imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all’articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n.208, è ridotta al 5 per cento”.

Lo scarno dettato normativo rimanda *in toto* alla disposizione del 2015, indicando, però, che con l’anno 2023 la tassazione sostitutiva sarà ancora più agevolata, passando dal 10% al 5%. Resta, quindi, invariato l’impianto normativo e attuativo dell’istituto, riducendosi soltanto, in presenza dei presupposti legali, l’importo della detassazione sulle erogazioni monetarie premiali legata ai premi di risultato.



Special Event Lavoro

Special Event Lavoro di mezza giornata - Diretta web

COME SCRIVERE LA LETTERA DI LICENZIAMENTO

Il laboratorio intende affrontare il licenziamento nei suoi risvolti operativi con l'analisi della lettera di licenziamento, nei suoi aspetti motivazionali, e la comunicazione della stessa, in chiave esperienziale.

 22 aprile 2022  09.00 - 13.00

[ACCEDI AL SITO](#)

Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2023

L'obbligo assicurativo Inail dei professionisti: i casi, i problemi, i ricorsi

Fabrizio Vazio – esperto in materia previdenziale - componente Centro studi per l'attività ispettiva

L'assicurazione Inail dei professionisti è un argomento spesso sottovalutato, nella convinzione che essi siano esclusi dall'obbligo. In realtà, spesso, le note di prassi dell'Istituto hanno esteso l'ambito della tutela obbligatoria: vediamo tutti i casi, con l'ausilio delle indicazioni Inail e della giurisprudenza.

L'obbligo assicurativo

Il tema dell'assicurazione Inail dei professionisti è molto meno semplice di quanto si potrebbe pensare. Infatti, si è abituati a ritenere che i liberi professionisti non abbiano tutela, ma in realtà, oggi, i casi in cui l'assicurazione Inail è obbligatoria sono numerosi.

Come noto, in Italia non esiste l'onnicomprensività della tutela assicurativa: non tutti i lavoratori, pertanto, sono tutelati contro gli infortuni sul lavoro.

L'assicurazione è frutto della compresenza necessaria di 2 requisiti:

- quello oggettivo, posto dall'[articolo 1](#), T.U. 1124/1965;
- quello soggettivo, di cui all'[articolo 4](#), T.U. 1124/1965.

Per i liberi professionisti, tuttavia, va considerato che il requisito oggettivo è pressoché certo, tenuto conto che l'Istituto ha precisato che anche il solo uso del telefono (oltre, ovviamente, a quello dei classici macchinari elettrici per ufficio) comporta la sussistenza del rischio¹.

Più delicata è la questione afferente al requisito soggettivo, poiché direttamente i liberi professionisti non sono enumerati nell'elenco di cui all'articolo 4, T.U. 1124/1965.

I casi di obbligo, tuttavia, sono numerosi e può ben dirsi che oggi, forse, il requisito soggettivo è posseduto da molti più liberi professionisti rispetto a quanto non si creda.

Vediamo uno per uno i casi.

¹ L'Inail ha sottolineato con specifico indirizzo alle sedi che “sotto il profilo tecnico, l'utilizzo di normali apparecchi telefonici comporta comunque l'esposizione degli addetti a specifici rischi professionali, fra i quali, si annoverano quelli connessi all'intensità sonora del segnale emesso dal ricevitore nonché i pericoli collegati con il rischio elettrico e, in particolare, i rischi riconducibili a:

- incendi innescati da possibili correnti di dispersione
- falsi contatti e conseguenti surriscaldamenti localizzati, folgorazioni”.

Libero professionista in forma individuale: obbligo no

Il caso più semplice è quello del libero professionista che opera in forma individuale: egli è normalmente non soggetto a obbligo assicurativo e, pertanto, conformemente ai principi che informano l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro pubblica, non può assicurarsi.

Egli non può essere tutelato nemmeno qualora sia *dominus* di un praticante, perché quest'ultimo non è assicurabile (e ciò comporta anche la non assicurabilità del professionista) perché vi è gratuità del rapporto e, quindi, è assente il requisito soggettivo ai fini assicurativi (ai sensi dell'[articolo 4](#), n. 1, D.P.R. 1124/1965), in quanto il rimborso spese comunque non ha natura corrispettiva.

Libero professionista individuale tutor di apprendista o stagista: obbligo sì

Il discorso cambia radicalmente ove il libero professionista sia *tutor* di apprendisti o stagisti.

L'Istituto ha infatti precisato che

“sussiste l'obbligo assicurativo Inail per il tutor aziendale anche qualora tale ruolo venga ricoperto da personale privo della tutela previdenziale ex artt. 1 e 4 del d.p.r. n.1124/1965, tenuto conto dell'attività di tutoraggio svolta, analoga a quella dell'istruttore di corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale, prevista dall'art. 4, n.5), del d.p.r. n.1124/65e dell'esercizio delle attività disciplinate dall'art.1, n. 28 del medesimo d.p.r. o di altre attività che esponano il lavoratore a rischi analoghi a quelli valutati dal legislatore, alla luce delle innovazioni giurisprudenziali”.

Con riferimento in particolare all'apprendistato è stato precisato che

“l'attività di cui si occupa il tutor aziendale dell'apprendista è assimilabile per analogia, in presenza delle medesime finalità formative, a quella svolta dal “tutor aziendale” nei rapporti di tirocinio, persona assicurata, in quanto equiparata all'istruttore dei corsi di qualificazione e riqualificazione o di addestramento professionale”².

L'Inail ha chiarito che

² In tal senso, le istruzioni generali del 19 giugno 1998, indirizzate dall'allora Direzione centrale rischi alle Strutture centrali e territoriali, già stabilivano che *“il responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti”* indicato dalle aziende ospitanti (ora identificato nel *tutor* aziendale) *“dovrà - ove ne ricorra l'obbligo - risultare inserito nella posizione (assicurativa) della ditta ospitante”.* Infatti, la succitata disposizione individuava nell'indicato responsabile un soggetto da assicurare presso l'Inail, ovviamente nell'ipotesi in cui *“ne ricorra l'obbligo”*, ossia laddove fosse stato impegnato in una delle attività protette disciplinate dall'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124”.

“pertanto il tutor aziendale dell'apprendista è persona assicurata all'Istituto, laddove svolga una delle lavorazioni disciplinate dall'art.1, n.28, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, ovvero altre lavorazioni previste dall'art. 1.T.U.”.

L'Istituto ha, altresì, precisato che

“il requisito soggettivo sussiste pertanto anche per quei lavoratori, quali i commercianti titolari di impresa individuale, i liberi professionisti operanti individualmente, gli agenti di commercio individuali, nonché per le organizzazioni di volontariato e le associazioni di promozione sociale che, nell'esercizio dell'attività loro propria (quali, esemplificativamente, lavoro autonomo o di volontariato), sono esenti dall'assicurazione Inail”.

Quanto alla retribuzione imponibile, poiché ovviamente non ve n'è una, per i liberi professionisti si prende in considerazione, ai fini descritti, la retribuzione di ragguglio pari al minimale di rendita, coerentemente con la normativa vigente.

Società tra professionisti: obbligo sì

Le circolari Inail dedicate, rispettivamente, alle società tra professionisti dei consulenti del lavoro ([n. 35/2017](#)) e dei commercialisti ([n. 15/2019](#)) illustrano compiutamente la disciplina relativa alle Stp quanto all'obbligo assicurativo: in entrambe le circolari l'Istituto ricorda che

“i soci professionisti devono in ogni caso essere assicurati (con indicazione dei relativi codici fiscali nel quadro P della polizza dipendenti) e l'obbligo è in capo alla società, in qualità di soggetto assicurante”³.

Per gli stessi, pertanto, a giudizio dell'Inail, esiste obbligo assicurativo (“soci di qualunque tipo di società”, ex [articolo 4](#), comma 7, T.U. 1124/1965).

Studi associati: obbligo no

L'Inail ha tentato più volte di estendere l'assicurazione prevista per i soci agli associati degli studi professionali.

In esito a un verbale ispettivo e a una successiva cartella esattoriale emessa per uno studio associato infermieristico, è scaturita una controversia giudiziale approdata alla Corte Costituzionale.

³ L'indicazione non è, invero, ripetuta nell'[istruzione operativa n. 7362/2022](#) sulle Stp di avvocati, ma, ovviamente, la *ratio* è la medesima e quindi deve ritenersi che, a giudizio dell'Istituto, l'obbligo assicurativo sussista per i professionisti soci di Stp. Per completezza va segnalato che il Cno dei consulenti del lavoro, con lettera del 20 aprile 2018 alla Direzione generale Inail, ha sostenuto che, “in rapporto all'obbligo assicurativo, la ricostruzione normativa e giurisprudenziale porta ad una conclusione diversa”.

L'argomentazione dell'Istituto era, fra l'altro, che un trattamento deteriore, riservato agli associati degli studi professionali, contrasterebbe, in primo luogo, con il precetto dell'[articolo 38](#), comma 2, Costituzione, che non annette alcun rilievo al regime giuridico del lavoro protetto e sancisce l'obbligo di accordare, a parità di rischio, parità di tutela assicurativa; inoltre, l'esclusione della tutela assicurativa per i soggetti associati negli studi professionali varrebbe in pari tempo a discriminarli, senza alcuna giustificazione apprezzabile, rispetto ai soggetti esposti al medesimo rischio che lavorino come soci di una società.

La Corte Costituzionale ha, però, bocciato l'interpretazione dell'Istituto: la Corte ha ritenuto che

“a fronte della multiforme realtà degli studi professionali, contraddistinta dalla coesistenza dei disparati assetti organizzativi, che l'accordo degli associati prefigura (art. 36 del codice civile), e dal vario atteggiarsi dei rapporti di lavoro, secondo i tratti dell'autonomia o di un coordinamento più incisivo delle prestazioni, la discrezionalità del legislatore può modulare l'obbligazione assicurativa secondo schemi molteplici, che individuino in maniera univoca e coerente, in questa variegata gamma di fattispecie, le situazioni meritevoli di tutela”.

Anche la Corte di Cassazione ([sentenza n. 30428/2019](#)) ha precisato che, in tema di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, non sussiste l'obbligo assicurativo nei confronti dei componenti di studi professionali associati,

“in quanto la tendenza ordinamentale espansiva di tale obbligo può operare, sul piano soggettivo, solo nel rispetto e nell'ambito delle norme vigenti, che, come per il libero professionista, in nessun luogo (artt. 1, 4 e 9 del d.P.R. n. 1124 del 1965) ne contemplano l'assoggettamento per le associazioni professionali”.

Del resto, la Corte ricorda quanto esposto in premessa, ovvero che nel sistema assicurativo italiano non vige il principio dell'universalità della tutela.

A oggi, quindi, per i liberi professionisti riuniti in studio associato non vi è obbligo assicurativo, ma vi è, ovviamente, ove un professionista componente dello studio sia *tutor* di stagista o apprendista (si veda sopra).

Professionisti che operano come co.co.co.: obbligo “ni”

I professionisti che operano come collaboratori coordinati e continuativi sono tutelati?

Non è detto.

Vero è, infatti, che il D.Lgs. 38/2000 estende ai parasubordinati la tutela Inail, ma è vero anche che l'[articolo 5](#), D.Lgs. 38/2000, definisce i lavoratori parasubordinati oggetto della tutela Inail individuandoli mediante riferimento all'articolo 49, comma 1, lettera a), Tuir, ora [articolo 50](#), comma 1, lettera c-bis), Tuir, che dispone l'assimilazione, ai fini fiscali, del reddito prodotto dalle attività di collaborazione coordinata e continuativa ivi elencate a quello da lavoro subordinato.

La disposizione sopra richiamata esclude la predetta assimilazione quando la collaborazione coordinata e continuativa abbia a oggetto l'esercizio dell'arte o professione. Non rientrano, pertanto, nell'ambito soggettivo della tutela, ad esempio, i medici e gli infermieri professionali che prestano la propria attività con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Tale disposizione è ben nota (paradossalmente) all'Inail, che ha fatto fronte all'enorme numero di casi Covid di origine lavorativa (296.806 al 31 agosto 2022) reclutando medici e infermieri con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, senza poterli racchiudere in tutela presso lo stesso Istituto⁴.

Concludendo

Si riporta la tabella riassuntiva di quanto esposto. Va precisato che le indicazioni sono fornite sulla base delle note dell'Istituto (talora contestate, vedi nota 3 in materia di obbligo riferito alle Stp) e, nel caso degli studi associati, pure della giurisprudenza (anche della Corte Costituzionale).

Fattispecie	Tutela Inail
Libero professionista individuale	No
Libero professionista individuale <i>tutor</i> di stagisti o apprendisti	Sì
Soci di Stp	Sì
Componenti di studio associato	No
Componenti di studio associato <i>tutor</i> di stagisti o apprendisti	Sì
Co.co.co.	Sì
Co.co.co nell'ambito della propria professione	No

Contenzioso

È il caso di ricordare che, ove l'Istituto pretenda di assicurare soggetti che ritengano di non avere obbligo assicurativo, il contenzioso amministrativo non dev'essere rivolto contro il verbale ispettivo.

⁴ Si veda a tale proposito La Peccerella, *Infezione da coronavirus e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, in "Diritto della sicurezza sul lavoro" n. 1/2020, ove ricorda l'esclusione "dalla tutela di tutti i medici di base e tutti gli altri medici e infermieri che prestano la loro attività con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, ivi compresi i 200 medici specialisti e 100 infermieri che l'Inail, ai sensi dell'art. 10 del d.l. n. 18/2020, è autorizzato ad acquisire, conferendo incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, proprio per contrastare l'emergenza causata dall'infezione da coronavirus. Sono esclusi, altresì, non pochi operatori sanitari che, senza essere titolari di un sottostante rapporto di lavoro subordinato, hanno risposto all'appello della Protezione civile e dato la disponibilità a prestare la propria opera presso strutture sanitarie in condizione di criticità per la particolare intensità del contagio". È peraltro assai nota la questione dei medici di famiglia e in generale dei medici con contratti di lavoro autonomo vittime del Covid e non indennizzati.

Non deve, altresì, essere impugnato il provvedimento dell'Istituto, ma il contenzioso deve rivolgersi contro la diffida all'assicurazione ex [articolo 16](#), T.U. 1124/1965.

Infatti, l'Istituto, solitamente dopo il verbale ispettivo, diffida il datore di lavoro fissando il termine di 10 giorni per la presentazione della denuncia di esercizio o di variazione. Trascorso detto termine senza che sia stato presentato ricorso, il datore di lavoro è tenuto a versare il premio risultante dagli accertamenti compiuti dall'Istituto assicuratore, a decorrere dall'inizio dei lavori.

Contro la diffida dell'Istituto assicuratore è data, peraltro, facoltà al datore di lavoro di ricorrere, entro lo stesso termine di 10 giorni, alla sede INL territorialmente competente.

Il ricorso ha effetto sospensivo dell'obbligo, ma non può essere presentato quando in sede di ispezione si è provveduto a sottoscrivere la denuncia (perché in tal caso non viene inviata diffida e non c'è, quindi, un atto da impugnare).

È previsto anche un secondo grado di impugnazione entro 15 giorni al Ministero del lavoro, ma in tal caso il ricorso non ha effetto sospensivo.

Conclusioni

La tendenza oggi è quella di estendere l'obbligo assicurativo anche a forme contrattuali diverse da quelle solitamente racchiuse in tutela: si vedano le norme relative ai *rider* ([articolo 1](#), D.L. 101/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 128/2019) - e soprattutto quelle in materia di tutela Inail dei lavoratori dello spettacolo⁵ ([articolo 66](#), comma 4, D.L. 73/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 106/2021).

Rimangono, tuttavia, molti soggetti non tutelati e il contenzioso in materia di obbligo assicurativo non è trascurabile, come accaduto per gli studi associati di professionisti: come spesso accade, l'auspicio di una semplificazione non appare inopportuno.

⁵ Nel caso dei lavoratori dello spettacolo si supera addirittura il problema della ricorrenza del requisito oggettivo, atteso che la [circolare n. 11/2022](#), rubricata "Estensione dal 1° gennaio 2022 dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai lavoratori autonomi iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo. Modalità di attuazione dell'obbligo assicurativo", espressamente prevede che "Ai fini assicurativi, dalla medesima data del 1° gennaio 2022, per le attività prestate dai lavoratori indicati specificatamente nel suddetto decreto interministeriale vige una presunzione legale di pericolosità, che integra le attività protette individuate all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e l'elenco delle persone assicurate contenuto nell'articolo 4 del medesimo decreto".

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2023

Principali scadenze dal 16 al 31 gennaio 2023

Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.

Lunedì 16 gennaio

Sostituti d'imposta – Addizionali regionale e comunale

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti e pensionati sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Sostituti d'imposta – Versamenti ritenute alla fonte

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituti di imposta nel mese precedente.

Lavoratori dipendenti – Contribuzione Inps

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Inps – Spettacolo e sportivi professionisti contribuzione ex Enpals

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals dalle imprese dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Gestione separata – Contribuzione Inps

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Pescatori autonomi – Contribuzione Inps

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Lavoratori autonomi agricoli – Contribuzione Inps

Scade il termine per il versamento dei contributi Inps relativi alla quarta rata del 2022.

Giornalisti e praticanti – Contribuzione Inps ex Inpgi

Versamento dei contributi dovuti all'ex Inpgi, relativi al mese precedente, per le aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Giornalisti e praticanti – Contribuzione Casagit

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit, relativi al mese precedente, per i datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Venerdì 20 gennaio

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Dirigenti aziende industriali – Contribuzione Previdai

Versamento dei contributi Previdai dovuti, dalle aziende industriali, sulle retribuzioni corrisposte nel trimestre precedente ai dirigenti iscritti.

Dirigenti aziende industriali – Contribuzione Previdapi

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente sulle retribuzioni dei dirigenti industriali iscritti al Previdapi.

Martedì 31 gennaio

Trasmissione telematica della denuncia UniEmens

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Datori di lavoro – Denuncia telematica collocamento obbligatorio

Termine entro il quale i datori di lavoro soggetti alle disposizioni sul collocamento obbligatorio devono inviare telematicamente il prospetto informativo contenente indicazioni in merito all'assolvimento dell'obbligo previsto dalla norma, qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Comunicazione annuale dei lavoratori in somministrazione

Le aziende che nel 2022 hanno utilizzato lavoratori in somministrazione devono effettuare la comunicazione annuale obbligatoria alle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, indicando i dati relativi ai contratti di somministrazione stipulati nel 2022.

LAVORO **Euroconference**

Il quotidiano di Centro Studi Lavoro e Previdenza

IL PORTALE DI AGGIORNAMENTO ON-LINE PER I CONSULENTI DEL LAVORO

Iscriviti alla mailing list e
rimani informato su tutte le news
www.eclavoro.it



EDITORE E PROPRIETARIO

Gruppo Euroconference Spa
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

DIRETTORE RESPONSABILE

Fabio Garrini

DIREZIONE SCIENTIFICA

Francesco Natalini
Luca Vannoni

COMITATO DI REDAZIONE

Luca Caratti
Roberto Lucarini
Elena Valcarenghi
Cristian Valsiglio
Luca Vannoni

RESPONSABILE REDAZIONALE

Sara Cunego

SERVIZIO CLIENTI

Per informazioni sull'abbonamento scrivere a:
servizio.spedizioni@cslavoro.it

SITO INTERNET

Per informazioni e ordini: www.euroconference.it/editoria

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE

Settimanale
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2023

Euro 215,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata, accessibile tramite le proprie credenziali dal [link](http://www.euroconference.it/area_riservata_login):
http://www.euroconference.it/area_riservata_login.

In caso di smarrimento delle *password* è possibile utilizzare la funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile nella pagina di login.

Autorizzazione del tribunale di Verona n.1447 del 29 giugno 2001

Iscrizione ROC 13 marzo 2017 n.28049

ISSN: 2039-9626

Per i contenuti di "La circolare di lavoro e previdenza" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, L. 633/1941 e succ. mod..

Tutti i contenuti presenti sul nostro sito *web* e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a *copyright*. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.