

ts TeamSystem

TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

n. 304



In collaborazione con

e Euroconference

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

TEAMSISTEM STUDIO HR

La soluzione per digitalizzare la relazione tra Studio-Azienda-Dipendenti

La trasformazione digitale sta interessando tutte le professioni e ha un particolare impatto anche sul mondo del lavoro. Le stesse attività tipiche dei Consulenti del Lavoro (elaborazione buste paga, contributi, adempimenti e inquadramento dei dipendenti), possono ora essere svolte in modo più efficiente, creando una nuova relazione tra lo Studio, le Aziende clienti e i loro Dipendenti.

TeamSystem Studio HR è la soluzione che supporta il Consulente del Lavoro nella gestione digitale delle Risorse Umane per le proprie Aziende clienti. Lo Studio può **condividere documenti, KPI, comunicazioni e offrire nuovi servizi di consulenza a valore**, creando un ecosistema digitale Studio/Azienda/Dipendenti.

La soluzione, integrata con il gestionale Paghe di Studio, è caratterizzata da:

- **Portale Studio**, che permette al Consulente del Lavoro di avere a disposizione tutte le informazioni e i documenti per ogni azienda cliente in un unico spazio ordinato e sicuro;
- **Portale Azienda**, che consente all'Azienda di gestire le comunicazioni con il Consulente del Lavoro e i processi di amministrazione delle Risorse Umane;
- **Portale Dipendenti e App**, che permette al Dipendente di consultare, gestire e scambiare - anche tramite App - documenti e informazioni relative al proprio rapporto di lavoro con l'azienda;
- **Servizi a valore**, moduli aggiuntivi che consentono al Professionista di attivare servizi di consulenza per i propri clienti.

Il Consulente del Lavoro può così creare una nuova relazione di collaborazione digitale tra Studio-Azienda-Dipendenti e monetizzare ancora di più i servizi a valore offerti.

Per maggiori informazioni: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-hr

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Alluvione Romagna: le istruzioni Inps per la cassa in deroga	10
Schede operative	
Le novità per il lavoro dal D.L. 48/2023	16
Indennità di congedo parentale all'80% per 1 mese	20
Accesso agli incentivi all'occupazione per le nuove assunzioni in presenza di un contratto di espansione	22
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali marzo 2023	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di luglio	27

Gestione del rapporto di lavoro

Garante *privacy*: videosorveglianza e obbligatorietà dell'accordo sindacale

Nella newsletter n. 503 del 26 maggio 2023, il Garante per la *privacy* ha confermato la necessità di apposito e dedicato accordo sindacale in presenza di impianti di video sorveglianza installati. Nello specifico, il Garante si rifà a una recente circostanza che ha visto la comminazione di un'importante sanzione nei confronti di un'azienda, presente su tutto il territorio nazionale, la quale, in presenza dell'installazione dei citati apparecchi, non aveva previsto un accordo sindacale specificatamente dedicato.

L'azienda stessa tentava di resistere nei confronti del Garante, adducendo quale motivazione la riconduzione dell'installazione a necessità di tutela del proprio patrimonio, con il particolare fine di evitare accessi non consentiti.

Il Garante, pur riconoscendo la liceità del fine da perseguire ha ritenuto insufficiente la procedura adottata dall'azienda, considerando in particolare manchevole la sola affissione degli appositi avvisi di adozione di sistemi di video sorveglianza, in assenza dell'accordo sindacale.

Garante della *privacy*, nota, 26 maggio 2023, n. 503

In G.U. il Decreto inerente agli incentivi per posticipo pensionamento

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 110 del 12 maggio 2023, il Decreto interministeriale 21 marzo 2023 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef.

In particolare, con il citato decreto viene data attuazione all'articolo 1, comma 286, L. 197/2022, Legge di bilancio per l'anno 2023.

La norma in questione prevede nei confronti dei lavoratori dipendenti che continuino a lavorare anche successivamente alla maturazione dei requisiti per la pensione anticipata flessibile c.d. Quota 103 di cui all'articolo 14.1, D.L. 4/2019, la possibilità di rinunciare all'accredito dei contributi a proprio carico destinata a finanziare l'assicurazione generale obbligatoria per invalidità vecchiaia superstiti.

In conseguenza dell'esercizio di tale opzione, viene quindi meno a cascata qualsiasi onere di versamento da parte del datore di lavoro sempre in merito alla quota di contribuzione a carico dei lavoratori interessati, a decorrere dalla prima decorrenza utile di potenziale accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile (ovvero dal primo giorno del mese successivo a quello di esercizio della citata facoltà, se successivo).

In conseguenza dell'esercizio di tale opzione, l'importo dei contributi non versati è integralmente corrisposto ai lavoratori interessati, andando a costituire parallelamente somme imponibili ai fini fiscali. Tale opzione può essere esercitata una sola volta dai lavoratori potenzialmente beneficiari.

L'Inps provvede a certificare al lavoratore (dandone parallelamente notizia al datore di lavoro) la maturazione dei requisiti minimi di accesso a pensione flessibile anticipata, così da poter mappare chi in concreto può esercitare tale facoltà

D.I. 21/03/2023

Fondazione studi consulenti del lavoro: approfondimento su equo compenso

In data 16 maggio 2023 la Fondazione studi consulenti del lavoro ha pubblicato un approfondimento a commento della L. 49/2023, in tema di equo compenso professionale.

Il citato approfondimento ripercorre il testo di legge (che nasce dalla volontà di individuare parametri oggettivi e cristallizzati utili a definire un compenso congruo nei confronti dei professionisti per l'esecuzione della loro attività professionale) andando a commentarlo ed evidenziandone i punti salienti.

Viene ripreso il principio contenuto nel parere della XIC Commissione Permanente che prevede la volontà di impedire che prestazioni professionali siano rese a fronte di riconoscimenti economici insufficienti a garantire la qualità delle stesse.

In quest'ottica viene indirettamente reintrodotta il concetto di compenso minimo, quale parametro al di sotto del quale non appare possibile ravvisare il criterio sopra richiamato.

Ruolo centrale nella definizione della stima dell'equo compenso, così come nella valutazione della loro congruità è rivestito sia dai parametri ministeriali (specie per i rapporti professionali di cui all'articolo 2230, cod. civ.), sia dagli ordini professionali.

Viene poi posto l'accento sulla presunzione di responsabilità della committenza in ipotesi di previsione di compensi professionali non rispondenti ai parametri di congruità.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 16/05/2023

Publicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Lavoro

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il tanto atteso D.L. 48 del 4 maggio 2023, meglio conosciuto come Decreto Lavoro.

Nei giorni scorsi, stante l'attesa attorno a tale provvedimento, sono filtrate numerose indiscrezioni circa il contenuto e gli ambiti di impatto.

La pubblicazione in Gazzetta Ufficiale cristallizza il testo definitivo, in attesa ovviamente del naturale dell'iter di conversione in legge, con annessi emendamenti (e quindi potenziali modifiche).

Estremamente vasto l'ambito di impatto della norma, di seguito alcuni tra i principali temi trattati:

- introduzione dell'Assegno di inclusione (a decorrere dal 1° gennaio 2024) che a regime assolverà al ruolo oggi incarnato dal Reddito di Cittadinanza (andando a rimodulare lo stesso);
- interventi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e rafforzamento dell'attività ispettiva;
- revisione della disciplina delle causali sottese ai rapporti di lavoro a tempo determinato;
- attenuazione delle informazioni da rendere ai sensi del D.Lgs. 152/1997, in relazione introdotte dal D.Lgs. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza);
- incentivi all'occupazione giovanile e nei confronti di persone con disabilità;
- misure volte a ridurre il cuneo fiscale e a favore del welfare.

In relazione alla portata estremamente vasta e nevralgica del D.L. 48/2023, si rimanda ai prossimi approfondimenti che saranno pubblicati nelle riviste del Gruppo Euroconference, e allo Special Event del 29 maggio 2023 a cura del dott. Luca Caratti.

D.L. 4/05/2023, n. 48

In GU la legge sull'equo compenso

Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 104 del 5 maggio 2023, la L. 49/2023 che disciplina l'equo compenso.

Come specificato dall'articolo 1 della Legge citata, con la locuzione compenso equo si intende la corresponsione di emolumenti commisurati alla quantità ed alla qualità del lavoro svolto in relazione alle caratteristiche professionali dello stesso.

Vengono, quindi, specificate le fonti alle quali far riferimento a seconda della professione autonoma svolta.

L'articolo 2 specifica l'ambito di applicazione della norma, che è rivolta ai rapporti di matrice professionale come declinati dall'articolo 2230, cod. civ..

L'articolo 3 prevede la nullità di qualsiasi clausola contraria rispetto alla definizione di compenso equo, rendendo di fatto indisponibile per le parti qualsiasi patto che in astratto potrebbe portare alla definizione, e quindi al pagamento, di importi inferiori a quelli declinati in base ai precedenti articoli della L. 49/2023.

Come previsto dall'articolo 4, in caso di definizione di un compenso non ritenuto rispondente al sovraordinato concetto di equità (che ai sensi del successivo articolo 5 si ritiene contenuto in un accordo unilateralmente definito dall'impresa committente, fatta salva prova contraria) accertata in sede giudiziale, il cliente è condannato al pagamento della differenza tra la somma rideterminata, e quanto già percepito dal professionista.

L. 21/04/2023, n. 49

INL: somministrazione a tempo determinato nelle attività stagionali

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con nota n. 716 del 26 aprile 2023, interviene in materia di somministrazione facendo seguito ad una specifica richiesta di chiarimenti dell'AssoSomm (Associazione italiana per le agenzie per il lavoro).

Acquisito il parere del Ministero del lavoro (segnatamente della Direzione generale per i rapporti di lavoro e delle relazioni industriali), l'INL ha stabilito che alla somministrazione debba essere applicata la disciplina prevista per il lavoro a tempo determinato (Capo III), oltre a quella specifica contenuta nel Capo IV.

La nota dell'INL ha la finalità di specificare come qualsiasi deroga alla normativa prevista in materia di tempo determinato, anche in relazione alla simmetria rispetto ai rapporti a termine all'interno della somministrazione, debba prevedere a monte una precisa pattuizione ad opera della contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore.

Tale impostazione trova ancora maggiore radicamento quando si parla di limiti di contingentamento al numero dei rapporti a tempo determinato (considerando anche quelli in somministrazione) nell'ambito delle attività stagionali.

L'INL precisa come l'esclusione dalla valutazione del limite in questione, per poter operare, debba essere prevista dalla contrattazione collettiva di settore applicata, anche in merito ai rapporti in somministrazione.

INL, nota, 26/04/2023, n. 716

È legge il Decreto Flussi in ingresso

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 104 del 5 maggio 2023, la L. 50/2023, di conversione del D.L. 10/2023 in materia di flussi in ingresso dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto dell'immigrazione irregolare.

Tra le novità presenti nel testo della legge di conversione rispetto all'originario testo del decreto legge è possibile tra le altre annoverare:

- l'attribuzione al D.Lgs. 286/1998 della definizione di Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero;
- la possibilità di prevedere all'interno degli appositi decreti ministeriali di definizione delle quote di ingresso l'assegnazione di posti anche a favore di apolidi e rifugiati riconosciuti dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati o delle autorità competenti nei Paesi di primo asilo o di transito;
- la possibilità di autorizzare l'ingresso ed il soggiorno per lavoro subordinato, anche stagionale, di stranieri aventi cittadinanza in paesi con i quali l'Italia ha sottoscritto intese o accordi in materia di rimpatrio;
- la possibilità in via transitoria per gli anni 2023 e 2024 di consentire alle Organizzazioni nazionali di datori di lavoro e alle loro articolazioni territoriali di concordare con organismi formativi di sviluppare programmi di formazione professionale e civico – linguistica volti alla formazione ed alla selezione di personale direttamente nei Paesi di origine.

L. 5/04/2023, n. 50

Imposte, contributi e premi

Inps: chiarimenti in merito all'esonero di cui al D.L. 48/2023

L'Inps, con messaggio n. 1932 del 24 maggio 2023, fornisce i chiarimenti inerenti all'innalzamento del taglio del cuneo fiscale a partire dal 1° luglio 2023 previsto dal D.L. 48/2023.

Si tratta, in particolare, delle istruzioni operative fornite dall'Istituto e finalizzate al recepimento di quanto previsto dall'articolo 39, comma 1, D.L. 48/2023, con incremento dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali IVS nella misura del 4% per il periodo compreso tra il 1° luglio 2023 e il 31 dicembre 2023.

Sulla scia della fonte normativa, quindi, il messaggio prevede l'innalzamento:

- dall'attuale 2% al 6% in ipotesi di reddito mensile superiore a 1.923 euro e comunque non eccedente i 2.692 euro;
- dall'attuale 3% al 7% in ipotesi di reddito non eccedente i 1.923 euro.

Il messaggio, poi, ribadisce come tale misura non trovi applicazione per quanto concerne gli emolumenti connessi alla tredicesima mensilità, siano essi liquidati in unica soluzione alla naturale scadenza prevista dai contratti, siano essi erogati in forma di ratei mensili.

In entrambi i casi, si continueranno ad applicare alle citate somme le aliquote pari al 2%, ovvero al 3% in base alla collocazione sopra specificata.

Il messaggio si chiude con l'indicazione dei codici da utilizzare per effettuare il conguaglio in sede di UniEmens:

- L094 per l'esonero in misura pari al 6%;
- L098 per l'esonero in misura pari al 7%.

Inps, messaggio, 24 maggio 2023, n. 1932

Agenzia delle entrate: esclusa imponibilità in caso di riversamento dei compensi

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 330 del 22 maggio 2023, interviene in materia di trattamento fiscale da adottare in ipotesi di corresponsione di un compenso con contestuale riversamento ad altra società (consociata con l'erogante).

Nello specifico, la fattispecie oggetto di disamina riguarda appunto il riconoscimento, da parte di un'azienda italiana, del compenso come amministratore a un soggetto che è anche dipendente di una consociata estera (comunitaria) e che ricopre tale incarico proprio in virtù del suo rapporto di lavoro subordinato.

Esiste, inoltre, un vincolo contrattuale automatico di riversamento al proprio datore di lavoro del compenso.

L'Agenzia delle entrate ribadisce come, in ipotesi come queste, il soggetto passivo d'imposta relativamente al compenso non possa essere la persona fisica in quanto di fatto tale emolumento non entra mai nella sua concreta disponibilità.

La risposta a interpello poi, nel motivare tale posizione, ne evidenzia anche la coerenza rispetto a pregresse posizioni assunte rispetto a fattispecie analoghe, andando a citare la circolare del Mef n. 326 del 23 dicembre 1997, e la nota (del medesimo dicastero) n. 8/166 del 17 maggio 1977.

Il fattore comune tra le varie fonti citate è costituita dall'impossibilità di assoggettare a imposta compensi che nella realtà non entrano a far parte della disponibilità del soggetto cui viene erogato, proprio in relazione al parallelo obbligo contrattuale di riversamento contestuale.

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 22 maggio 2023, n. 330

Inail: comunicati i minimali di retribuzione imponibile

L'Inail, con circolare n. 21 del 29 maggio 2023, fornisce le retribuzioni minimali per l'anno 2023 suddivise per tipologia di settore.

Di seguito saranno indicate alcune tra quelle principalmente ricorrenti:

- lavoro dipendente:
 - 53,95 euro giornalieri;
 - 1.402,70 euro mensili (per 26 giornate);
 - 8,09 euro per i lavoratori a tempo parziale;
- lavoratori agricoli: 48,00 € giornalieri per gli operai agricoli;
- lavoratori parasubordinati:
 - minimale mensile: 1.481,73 euro;
 - massimale mensile: 2.751,78 euro;
- lavoratori autonomi – riders: 53,95 euro minimale giornaliero;
- soci volontari delle cooperative sociali: 53,95 euro minimale giornaliero;

- sportivi professionisti dipendenti:
 - minimale annuo: 17.780,70 euro;
 - massimale annuo: 33.021,30 euro.

Inail, circolare, 29 maggio 2023, n. 21

Fondazione Studi consulenti del lavoro: novità in materia di Irap

La Fondazione Studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 30 maggio 2023, tratta il tema inerente alle novità in materia di Irap 2023 relativamente all'anno fiscale 2022.

Sono 3 in particolare le tematiche trattate dal citato approfondimento.

Il primo aspetto affrontato è dato dalla definitiva formalizzazione dell'esclusione di coloro, persone fisiche, che esercitano in forma individuale attività commerciali, ovvero di arti e professioni.

Rientrano nella platea degli esclusi dagli obblighi Irap anche le realtà familiari non strutturate in forma societaria.

L'approfondimento ricorda come già dallo scorso anno le citate realtà erano state esonerate dal versamento dell'acconto, confermando che a partire dall'anno d'imposta 2022 scompare anche l'obbligo dichiarativo.

Da questo punto di vista, è ribadito invece l'assoggettamento agli obblighi Irap per quelle realtà strutturate in forma associativa anche per lo svolgimento di attività professionali, così come per le stesse società tra professionisti.

Altra novità trattata dall'approfondimento è costituita dalla semplificazione del Quadro IS, calibrata in base alle fattispecie di deducibilità, deducibilità parziale e indeducibilità, del costo del lavoro.

Da ultimo l'approfondimento passa in rassegna la fattispecie del distacco, andando a ribadire la possibilità di deduzione del costo del lavoro in favore della distaccante, o in ogni caso del soggetto presso il quale risulta in forza il lavoratore, confermando parallelamente dell'ineducibilità del costo sostenuto da parte della distaccataria.

Fondazione Studi consulenti del lavoro, approfondimento, 30 maggio 2023

Fondazione studi consulenti del lavoro: disposizioni in deroga bilanci 2023

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 9 maggio 2023, elenca le disposizioni in deroga inerenti alla compilazione dei bilanci 2023 relativi all'anno fiscale 2022.

L'approfondimento si occupa in particolare di andare ad analizzare le deroghe in materia di bilanci per l'anno 2023 e, quindi, inerenti all'anno 2022 attualmente vigenti in forza del D.L. 198/2022, c.d. Decreto Milleproroghe.

Tra le materie trattate dall'approfondimento sono presenti:

– la proroga della possibilità di ricorso a mezzi di telecomunicazione per lo svolgimento delle assemblee societarie sino a tutto il 31 luglio 2023; in concreto in base a tale facoltà è possibile:

- espletare le operazioni di voto in via elettronica ovvero per corrispondenza;
- intervenire in assemblea mediante mezzi elettronici, così come svolgere le medesime assemblee in modalità telematica mediante il ricorso ad appositi e dedicati mezzi di comunicazione.

Il tutto a condizione che sia possibile in ogni caso accertare l'identità dei partecipanti;

– la sospensione degli ammortamenti inerenti a beni materiali ed immateriali sino a tutto l'esercizio in essere alla data del 31 dicembre 2023 per coloro che non applicano i principi contabili internazionali;

– la sterilizzazione delle perdite sino all'esercizio in corso alla data del 31 dicembre 2022, con la conseguente mancata applicazione delle specifiche discipline previste tra gli altri dagli articoli 2446 e 2447, cod. civ..

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 9/05/2023

Agenzia delle entrate: pubblicato il vademecum inerente al 730/2023 precompilato

L'Agenzia delle entrate ha pubblicato il *vademecum* a supporto della compilazione del modello 730/2023 precompilato, inerente all'anno fiscale 2022.

Tale pubblicazione è coerente e in linea con la messa a disposizione della piattaforma che consente l'acquisizione della dichiarazione precompilata, a partire dal 2 maggio.

La trasmissione dovrà avvenire entro il 2 ottobre 2023, essendo il 30 settembre ed il 1° ottobre coincidenti con le giornate di sabato e di domenica.

Come da consolidata impostazione, i contribuenti avranno la possibilità di:

- accettare la dichiarazione precompilata senza apporre modifiche;
- integrare la dichiarazione precompilata inserendo dati eventualmente mancanti;
- rettificare dati ritenuti errati.

Tra le informazioni reperite automaticamente e riportate nella dichiarazione precompilata possono essere ricordati tra gli altri:

- i redditi da lavoro dipendente e quelli ad esso assimilati reperibili dalle CU trasmesse telematicamente;
- i compensi da lavoro autonomo occasionale;
- gli interessi passivi sui mutui e i premi assicurativi rischio vita;
- contributi versati a fronte di rapporti di lavoro domestico;
- spese sanitarie e veterinarie;
- spese universitarie.

Per quanto concerne invece le novità introdotte nell'anno 2023 è possibile citare tra le altre, l'implementazione dell'indicazione dei seguenti oneri sostenuti nell'anno 2022:

- spese sostenute per corsi statali di alta formazione e specializzazione artistica e musicale, e i relativi rimborsi;
- canoni di locazione per gli alloggi adibiti ad abitazione principale e le spese per canoni di locazione sostenuti a favore di studenti universitari fuori sede;
- spese di intermediazione immobiliare sostenute per l'acquisto dell'abitazione principale;
- il credito d'imposta per i depuratori d'acqua e la riduzione del consumo di plastica (c.d. *bonus* acqua potabile).

Agenzia delle entrate, vademecum 730 precompilato

Inail: aggiornati i tassi di interesse per rateazioni e sanzioni civili

L'Inail, con circolare n. 16 del 10 maggio 2023, ha formalizzato la variazione dei tassi di interesse a seguito della decisione di politica monetaria della Banca centrale europea del 4 maggio 2023 che ha modificato il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento dell'Eurosistema.

La circolare Inail n. 16/2023 – strettamente collegata alla circolare Inps n. 44/2023 (che tratta il medesimo argomento) – stabilisce quindi che a decorrere dal 10 maggio 2023 i tassi applicati siano i seguenti:

1. 9,75% di interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi ed accessori relativamente ai piani di ammortamento relativi ad istanze presentate a partire dal 10 maggio 2023 (mentre nulla varia per le rateazioni già in corso di esecuzione per le quali restano validi i tassi previgenti);
2. 9,25% di interesse per sanzioni civili, con annessa distinzione delle fattispecie a seconda che siano presenti le scritture, registrazioni e dichiarazioni annesse (eventualmente trasmesse o comunque prodotte prima di eventuali accertamenti), ovvero che si ricada nelle ipotesi di evasione. Restano, inoltre, confermate e quindi operanti le riduzioni a favore di imprese sottoposte a procedure concorsuali.

Inail, circolare, 10/05/2023, n. 16

Agenzia delle entrate: ulteriori chiarimenti per il regime forfettario

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 311/E/2023, torna ad affrontare il tema del regime fiscale destinato ai forfettari.

Tale regime trae origine dalla L. 190/2014 e prevede la possibilità di accesso destinata a particolari

soggetti rispondenti a determinati requisiti, tra gli altri di tipo reddituale, rispetto alla soglia conseguita nell'anno precedente.

Il caso di specie esaminato riguarda, in particolare, un soggetto residente all'interno dell'Unione che intende trasferirsi in Italia e iniziare a svolgere un'attività di impresa, ovvero di arte e professione (quindi in astratto potenzialmente attratta nel regime fiscale destinato ai forfettari).

Più nello specifico, viene chiesto se l'accesso a tale regime sia ammissibile anche in presenza di redditi conseguiti (nell'anno precedente) da pensione (e quindi assimilabili a quelli da lavoro dipendente) la quale, in virtù di particolari disposizioni del Protocollo n. 7, T fue risultano esenti, sebbene superiori alla soglia di 30.000 euro prevista quale limite oltre il quale non è possibile fruire del particolare trattamento impositivo fiscale.

In questo senso, l'Agenzia delle entrate ha dato parere negativo, motivando tale posizione con il fatto che il superamento della soglia è sufficiente ad escludere l'applicabilità del regime forfettario, indipendentemente dall'imponibilità dei citati redditi.

Agenzia delle entrate, risposta a interpellato, 3/05/2023, n. 311

Inps: modalità di versamento dei contributi sospesi per Linosa e Lampedusa

L'Inps, con messaggio n. 1604 del 3 maggio 2023, fornisce ulteriori chiarimenti in merito alla ripresa dei versamenti per coloro che svolgono attività d'impresa nei comuni di Linosa e Lampedusa. La normativa, che impatta nei confronti di datori di lavoro privati, lavoratori autonomi, nonché committenti e liberi professionisti, iscritti a vario titolo (e quindi in base ciascuno alle proprie caratteristiche) alle Gestioni Inps, è estremamente ricca, e comprende sia provvedimenti di natura dilatoria (rispetto alle somme dovute), sia orientati ad abbattere il debito contributivo.

In questo senso le norme di riferimento sono l'articolo 42-bis, comma 1, D.L. 104/2020, gli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020 e dall'articolo 10, commi 9 e 10, D.L. 198/2022.

I contributi oggetto di precedente sospensione dei pagamenti sono quelli inerenti ai periodi compresi tra il 1° gennaio 2018 e il 21 dicembre 2020 (con differente e separata trattazione per quanto concerne i datori di lavoro rispetto alle somme riferite al periodo 1° gennaio 2018 - 31 agosto 2020 e quelle in scadenza tra il 1° settembre 2020 ed il 21 dicembre 2020).

È stata inoltre introdotta una riduzione dell'onere contributivo, a favore di coloro che svolgono attività economica, nella misura del 40%, che soggiace in ogni caso alla normativa per aiuti *de minimis*.

Tutto quanto premesso, il messaggio Inps n. 1604/2023 fornisce le indicazioni in merito alla cadenza dei pagamenti (che possono essere effettuati anche in forma rateale, in tal caso intersecandosi con quelli previsti dalla normativa emergenziale Covid per i periodi sovrapposti).

In particolare, viene fornita la calendarizzazione dei pagamenti, così declinati:

- 50 % delle somme dovute, entro il 30 giugno 2023 (rateizzabili fino ad un massimo di 4 rate);
- il restante 50 % delle somme dovute entro 30 novembre 2023 (rateizzabili fino a un massimo di 24 rate).

Inps, messaggio, 4/05/2023, n. 1604

Mef: più tempo a disposizione per la c.d. rottamazione quater

Il Ministero dell'economia e delle finanze, con comunicato stampa n. 68 del 21 aprile 2023, ha reso noto il generale slittamento dei termini per presentare l'adesione alla speciale procedura rottamazione *quater*.

Il termine di per la presentazione delle domande passa dal 30 aprile al 30 giugno 2023. Conseguentemente slitta al 30 settembre 2023 (rispetto all'originario termine del 30 giugno, anche in considerazione della pausa estiva) la data entro la quale Agenzia delle entrate-Riscossione trasmetterà ai soggetti interessati (che hanno presentato le suddette istanze).

Sempre nel citato comunicato stampa, viene specificato che verosimilmente è da attendersi una ulteriore, coerente e fisiologica procrastinazione al 31 ottobre (rispetto al 31 luglio) del termine per effettuare il pagamento della prima (o unica) rata.

Mef, comunicato stampa, 21/04/2023, n. 68

Inps: ulteriore aggiornamento dei tassi di interesse

L'Inps, con circolare n. 44 dell'8 maggio 2023, ha reso noto l'ulteriore incremento dei tassi di interesse per la regolazione dei debiti contributivi e annesse sanzioni civili.

Tale tasso a partire dal 10 maggio sarà pari al 9,75 % andando a risentire dell'effetto prodotto dalla decisione della Banca Centrale Europea in materia di politica monetaria del 4 maggio 2023, con la quale è stato previsto l'innalzamento di 25 punti base del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento dell'Eurosistema (che sempre a decorrere dal 10 maggio sarà pari al 3,75 %).

Per quanto concerne la misura delle sanzioni civili, per effetto del medesimo provvedimento, la misura passa al 9,25% (3,75% + 5,5 punti percentuali ulteriori).

Restano invece ferme le maggiorazioni in ipotesi di violazioni che incarnano evasione, la cui forbice permane compresa tra il minimo del 30% ed il massimo del 60%.

Restano infine invariate le percentuali di riduzione delle sanzioni comminate nei confronti dei soggetti interessati da procedure concorsuali, che anche a decorrere dal 10 maggio potrà oscillare tra un minimo del 5% e un massimo del 7%.

Inps, circolare, 8/05/2023, n. 44

Alluvione Romagna: le istruzioni Inps per la cassa in deroga

Inps, circolare, 8/06/2023, n. 53

L'Inps, con circolare n. 53/2023, ha fornito le istruzioni operative in ordine al D.L. 61/2023, per quanto riguarda le disposizioni in materia di sostegno al reddito per datori di lavoro e lavoratori colpiti dall'eccezionale evento meteorologico che ha interessato in particolare la Regione Emilia-Romagna.

Il testo della circolare n. 53/2023

Inps, circolare 8 giugno 2023 n. 53

Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale n. 127 del 1° giugno 2023 è stato pubblicato il D.L. 61/2023, recante "Interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023" (Allegato n. 1).

Il provvedimento, entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, contiene, tra l'altro, un nutrito pacchetto di aiuti in favore di aziende e lavoratori colpiti dagli straordinari eventi alluvionali che, nel corso del mese di maggio 2023, hanno interessato, in particolare, numerosi territori della regione Emilia Romagna. Al riguardo, l'allegato n. 1, D.L. 61/2023 contiene l'elenco dei Comuni colpiti dall'eccezionale evento atmosferico (Allegato n. 2).

Tra le misure previste in materia di lavoro, l'articolo 7 del menzionato decreto-legge introduce un nuovo strumento di sostegno al reddito, sotto forma di ammortizzatore sociale "unico", a tutela sia dei datori di lavoro - costretti a sospendere l'attività a causa degli eventi alluvionali - sia dei lavoratori dipendenti del settore privato, impossibilitati a prestare attività lavorativa, ovvero a recarsi al lavoro, in conseguenza del medesimo evento alluvionale.

Con la presente circolare, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustrano i contenuti della disposizione introdotta dal citato articolo 7, D.L. 61/2023 e si forniscono le istruzioni per richiedere la nuova misura di sostegno.

1. Destinatari dell'ammortizzatore unico previsto dal decreto-legge n. 61/2023

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 7, D.L. 61/2023 sono destinatari dell'"ammortizzatore unico" i seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati del settore privato che, alla data del 1° maggio 2023, a prescindere dal Comune di residenza o di domicilio, sono impossibilitati a prestare attività lavorativa;
- poiché la stessa si svolge presso datori di lavoro aventi sede legale/unità operative ubicate in uno dei Comuni contenuti nell'allegato n. 1 al medesimo D.L. 61/2023 che, in conseguenza degli eventi alluvionali, hanno sospeso l'attività lavorativa;
- lavoratori subordinati del settore privato che, alla data del 1° maggio 2023, risiedono o sono domiciliati in uno dei Comuni alluvionati e che sono impossibilitati a recarsi al lavoro presso datori di lavoro la cui attività si svolge al di fuori dei territori ricompresi nell'allegato n. 1 al D.L. 61/2023.

La medesima misura di sostegno è, altresì, prevista in favore dei seguenti lavoratori agricoli:

- lavoratori che, alla data del 1° maggio 2023, a prescindere dal Comune di residenza o di domicilio, hanno un rapporto di lavoro attivo e sono impossibilitati a prestare attività lavorativa perché la stessa si svolge in uno dei Comuni ricompresi nell'Allegato 1 al D.L. 61/2023;

Normativa e prassi in evidenza

- lavoratori che, alla data del 1° maggio 2023, hanno un rapporto di lavoro attivo e sono residenti o domiciliati in uno dei Comuni ricompresi nell'Allegato 1 al decreto-legge n. 61/2023, impossibilitati a recarsi al lavoro presso datori di lavoro che svolgono attività lavorativa al di fuori dei medesimi Comuni;
- lavoratori che, alla data del 1° maggio 2023, a prescindere dal Comune di residenza o di domicilio, non hanno ancora un rapporto di lavoro attivo e sono assunti entro e non oltre il 31 agosto 2023, impossibilitati a prestare attività lavorativa perché la stessa si svolge in uno dei Comuni ricompresi nell'Allegato 1 al D.L. 61/2023. Per tali lavoratori la misura di sostegno è riconoscibile a decorrere dalla data di assunzione;
- lavoratori che, alla data del 1° maggio 2023, sono residenti o domiciliati in uno dei Comuni alluvionati ricompresi nell'Allegato 1 al D.L. 61/2023, che non hanno ancora un rapporto di lavoro attivo, sono assunti entro e non oltre il 31 agosto 2023 e sono impossibilitati a recarsi la lavoro presso datori di lavoro che svolgono l'attività lavorativa al di fuori dei medesimi Comuni. Per tali lavoratori la misura di sostegno è riconoscibile a decorrere dalla data di assunzione.
- Riguardo alla condizione impeditiva di recarsi al lavoro, l'articolo 7, comma 2, del D.L. 61/2023 prevede che la stessa sia collegata:
 - a) a un provvedimento normativo o amministrativo direttamente connesso allo straordinario evento emergenziale;
 - b) alla interruzione o impraticabilità delle vie di comunicazione;
 - c) alla inutilizzabilità dei mezzi di trasporto;
 - d) alla inagibilità della abitazione di residenza o domicilio;
 - e) alle condizioni di salute di familiari conviventi;
 - f) ad ulteriori avvenimenti che abbiano richiesto la presenza del lavoratore in luogo diverso da quello di lavoro, tutti ricollegabili all'evento straordinario ed emergenziale.

In ordine alla documentazione a supporto delle richieste di accesso alla nuova misura di sostegno, si precisa che relativamente alla condizione di cui alla lettera a), i datori di lavoro, in sede di compilazione della domanda (si veda il successivo paragrafo 5), indicheranno l'esistenza di un provvedimento normativo o amministrativo (ad esempio decreto di stato di calamità, ordinanza prefettizia o comunale) riferito alla situazione emergenziale.

In merito alle condizioni di cui alle lettere da b) a f), i datori di lavoro indicheranno di essere in possesso di idonea dichiarazione di responsabilità, prodotta dal lavoratore, attestante la tipologia di motivazione invocata.

Le suddette documentazioni dovranno essere custodite dai datori di lavoro - secondo quanto previsto rispettivamente dall'articolo 6, comma 1, D.M. 9 luglio 2008 e dall'articolo 5, lettera e) del Regolamento (UE) 2016/679 - anche ai fini delle attività di controllo sulla veridicità dei contenuti delle dichiarazioni.

2. Caratteristiche e regolamentazione dell'ammortizzatore unico

La nuova misura di sostegno introdotta dall'articolo 7, D.L. 61/2023, erogata direttamente dall'Istituto ai lavoratori dipendenti del settore privato in possesso dei requisiti illustrati al precedente § 1) per le giornate di sospensione dell'attività lavorativa, si qualifica come un nuovo "ammortizzatore sociale unico", comprensivo di relativa contribuzione figurativa, differente dai vari trattamenti oggi esistenti (Cassa integrazione ordinaria; Assegno di integrazione salariale; Cassa integrazione speciale operai agricoli) e si affianca a questi ultimi ai fini di gestire in modo adeguato e più snello la situazione emergenziale di cui trattasi.

Si evidenzia che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 7, comma 7, D.L. 61/2023, il nuovo ammortizzatore unico è incompatibile con tutti i trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs.

148/2015, con il trattamento di cui all'articolo 8, L. 457/1972, nonchè con i trattamenti di cui all'articolo 21, comma 4, L. 223/1991.

Detta incompatibilità comporta che non potranno fruire del nuovo ammortizzatore sociale unico i lavoratori che, per i medesimi periodi, sono destinatari dei trattamenti ordinari sopra-riciamati.

Per effetto di quanto precede, ai fini della gestione delle richieste di accesso alla nuova misura di sostegno da parte di datori di lavoro appartenenti ai settori dell'Artigianato e della Somministrazione, tutelati dai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi ex articolo 27, D.Lgs. 148/2015, l'Istituto riterrà che la proposizione dell'istanza da parte dei suddetti datori di lavoro equivalga ad implicita dichiarazione di non aver fatto richiesta, per i medesimi periodi e per gli stessi lavoratori, dell'Assegno di integrazione salariale a carico dei predetti Fondi di solidarietà.

I datori di lavoro che, avendo già inoltrato domanda di Cassa integrazione ordinaria, Assegno di integrazione salariale a carico del Fondo di integrazione salariale (FIS) e/o dei Fondi di solidarietà bilaterali ex articolo 26, D.Lgs. 148/2015 nonchè di Cassa integrazione speciale agricola (CISOA), volessero optare per la nuova misura di sostegno di cui all'articolo 7, D.L. 61/2023, con riferimento ai medesimi periodi e agli stessi lavoratori, potranno richiedere, con la massima urgenza, alla Struttura territoriale competente, l'annullamento dell'originaria istanza; successivamente, i medesimi datori di lavoro dovranno presentare domanda per accedere alla nuova misura di sostegno di cui trattasi. Le strutture territoriali, a loro volta, dovranno provvedere con la massima tempestività all'annullamento della domanda originaria, onde evitare possibili conflitti di compatibilità tra le diverse misure, per effetto di quanto disposto dal citato articolo 7, comma 7 del decreto legge in parola.

Con riferimento agli aspetti afferenti alla regolamentazione, ai fini della richiesta del nuovo ammortizzatore unico, i datori di lavoro non devono siglare alcun accordo sindacale, ferma restando la facoltà di inviare una informativa sindacale - anche dopo l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa - alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU), ove esistenti, o in assenza di queste, alle rappresentanze territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, riferita alle cause di sospensione dell'attività lavorativa, alla durata prevedibile del periodo per cui è richiesto il nuovo ammortizzatore unico. I periodi di utilizzo dell'ammortizzatore unico non incidono, altresì, ai fini delle durate massime complessive dei trattamenti previste rispettivamente dagli articoli 4, 12 e 30 ,D.Lgs. 148/2015.

In caso di ricorso all'ammortizzatore unico, i datori di lavoro non sono, inoltre, obbligati al versamento del contributo addizionale secondo le differenti misure e i diversi criteri previsti dal medesimo dD.Lgs. 148/2015.

3. Natura, durata e misura dell'ammortizzatore unico

L'articolo 7 del più volte menzionato D.L. 61/2023 prevede, nell'ottica della massima tutela reddituale dei lavoratori colpiti dall'emergenza alluvionale e della più completa semplificazione procedurale, che la misura di sostegno spettante ai lavoratori dipendenti del settore privato, per le giornate di mancato svolgimento dell'attività lavorativa, sia di importo mensile pari a quello massimo previsto per le integrazioni salariali dall'articolo 3, comma 5-*bis*, D.Lgs. 148/2015.

Si ricorda che, a seguito del riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro operato dalla L. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), a far tempo dal 1° gennaio 2022, il massimale del trattamento di integrazione salariale è stato unificato e che lo stesso è indipendente dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

Normativa e prassi in evidenza

In conseguenza dell'indicizzazione prevista dal sesto comma dell'articolo 3, D.Lgs. 148/2015, per l'anno 2023, il trattamento massimo è fissato in misura pari a 1.321,53 euro.

Riguardo alla durata della misura di sostegno, l'articolo 7, D.L. 61/2023 prevede una modulazione differenziata in relazione alle diverse casistiche.

Più dettagliatamente:

- ai lavoratori subordinati del settore privato – che risiedono o sono domiciliati ovvero lavorano presso datori di lavoro che hanno sede legale/operativa in uno dei Comuni ricompresi nell'allegato n. 1, D.L. 61/2023 – impossibilitati a prestare attività lavorativa, la misura di sostegno è riconosciuta per le giornate di sospensione dell'attività lavorativa, fino ad un massimo di 90;
- ai lavoratori subordinati del settore privato – che risiedono o sono domiciliati in uno dei Comuni alluvionati – impossibilitati a recarsi al lavoro presso datori di lavoro ubicati al di fuori dei territori ricompresi nell'allegato n. 1, D.L. 61/2023, la misura di sostegno è riconosciuta per le giornate di mancata prestazione dell'attività lavorativa, fino ad un massimo di 15;
- ai lavoratori agricoli che, alla data del 1° maggio 2023, risiedono o sono domiciliati ovvero lavorano presso datori di lavoro che svolgono l'attività lavorativa in uno dei Comuni alluvionati previsti nell'allegato 1, D.L. 61/2023, la misura di sostegno è concessa, per le giornate di sospensione dell'attività lavorativa, fino ad un massimo di 90;
- ai lavoratori agricoli che, alla data del 1° maggio 2023, hanno un rapporto di lavoro attivo e che risiedono o sono domiciliati in uno dei Comuni alluvionati ricompresi nell'allegato 1, D.L. 61/2023, impossibilitati a recarsi a lavoro presso datori di lavoro che operano al di fuori dei comuni alluvionati medesimi, la misura di sostegno è riconosciuta per le giornate di mancata prestazione di attività lavorativa, fino ad un massimo di 15;
- ai lavoratori agricoli che, alla data del 1° maggio 2023, erano privi di un rapporto di lavoro in essere, impossibilitati a prestare attività lavorativa perché alle dipendenze di datori di lavoro che operano in uno dei Comuni ricompresi nell'allegato 1 del decreto soprarichiamato, ovvero residenti o domiciliati nei Comuni medesimi, la misura di sostegno è concessa per un periodo pari al numero di giornate lavorate nell'anno precedente, detratte quelle lavorate nell'anno in corso, fino a un massimo di 90. La misura di sostegno è riconoscibile a decorrere dalla data di assunzione;
- ai lavoratori agricoli che, alla data del 1° maggio 2023, erano privi di un rapporto di lavoro attivo e che risiedono o sono domiciliati in uno dei Comuni alluvionati ricompresi nell'allegato 1, D.L. 61/2023, impossibilitati a recarsi a lavoro presso datori di lavoro che operano al di fuori dei Comuni alluvionati medesimi, la misura di sostegno è riconosciuta per le giornate di mancata prestazione di attività lavorativa, fino ad un massimo di 15. La misura di sostegno è riconoscibile a decorrere dalla data di assunzione.

Ai sensi di quanto previsto dal quinto comma dell'articolo 7, D.L. 61/2023, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, la misura di sostegno di cui trattasi, per le giornate di sospensione delle attività lavorativa, è equiparata a lavoro ai fini della maturazione del diritto delle prestazioni di disoccupazione agricola e del calcolo delle stesse.

4. Risorse finanziarie e modalità di pagamento

In relazione a quanto disposto dall'articolo 7, comma 9, D.Lgs. 61/2023, le misure di sostegno dal medesimo articolo disciplinate sono concesse nel limite massimo complessivo di spesa di 620 milioni di euro per l'anno 2023.

Le predette integrazioni al reddito sono erogate esclusivamente con pagamento diretto da parte dell'Istituto in favore dei lavoratori dipendenti destinatari.

La regolamentazione riguardo ai termini e alle modalità di presentazione delle domande, nonché alle attività di monitoraggio sul rispetto del tetto di spesa sono affidate all'Istituto che, qualora dalla valutazione complessiva dei provvedimenti adottati, riscontri l'avvenuto raggiungimento, anche in via prospettica, dell'importo massimo stanziato, non potrà più emettere ulteriori provvedimenti concessori.

5. Termini e modalità di invio delle domande

Come anticipato al precedente paragrafo 4, l'articolo 7, comma 9, D.L. 61/2023 affida all'Istituto la disciplina in ordine alla modalità di gestione delle richieste di accesso al nuovo ammortizzatore unico.

Al riguardo, giova premettere che la norma prevede che la domanda finalizzata alla concessione della misura di sostegno di cui trattasi sia proposta in ogni caso dal datore di lavoro, sia nelle ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa, sia nel caso in cui la misura di sostegno venga richiesta con riferimento ai lavoratori – residenti o domiciliati in uno dei Comuni alluvionati – impossibilitati a prestare attività lavorativa presso datori di lavoro ubicati in uno dei Comuni ricompresi nell'allegato n. 1, D.L. 61/2023 ovvero impossibilitati a recarsi al lavoro presso datori di lavoro ubicati al di fuori dei medesimi territori.

In merito ai termini di presentazione delle domande, al fine di contemperare le esigenze dei datori di lavoro - che possono trovarsi in condizioni di grave disagio - e dei lavoratori - che hanno necessità di ricevere un pagamento tempestivo - si prevede che le istanze siano presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si colloca l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa.

Il suddetto termine non riveste carattere decadenziale, tuttavia, al fine di consentire all'Istituto la più tempestiva erogazione della nuova misura di sostegno dei lavoratori, è opportuno che i datori di lavoro e gli intermediari autorizzati inoltrino le domande con ogni possibile urgenza.

Riguardo alle modalità di compilazione della domanda, i datori di lavoro privati, compresi quelli agricoli, direttamente o tramite i propri intermediari delegati, ai fini della richiesta dell'ammortizzatore unico, dovranno compilare un flusso informativo, esclusivamente in formato .csv, contenente i dati relativi ai lavoratori interessati dalla misura, finalizzati a consentire all'Istituto di erogare la misura di sostegno.

Il file, compilato secondo il tracciato e le regole contenuti nell'Allegato n. 3 alla presente circolare, dovrà essere trasmesso all'Istituto tramite il sistema della Comunicazione Bidirezionale, all'interno del Cassetto Previdenziale del Contribuente / Contatti, sotto la voce "CIGO- CIGS - Solidarietà", selezionando l'apposito oggetto "Ammortizzatore Unico".

Il predetto file .csv potrà essere trasmesso a partire dalla data del 15 giugno 2023.

Il file trasmesso, dopo essere stato acquisito nei sistemi dell'Istituto, sarà sottoposto a controlli formali, sintattici e di merito, per verificarne la correttezza, la coerenza e la congruenza dei dati presenti.

Gli esiti dei controlli saranno comunicati al mittente e all'azienda, qualora il mittente sia un intermediario, in modo che i dati forniti nel file che presentino eventuali anomalie, siano immediatamente evidenziati, per consentire una nuova trasmissione delle sole posizioni non risultate corrette. I flussi che, invece, risulteranno corretti saranno acquisiti per la successiva istruttoria automatizzata e conseguente definizione.

6. Contribuzione figurativa

Nel dettare la disciplina relativa alla nuova misura di sostegno, l'articolo 7, D.L. 61/2023 ha previsto che la stessa sia correlata da contribuzione figurativa utile ai fini del diritto e della misura del trattamento pensionistico.

Considerato che detta misura di sostegno assume la natura di "*ammortizzatore unico*", che si affianca a quelli attualmente esistenti, la contribuzione figurativa di cui trattasi sarà accreditata secondo le regole dettate in materia di integrazioni salariali dall'articolo 6, D.Lgs. 148/2015.

Le novità per il lavoro dal D.L. 48/2023

È stato pubblicato sulla G.U. n. 103 del 4 maggio 2023 il D.L. 48/2023, contenente "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro". Di seguito si riepilogano le principali disposizioni per il lavoro e l'amministrazione del personale.

Le novità per il contratto a termine nel decreto lavoro

Col recente D.L. 48/2023, il governo è intervenuto modificando alcune disposizioni in relazione al contratto a tempo determinato. In specifico l'intervento si è concentrato sulle causali che necessitano per talune casistiche di stipula, proroga o rinnovo di tale tipo contrattuale.

A tal proposito, in sintesi, si ricorda che:

- il contratto a termine è attivabile per un massimo di 24 mesi, rilevando che, in linea generale, i primi 12 mesi di durata sono effettuabili in forma a causale, mentre per i successivi 12 mesi è necessaria la sussistenza di apposite causali normativamente determinate;
- per un contratto di durata iniziale superiore ai 12 mesi è quindi necessaria, fin dalla stipula, la presenza di una causale;
- per un contratto di durata pari o inferiore ai 12 mesi non è quindi necessaria alla stipula la presenza di alcuna causale, la quale tuttavia dovrà essere presente in caso di proroga del termine che imponga una durata contrattuale che superi i 12 mesi totali;
- in caso di rinnovo del contratto, dopo il periodo di stacco previsto *ex lege*, è sempre necessaria la presenza di una causale.

Tale disciplina di fondo non è stata variata dalla novella normativa, la quale è andata invece a sostituire *in toto* proprio le causali specificate nella norma. Il testo delle previgenti, infatti, le rendeva in pratica inapplicabili, date le richieste estremamente stringenti, relegando in via fattuale la durata del tipo contrattuale a un massimo di 12 mesi.

Con la novella normativa sono state quindi sostituite le vecchie con le seguenti nuove causali: "a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; b-bis) in sostituzione di altri lavoratori".

La norma, a una prima analisi, ha proposto qualche diversa interpretazione, in relazione al disposto *ex lettera b*. Si ritiene, tuttavia, di operare una valutazione del testo in senso sistemico ossia come inserito nel corpo del D.Lgs. 81/2015, normativa di riferimento nel diritto del lavoro per vari tipi contrattuali.

Alla lettera a, si dispone una sorta di delega alla contrattazione collettiva, di qualunque livello, al fine di determinare quelle cause che possano giustificare l'allungamento del termine. Ne deriverà, pertanto, un possibile frazionamento di regole a seconda del Ccnl applicato dal datore di lavoro.

Alla lettera b viene, invece, prevista una sorta di possibilità temporanea, fino al 30 aprile 2024, per ovviare a una possibile carenza della contrattazione collettiva. Viene infatti concesso alle parti del contratto individuale di andare a definire una causale *ad hoc* purché derivante da "esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva". Questa era sostanzialmente una dizione già utilizzata in passato dal Legislatore che, come si ricorderà, aveva prodotto, data l'eccessiva genericità definitoria, non poco contenzioso. Una strada quindi che sarà utilizzabile con molta cautela.

Alla lettera b-*bis*, infine, è stata inserita la classica ipotesi di assunzione sostitutiva di lavoratore assente.

Restiamo in attesa delle opportune indicazioni amministrative sul tema.

Novità per sanzioni a fronte di mancato versamento ritenute previdenziali

Per il caso di omesso versamento di ritenute previdenziali, dopo la modifica introdotta nel 2016 dal D.Lgs. 8 in tema di depenalizzazioni, erano sostanzialmente previste 2 tipologie di sanzioni:

- quella che mantiene un rilievo di natura penale, riservato a omissioni di versamento di ritenute superiori a 10.000 euro annui punite con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a 1.032 euro;
- quella che non rileva ai fini penali riguardante omissioni di versamento di ritenute non superiori a 10.000 euro annui punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Nel tempo, si era potuto constatare come la sanzione amministrativa, prevista per la violazione depenalizzata, fosse oggettivamente troppo penalizzante, soprattutto poiché applicabile anche a situazioni di illecito di valori anche modesti.

Con il recente D.L. 48/2023, il governo ha provveduto a una risistemazione di tale sanzione, andandola a graduare in via proporzionale rispetto all'ammontare del versamento di ritenute omesso. Questo il testo emendato: *“Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso”*.

La sanzione amministrativa, quindi, risulta adesso graduata all'ammontare della violazione commessa, variando tra un minimo di 1 volta e 1/2 e un massimo di 4 volte dell'importo non versato.

Per concludere si ricorda che, in ogni caso, il datore di lavoro che provvede al versamento delle ritenute entro 3 mesi dalla contestazione della violazione, non è, *ex lege*, né punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa.

Aumento esonero contributivo lavoratori secondo semestre 2023

La Legge di Bilancio 2023 ha previsto, per i periodi da gennaio a dicembre 2023, il riconoscimento dell'esonero contributivo a favore dei lavoratori della Legge di Bilancio 2022 e pari a:

- 2 punti percentuali, se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- 3 punti percentuali, se 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.

Il c.d. Decreto Lavoro, D.L. 48/2023, ha poi stabilito, per i periodi da luglio a dicembre 2023, che tale esonero sia incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e con i medesimi criteri e modalità previsti per l'esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2022. Restano esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico.

Le istruzioni dell'Inps sul tema sono contenute nella circolare n. 43 e nel messaggio n. 3499/2022, nonché nella circolare n. 7/2023 e ora, con il messaggio n. 1932/2023, sono state fornite le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo in oggetto, rinviando, per quanto non espressamente previsto, alle indicazioni già diffuse.

Determinazione della riduzione contributiva

Per i periodi di paga da luglio a dicembre 2023 l'esonero contributivo è riconosciuto nella misura di:

- 6 punti percentuali, se la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro;
- 7 punti percentuali, se la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro.

Per la tredicesima mensilità l'esonero sarà pari a:

- 2 punti percentuali per importi non eccedenti 2.692 euro o 3 punti percentuali per importi non superiori a 1.923 euro, in caso di erogazione in unica mensilità;
- 2 punti percentuali su importi non superiori a 224 euro o 3 punti percentuali per importi non superiori a 160 euro, in caso di erogazione mensile e sul singolo rateo di tredicesima.

Dato che la verifica del rispetto delle soglie retributive deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima e che l'innalzamento dell'esonero non produce effetti sui ratei di tredicesima, la riduzione per il periodo di paga da luglio a dicembre 2023 potrà operare, distintamente:

- sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 6%) o a 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta a dicembre 2023, se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 2%) o a 1.923 euro (riduzione del 3%);
- sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese), se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 6%) o a 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sui ratei di tredicesima, se l'importo di tali ratei non superi 224 euro (riduzione del 2%), o 160 euro (riduzione del 3%), in caso di erogazione mensile dei ratei di tredicesima.

Nelle ipotesi di cessazione/inizio/sospensione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riparametrato al numero di mensilità maturate, moltiplicando l'importo di 224 euro o di 160 euro per il numero di mensilità maturate.

Istruzioni operative

Per l'esposizione dei dati nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens, valgono le istruzioni del messaggio n. 3499/2022 e della circolare n. 7/2023. Per la valorizzazione dei codici di conguaglio, la procedura di calcolo sarà adeguata dalla mensilità di competenza di luglio fino a quella di dicembre 2023. Dato che le novità non incidono sul calcolo relativo alla tredicesima, la procedura non subirà modifiche e si applicano i codici di recupero già previsti. Pertanto, a partire dal mese di competenza di luglio 2023 dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

esonero 6%	<ul style="list-style-type: none">- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L094";- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N";- nell'elemento <BaseRif> l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima (dato da validare a partire dalla mensilità luglio 2023 al fine di uniformare le modalità espositive);- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero;- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari al 6% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.
esonero 7%	<ul style="list-style-type: none">- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L098";- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N";- nell'elemento <BaseRif> l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero;- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari al 7% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Specifiche istruzioni sono dettate anche per i datori di lavoro con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica e per quelli agricoli.

Riferimenti normativi

D.L. 48/2023

Indennità di congedo parentale all'80% per 1 mese

L *Inps ha diffuso con la circolare n. 45/2023 le istruzioni in materia di indennità di congedo parentale a seguito delle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2023 che ha disposto l'elevazione, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità spettante per 1 mensilità da fruire entro il 6° anno di vita del figlio*

Introduzione

Con la circolare n. 45/2023 l'Inps ha diffuso le istruzioni in materia di indennità di congedo parentale a seguito delle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2023 che ha disposto l'elevazione, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità spettante per 1 mensilità da fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età). Ciò vale solo per i lavoratori dipendenti, restando escluse le altre categorie di lavoratori (lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata, etc.), con la conseguenza che, se un genitore è dipendente e l'altro no, il mese di congedo parentale indennizzato all'80% spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

Modalità operative

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei consueti canali (portale web, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili dalla home page > "Lavoro" > "Congedi, permessi e certificati"; Contact center; Istituti di patronato).

Vale la pena evidenziare che la modifica normativa:

- non ha aggiunto 1 ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione, limitandosi a elevare l'indennità all'80% (invece del 30%) per 1 solo mese dei 3 spettanti a ciascun genitore, non trasferibili all'altro, purché fruito entro i 6 anni di vita (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento) del minore;
- ha previsto che il mese indennizzato all'80% sia 1 solo per entrambi i genitori e possa essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi, con la possibilità di goderne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

La maggiorazione dell'indennità si applica anche ai genitori adottivi o affidatari/collocatari e interessa tutte le modalità di fruizione del congedo (intero, frazionato a mesi, giorni o in modalità oraria).

Dato che il Legislatore ha previsto un termine entro cui fruire dell'indennità maggiorata più breve rispetto a quello previsto per fruire del congedo, l'Inps precisa che:

- i periodi di congedo fruiti dal 1° gennaio 2023 per figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 1 mese;
- i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivo del 1° mese indennizzato all'80%);
- i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi), non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (in tale caso sono indennizzabili al 30%).

Decorrenza della nuova disposizione

La novità interessa solo i genitori che terminano (anche per 1 solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità (obbligatorio o alternativo) dopo il 31 dicembre 2022, essendo escluso chi abbia concluso la fruizione del congedo di maternità o di paternità al 31 dicembre 2022.

In caso di padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla gestione separata o a una delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva il termine finale del periodo indennizzabile di maternità della lavoratrice madre, ma solo il termine finale del congedo di paternità.

Modalità di esposizione dei dati nel flusso UniEmens

Sono previsti i nuovi codici evento "PG0" (congedo parentale in modalità oraria) e "PG1" (congedo parentale in modalità giornaliera), dovendo essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità, nonché la compilazione del calendario giornaliero (elemento giorno come da documento tecnico), dettagliando la durata in ore dell'evento per i congedi con fruizione in modalità oraria.

Con riferimento alle modalità di compilazione del flusso UniEmens, valgono le istruzioni fornite, da ultimo, con il messaggio n. 659/2023, precisando che il codice in uso per il conguaglio delle indennità relative agli eventi di cui al codice "MA2" è da individuarsi nel codice "L050" in luogo del codice "L053".

Per quanto attiene l'esposizione del conguaglio, a partire dalla mensilità di luglio 2023 dovrà essere valorizzato all'interno di <DenunciaIndividuale> <InfoAggcausaliContrib> il <CodiceCausale> "L328" di nuova istituzione, nonché:

- l'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> con il codice fiscale del minore;
- l'elemento <AnnoMeseRif> con l'anno/mese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata (la competenza non può essere antecedente al mese di luglio 2023);
- l'elemento <ImportoAnnoMeseRif> con l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza da gennaio 2023 a giugno 2023, con successiva comunicazione l'Inps definirà le modalità di trasmissione dei dati tra i datori di lavoro e l'Inps per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

Per l'invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi da gennaio 2023 a giugno 2023 si devono utilizzare i codici evento/conguaglio in uso in tale periodo, mentre per le competenze decorrenti da luglio 2023 dovrà essere utilizzato il nuovo codice evento/conguaglio.

Riferimenti normativi

Inps, circolare 45/2023

Accesso agli incentivi all'occupazione per le nuove assunzioni in presenza di un contratto di espansione

L' *Inps, con il messaggio n. 1450, è intervenuto ricordando che la legge di Bilancio 2022 ha stabilito che il regime sperimentale per il c.d. contratto di espansione trovi applicazione anche per gli anni 2022 e 2023 nelle aziende con organico non inferiore a 50 unità lavorative "anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi".*

Introduzione

Per effetto delle suddette modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2022 i datori di lavoro che abbiano un organico non inferiore a 50 unità possono, per gli anni 2022 e 2023, avviare una procedura di consultazione finalizzata alla stipula, in sede governativa, di un contratto di espansione con il Mlps e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria).

Ai sensi dell'articolo 41, comma 1, D.Lgs. 148/2015 la suddetta procedura di consultazione viene avviata nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese "che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità".

Tanto premesso, con il citato messaggio, i tecnici dell'istituto forniscono chiarimenti relativamente alla possibilità di accedere agli incentivi all'occupazione previsti dalla legislazione vigente in caso di nuove assunzioni effettuate in conformità alle previsioni del contratto di espansione.

Il riconoscimento delle agevolazioni per le assunzioni, infatti, è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, i quali individuano una serie di condizioni ostative all'applicabilità degli incentivi medesimi.

I principi generali per la fruizione di agevolazioni

Al riguardo, si rileva che l'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, nel dettare la disciplina dei principi generali in tema di incentivi all'occupazione, prevede espressamente, al comma 1, lettera a), che "gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva".

Relativamente alla suddetta questione viene sancito che quanto contenuto nel contratto di espansione e sottoscritto in sede ministeriale, ossia l'impegno del datore di lavoro ad assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato (o di apprendistato professionalizzante), non integra la fattispecie di "obbligo preesistente" regolata dal citato articolo 31, comma 1, lettera a), D.Lgs. 150/2015.

Infatti, sebbene la finalità perseguita dal contratto di espansione sia collegata alla volontà di realizzare un ricambio della forza lavoro aziendale, la previsione secondo la quale nel contratto di espansione deve essere espressamente preventivato il numero di assunzioni da effettuare, non può essere considerata al pari di un obbligo legale di assunzione.

Ciò perché, in forza dell'accordo sottoscritto, le parti si impegnano liberamente e genericamente

ad assumere lavoratori con profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione.

Pertanto, l'impegno alle nuove assunzioni, pur dovendosi considerare un elemento essenziale del contratto di espansione, non può essere assimilato a un obbligo di assunzione *ex lege*, come ad esempio quello previsto per le assunzioni nel rispetto delle quote di riserva di soggetti disabili o, per quanto riguarda la contrattazione collettiva, per le ipotesi di passaggi di lavoratori da un'azienda a un'altra a seguito di cambio appalto (cfr., il Ccnl multiservizi, nel quale il subentrante nell'appalto ha l'obbligo di riassorbire tutti i lavoratori). L'obbligo di assunzione, infatti, è tale solo laddove il datore di lavoro interessato non abbia libertà di scegliere se assumere.

Diversamente, nelle ipotesi in cui venga stipulato un contratto di espansione, il datore di lavoro interessato decide liberamente di accedere alla misura, considerando che, ai fini dell'attuazione delle attività di reindustrializzazione e riorganizzazione, nonché al fine di procedere a un più razionale impiego delle competenze professionali in organico, è necessario procedere a un ricambio della forza lavoro.

L'obbligo di assumere costituisce, pertanto, una clausola del programma contrattuale al quale il datore di lavoro volontariamente si assoggetta. Di conseguenza, l'effettuazione delle assunzioni non costituisce l'attuazione di un obbligo di legge, ma il mero adempimento della previsione contrattuale.

La sospensione del lavoro connesse a crisi: si alle agevolazioni

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

Al riguardo, si rileva che la stipula del contratto di espansione presuppone che il datore di lavoro interessato ponga in essere un processo strutturale di reindustrializzazione e riorganizzazione. In particolare, le nuove assunzioni costituiscono un elemento essenziale del contratto di espansione, in relazione sia alla sostituzione dei c.d. lavoratori in esodo sia all'acquisizione di nuove figure professionali coerenti con il processo di riorganizzazione e reindustrializzazione dell'impresa. Da un punto di vista sistematico, infatti, il contratto di espansione mira al perseguimento del progresso e dello sviluppo tecnologico del datore di lavoro interessato, sia per il tramite del ricambio generazionale sia per effetto dell'aggiornamento delle professionalità del personale in organico.

Pertanto, tenuto conto del carattere di specialità che connota il contratto di espansione, per le nuove assunzioni previste nell'accordo è possibile accedere alle misure agevolative anche laddove siano in atto, presso il datore di lavoro, riduzioni dell'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 41, comma 7, D.Lgs. 148/2015, non ravvisandosi, in relazione a tale profilo, un effettivo contrasto con la *ratio* sottesa alla previsione di cui all'articolo 31, comma 1, lettera c), D.Lgs. 150/2015.

Riferimenti normativi

Inps, messaggio 1450/2023

Rinnovi contrattuali marzo 2023

Occhiali industria

Con accordo siglato da Anfao (assistita da Confindustria Moda) e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil è stato sottoscritto l'Ipotesi di accordo 28 marzo 2023 per il rinnovo del CCNL per il settore Occhiali Industria: di seguito le principali novità.

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° maggio 2023, la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Area	Livello	Indennità di funzione	Totale
Specialistica/gestionale - Consolidato	2.323,95	82,63	2.406,58
Specialistica/gestionale - Centrato	2.319,66	---	2.319,66
Tecnica/gestionale - Consolidato	2.200,87	---	2.200,87
Tecnica/gestionale - Centrato	2.124,05	---	2.124,05
Qualificata - Consolidato	1.966,19	---	1.966,19
Qualificata - Centrato	1.887,96	---	1.887,96
Qualificata - Base	1.834,24	---	1.834,24
Operativa - Consolidato	1.798,40	---	1.798,40
Operativa - Centrato	1.698,50	---	1.698,50
Operativa - Base	1.380,43	---	1.380,43

A decorrere dal 1° marzo 2024, la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Area	Livello	Indennità di funzione	Totale
Specialistica/gestionale - Consolidato	2.383,03	82,63	2.465,66
Specialistica/gestionale - Centrato	2.378,63	---	2.378,63
Tecnica/gestionale - Consolidato	2.256,83	---	2.256,83
Tecnica/gestionale - Centrato	2.178,05	---	2.178,05
Qualificata - Consolidato	2.014,69	---	2.014,69
Qualificata - Centrato	1.935,96	---	1.935,96
Qualificata - Base	1.880,87	---	1.880,87
Operativa - Consolidato	1.884,12	---	1.884,12
Operativa - Centrato	1.741,68	---	1.741,68
Operativa - Base	1.469,43	---	1.469,43

A decorrere dal 1° febbraio 2025, la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Area	Livello	Indennità di funzione	Totale
Specialistica/gestionale - Consolidato	2.453,19	82,63	2.535,82
Specialistica/gestionale - Centrato	2.448,66	---	2.448,66
Tecnica/gestionale - Consolidato	2.323,28	---	2.323,28
Tecnica/gestionale - Centrato	2.242,18	---	2.242,18
Qualificata - Consolidato	2.074,05	---	2.074,05
Qualificata - Centrato	1.992,96	---	1.992,96
Qualificata - Base	1.936,25	---	1.936,25
Operativa - Consolidato	1.898,42	---	1.898,42
Operativa - Centrato	1.792,96	---	1.792,96
Operativa - Base	1.559,43	---	1.559,43

Contrattazione collettiva

Elemento perequativo

A decorrere dall'anno 2023, in assenza di contrattazione collettiva aziendale, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul Tfr pari a 360,00 euro.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale, l'importo proporzionalmente maturato, verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Contratto part-time

Clausole elastiche

È facoltà delle parti di introdurre nel contratto a tempo parziale (di nuova instaurazione o conseguente a trasformazione) clausole elastiche relative alla variazione della collocazione della prestazione ovvero alla variazione in aumento della sua durata, entro il limite massimo del 50% dell'orario contrattuale. Tali clausole possono essere attivate con preavviso non inferiore a 3 giorni e devono prevedere il pagamento della maggiorazione forfettaria del 15% salvo il caso in cui la variazione venga richiesta dal lavoratore.

Lavoro supplementare

È consentito lo svolgimento di lavoro supplementare compensato con corrispondenti quote orarie della retribuzione diretta maggiorata del 24%.

Le prime 8 ore di supplementare possono confluire nella banca ore.

Trasformazione rapporto di lavoro

Le aziende accolgono le richieste di instaurazione/trasformazione di rapporti a tempo parziale entro il limite dell'8% dei lavoratori a tempo indeterminato.

È ammessa entro il limite complessivo del 10% la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nei casi di assistenza a persone convivente inabile ai sensi della legge n. 104/1992, nonché per favorire la frequenza di corsi di formazione continua.

Le aziende accoglieranno, nel limite di un ulteriore 4%, le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino fino a 13 anni di età.

Contratto a tempo determinato

Limiti numerici

La percentuale massima di contratti a termine (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato) è pari al 30% medio annuo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento dei decimali uguali o superiori a 0,50 all'unità superiore).

Ai fini del raggiungimento del 30% si computa la percentuale dei contratti di somministrazione. La percentuale è elevabile con accordo aziendale.

Nelle aziende fino a 5 dipendenti, sono sempre ammissibili fino a 2 contratti a termine, purché non sia superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Congedo per vittime di violenza di genere

La lavoratrice dipendente inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto di astenersi dal lavoro per partecipare al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi. In caso di prolungamento dei suddetti percorsi, l'astensione potrà essere prolungata fino a un massimo di ulteriori 2 mesi con retribuzione a carico dell'azienda.

Formazione continua

Ai lavoratori spettano 8 ore di formazione nell'anno 2024 e 8 ore nell'anno 2025 fruibili anche nell'ambito di un unico programma biennale di 16 ore complessive da svolgersi durante l'orario di lavoro.

Assistenza sanitaria Sanimoda

L'assistenza sanitaria integrativa è garantita dal fondo Sanimoda, a cui l'azienda deve versare un contributo di 12 euro mensili (15 euro dal 1° gennaio 2024) per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o determinato pari o superiore a 9 mesi (con decorrenza dal 13° mese), per 12 mensilità.

Dal 1° gennaio 2024 attraverso il fondo Sanimoda sarà attivata a beneficio di tutti i lavoratori un'assicurazione contro la non autosufficienza (LTC), alla quale saranno iscritti tutti i lavoratori in forza alla suddetta data. L'assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico dell'azienda pari a 2 euro mensili per lavoratore, per 12 mensilità

Previdenza complementare - Previmoda

Il Fondo Previmoda è finanziato mediante:

- un contributo pari all'1,5% (2% dal 1° luglio 2024) a carico azienda;
- un contributo pari all'1,5% (1,7% dal 1° luglio 2021) a carico lavoratore del minimo conglobato (per 13 mensilità).

L'azienda dovrà versare, per ogni iscritto, un'ulteriore quota dello 0,20% dell'E.r.n. per il finanziamento di un'assicurazione nel caso di premorienza o invalidità permanente.

Principali scadenze del mese di luglio

lunedì 10 luglio

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali ai fondi M. Besusso, A. Pastore (Previr) e M. Negri a favore dei dirigenti di aziende commerciali relativi al II trimestre dell'anno in corso.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento all'Inps dei contributi previdenziali per i collaboratori domestici relativi al II trimestre dell'anno in corso.

domenica 16 luglio (slitta a lunedì 17 luglio)

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

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

giovedì 20 luglio

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

lunedì 31 luglio

UniEmens – Invio telematico

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

Datori di lavoro – Contributi Inps su ferie maturate e non godute

Con le retribuzioni relative a luglio, i datori di lavoro dovranno procedere ad assoggettare a contribuzione gli importi relativi alle ferie non godute dai lavoratori e maturate nell'anno 2021, salvo che il contratto collettivo non preveda una diversa scadenza rispetto a quella indicata dall'articolo 10, D.Lgs. 66/2003.



TeamSystem Studio Cloud

**Esperienza digitale
per Commercialisti
e Consulenti del lavoro**

La soluzione per innovare
e far crescere il business del Professionista.
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata