



# TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 300

In collaborazione con





## TeamSystem 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.

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
Lavoro occasionale: i chiarimenti Inps sulle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2023	<b>10</b>
<b>Schede operative</b>	
Ammortizzatori sociali e congedo parentale 2023	<b>14</b>
Esonero contributivo parità di genere: le istruzioni Inps	<b>17</b>
Istruzioni operative autoliquidazione 2022/2023	<b>19</b>
Legge di Bilancio 2023: le agevolazioni alle assunzioni	<b>23</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali dicembre 2022	<b>25</b>
<b>Scadenzario</b>	
Principali scadenze del mese di marzo	<b>27</b>

## Rapporto di lavoro

### **Nomina del medico competente in relazione ai lavoratori in smart working**

La Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con risposta a interpellato n. 1 del 1° febbraio 2023, ha chiarito che, in caso di lavoratori videoterminalisti in smart working che operino in luoghi lontani dalla sede di lavoro, ai sensi dell'articolo 39, D.Lgs. 81/2008, il datore di lavoro può nominare più medici competenti, individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento, per particolari esigenze organizzative nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi di imprese nonché qualora emerga la necessità in relazione alla valutazione dei rischi. Resta fermo che, qualora trovi applicazione la citata disposizione, ogni medico competente assumerà tutti gli obblighi e le responsabilità in materia ai sensi della normativa vigente. In linea generale, infine, il Ministero precisa che dovrà essere cura del datore di lavoro rielaborare il DVR nei casi di cui all'articolo 29, comma 3, D.Lgs. 81/2008, cioè qualora intervengano modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, interpellato, 1/2/2023, n. 1**

### **Formazione continua consulenti del lavoro: chiusura biennio 2021/2022**

I consulenti del lavoro, con notizia del 1° febbraio 2023, ricordano che entro il mese di febbraio 2023, ogni consulente del lavoro è tenuto a verificare che, dall'apposita piattaforma informatica, risulti la propria regolarità ai fini dell'assolvimento dell'obbligo formativo per il biennio 2021-2022. Nel caso in cui rilevi che i propri crediti maturati risultino in misura inferiore a quella prevista dall'articolo 6, comma 3, del regolamento, deve presentare al Consiglio provinciale al cui Albo è iscritto una dichiarazione che attesti la formazione continua svolta. Entro lo stesso termine il professionista che intenda beneficiare del debito formativo per un massimo di 9 crediti, da recuperare nei primi 6 mesi del biennio successivo, dovrà presentare idonea richiesta al Consiglio provinciale.

Consulenti del lavoro, news, 1/2/2023

Decreto flussi: emanata la circolare interministeriale

I Ministeri dell'interno, del lavoro e dell'agricoltura hanno pubblicato la circolare interministeriale n. 648 del 30 gennaio 2023, che illustra le disposizioni attuative in merito al D.P.C.M. 29 dicembre 2022 (Decreto flussi).

A partire dalle ore 9.00 del 30 gennaio 2023 e fino al 22 marzo 2023 sarà disponibile l'applicativo per la precompilazione dei moduli di domanda all'indirizzo <https://portaleservizi.dlci.interno.it>, per accedere alla quale è richiesta un'identità Spid. Il sistema sarà disponibile con orario 08:00-20:00 tutti i giorni della settimana, sabato e domenica compresi. Le istanze dovranno essere trasmesse, esclusivamente con le consuete modalità telematiche, per tutte le tipologie di lavoro subordinato, stagionale e non, previste agli articoli 3, 4 e 6, D.P.C.M., dalle ore 9.00 del 27 marzo 2023, sessantesimo giorno successivo alla data di pubblicazione del citato decreto in G.U..

Per le categorie dei lavoratori di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b). D.P.C.M. (cittadini di Paesi con i quali, nel corso dell'anno entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria), le istanze potranno essere trasmesse a partire dalle ore 9.00 del quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione dell'accordo di cooperazione in G.U.. Tutte le domande potranno essere presentate fino a concorrenza delle quote previste dal D.P.C.M. 29 dicembre 2022 o, comunque, fino al 31 dicembre 2023.

La circolare richiama l'attenzione su un'importante novità introdotta dal Decreto flussi 2022 (articolo 9, comma 2): la necessità che il datore di lavoro richiedente un lavoratore straniero residente all'estero, prima dell'invio della richiesta di nulla osta al lavoro allo Sportello Unico per l'Immi-

grazie per instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, verifichi presso il competente Centro per l'Impiego, attraverso la presentazione di un modello di richiesta di personale predisposto dall'Anpal, l'indisponibilità di lavoratori già presenti sul territorio nazionale, come previsto dall'articolo 22, comma 2, Tui. A tal fine, dovrà essere allegato all'istanza di nulla osta al lavoro, da parte del datore di lavoro, un modello di autocertificazione, quale dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000), disponibile in allegato alla circolare.

La verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale non è richiesta ai fini dell'istanza di nulla osta al lavoro per l'ingresso di lavoratori stagionali nei settori agricolo e turistico-alberghiero, né per le istanze di ingresso di lavoratori che hanno frequentato e completato i percorsi di formazione all'estero. Tali lavoratori formati all'estero conseguono, infatti, un diritto di prelazione ai fini dell'ingresso in Italia.

Infine, viene precisato che tutti gli invii verranno gestiti dal programma in maniera singola e non "a pacchetto" (anche nel caso vengano inoltrate più domande con un unico invio), in base all'ordine di compilazione, e verranno generate singole ricevute per ogni domanda. Le domande saranno trattate sulla base del rispettivo ordine cronologico di presentazione.

I Ministeri dell'interno, del lavoro e dell'agricoltura, con circolare congiunta n. 739 del 1° febbraio 2023, hanno pubblicato l'errata corrige di un passaggio contenuto nella circolare interministeriale n. 648/2023.

**Ministero dell'interno, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, circolare, 30/1/2023, n. 648;**  
**Ministero dell'interno, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, circolare, 1/2/2023, n. 739**

## **Esami di abilitazione consulenti del lavoro anno 2023**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 8 del 31 gennaio 2023 - serie speciale Concorsi ed esami - il D.D. 1 del 23 gennaio 2023, con cui viene indetta, per l'anno 2023, la sessione degli esami di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di consulente del lavoro:

- 5 settembre 2023 (prova scritta in diritto del lavoro e legislazione sociale);
- 6 settembre 2023 (prova teorico-pratica in diritto tributario).

La domanda di ammissione dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica, dalle ore 12:00 dell'8 febbraio 2023 al 21 luglio 2023, attraverso la procedura dei servizi digitali "Servizi Lavoro" (applicazione "Abilitazione CDL") del Ministero del lavoro, cui sarà possibile accedere esclusivamente tramite le credenziali Spid o Cie.

**D.D. 23/1/2023, n. 1, G.U. 31/1/2023, n. 8 – serie speciale Concorsi ed esami**

## **Fondo credito: anticipazione Tfr/Tfs**

L'Inps, con messaggio n. 430 del 30 gennaio 2023, ha comunicato di aver avviato, in fase sperimentale, una nuova prestazione di credito in favore degli iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali (c.d. Fondo credito) che hanno maturato il diritto alla liquidazione del Tfr/Tfs, non ancora esigibile in forza di legge. Il nuovo servizio di anticipazione del Tfs/Tfr può essere richiesto dai pensionati che hanno confermato l'adesione al Fondo Credito per il periodo di pensione, nonché da coloro che sono cessati dal servizio senza diritto a pensione e che, a seguito di un nuovo impiego, risultino iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali.

La prestazione prevede la possibilità di richiedere l'anticipazione di parte o dell'intero Tfr/Tfs maturato, ma non ancora esigibile in base alla normativa attuale, con un interesse pari all'1% fisso e una ritenuta per spese di amministrazione pari allo 0,50%.

Il Regolamento è consultabile ai link:

- anticipazione Tfs: <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/anticipazione-ordinaria-tfs-per-gli-iscritti-alla-gestione-unitaria-delle-prestazioni-creditizie-e-sociali-fondo-credito>;

- anticipazione Tfr: <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/anticipazione-ordinaria-tfr-per-gli-iscritti-alla-gestione-unitaria-delle-prestazioni-credizie-e-sociali-fondo-credito>.

Dal 1° febbraio 2023, utilizzando i medesimi link, è possibile presentare la domanda on line, cliccando sul bottone "accedi al servizio", presente all'interno di ciascuna scheda prestazione. Per l'accesso è necessario possedere uno dei sistemi di autenticazione Spid, Cie o Cns.

**Inps, messaggio, 30/1/2023, n. 430**

## **Compensi per prestazioni occasionali: oneri di pagamento**

L'Inps, con messaggio n. 410 del 27 gennaio 2023, ha ricordato le modalità attraverso cui possono essere erogati i compensi per i prestatori di lavoro occasionale (Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale).

L'Istituto, inoltre, rende noto che gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato a carico del prestatore, trattenuti sul compenso, sono stati aggiornati all'importo di 3,84 euro, mentre rimangono fissati a 1,75 euro gli oneri di pagamento per le altre modalità indicate.

**Inps, messaggio, 27/1/2023, n. 410**

## **Publicato in G.U. il Decreto flussi**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 21 del 26 gennaio 2023 il D.P.C.M. 29 dicembre 2022, concernente la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2022, che ammette in Italia, per motivi di lavoro subordinato stagionale e non stagionale e di lavoro autonomo, i cittadini non comunitari entro una quota complessiva massima di 82.705 unità.

Le domande vanno presentate dalle ore 9.00 del sessantesimo giorno successivo alla data di pubblicazione in G.U. del D.P.C.M. (26 gennaio 2023) e fino al 31 dicembre 2023 per:

- a) ingressi per motivi di lavoro subordinato non stagionale nei settori dell'autotrasporto merci per conto terzi, dell'edilizia, turistico-alberghiero, della meccanica, delle telecomunicazioni, dell'alimentare e della cantieristica navale di: 24.105 cittadini di Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Erzegovina, Corea (Repubblica di Corea), Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Guatemala, India, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina; 6.000 lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Paesi con i quali nel corso dell'anno 2023 entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria;
- b) l'ingresso di 1.000 cittadini stranieri non comunitari residenti all'estero, che abbiano completato programmi di formazione e istruzione nei Paesi d'origine;
- c) l'ingresso di 100 lavoratori di origine italiana per parte di almeno uno dei genitori fino al terzo grado in linea diretta di ascendenza, residenti in Venezuela;
- d) conversione in permesso di soggiorno per lavoro subordinato di: 4.400 permessi di soggiorno per lavoro stagionale; 2.000 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale; 200 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione Europea;
- e) conversione in permesso di soggiorno per lavoro autonomo di: 370 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale; 30 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione Europea.

**D.P.C.M. 29/12/2022, G.U. 26/1/2023, n. 21**

## **CNO: l'Inps ha aggiornato PrestO e Libretto famiglia**

Il CNO, con nota del 26 gennaio 2023, ha reso noti gli esiti della riunione del tavolo tecnico con l'Inps, comunicando che l'Istituto ha aggiornato i sistemi operativi inerenti al Libretto Famiglia e al contratto di prestazione occasionale alla luce delle novità normative introdotte dalla Legge di

Bilancio 2023.

In particolare, l'aggiornamento dei software in argomento riguarda: l'aumento a 10.000 euro per anno civile del limite di compenso erogabile dall'utilizzatore nei confronti dei prestatori di lavoro; l'accesso al contratto di prestazione occasionale per gli utilizzatori che hanno fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato; il superamento dei precedenti limiti che imponevano alle imprese del turismo di occupare solo particolari categorie di lavoratori.

**CNO, nota, 26/1/2023**

## **Adozione del provvedimento di sospensione e microimpresa: i chiarimenti INL**

L'INL, con nota n. 162 del 24 gennaio 2023, ha offerto chiarimenti in merito alla possibilità di procedere all'adozione di un provvedimento di sospensione nei confronti di un'impresa che occupi un solo dipendente "in nero", con conseguente violazione prevenzionistica relativa alla mancanza del DVR e della nomina del Rspp. L'Ispettorato chiarisce che, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, D.Lgs. 81/2008, i provvedimenti di sospensione "per le ipotesi di lavoro irregolare, non trovano applicazione nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa": tale eccezione è riferita esplicitamente alle sole ipotesi di occupazione di lavoratori irregolari, pertanto non troverà applicazione qualora siano contestualmente evidenziate le gravi violazioni di natura prevenzionistica indicate nell'allegato 1 al D.Lgs. 81/2008 – compresa la mancanza del DVR o della nomina del Rspp – da sole sufficienti a giustificare l'adozione del provvedimento cautelare.

Infine, viene precisato che, qualora non sia adottato il provvedimento di sospensione in applicazione della deroga in questione, il personale ispettivo dovrà comunque imporre ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro, disponendo l'allontanamento del lavoratore sino alla completa regolarizzazione anche sotto il profilo prevenzionistico.

**INL, nota, 24/1/2023, n. 162**

## **Ministero-INL: firmata la convenzione 2023-2025**

L'INL, con notizia del 20 gennaio 2023, ha reso noto che è stata firmata la convenzione triennale tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INL per gli esercizi 2023-2025.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, INL, convenzione 2023-2025**

## **Contratto di lavoro occasionale in agricoltura: aggiornamento modello Unilav**

Il Ministero del lavoro, con nota n. 462 del 20 gennaio 2023, ha comunicato che, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2023 al lavoro occasionale in agricoltura, è stato aggiornato il modello Unilav, inserendo nella tabella contratti il codice H.03.00 Prestazione agricola di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato. I datori di lavoro agricolo dovranno, quindi, selezionare tale codice per comunicare l'instaurazione, la modifica o la cessazione del rapporto di lavoro come innovato dalla Legge di Bilancio. La L. 197/2022, infatti, consente alle imprese agricole il ricorso alle prestazioni occasionali a tempo determinato riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti all'instaurazione del rapporto.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 20/1/2023**

## **Lavoro occasionale: i chiarimenti Inps sulle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2023**

L'Inps, con circolare n. 6 del 19 gennaio 2023, ha fornito indicazioni in merito all'applicazione delle nuove norme introdotte dall'articolo 1, commi 342-343, L. 197/2022, in materia di prestazioni occasionali.

Di seguito le principali novità riassunte dall'Istituto:

- il limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori è stato innalzato a 10.000 euro. Pertanto, ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a decorrere dal 1° gennaio 2023 può erogare compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro per anno civile;
- dal 1° gennaio 2023 possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (in precedenza era pari a 5 lavoratori); tale limite dimensionale si applica anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive del settore turismo;
- le aziende alberghiere e le strutture ricettive del settore turismo, dal 1° gennaio 2023, possono stipulare accordi di prestazioni occasionali, alla stregua degli altri utilizzatori;
- dal 1° gennaio 2023 è vietato l'utilizzo del contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura. Per il biennio 2023-2024 sarà possibile, per le imprese agricole, ricorrere a forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura secondo le disposizioni dell'articolo 1, commi 344-354, L. 197/2022, mediante l'inoltro al competente Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione, della comunicazione obbligatoria di cui articolo 9-bis, D.L. 510/1996.

**Inps, circolare, 19/1/2023, n. 6**

## **Decreto Aiuti-quater: legge di conversione pubblicata in Gazzetta Ufficiale**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 13 del 17 gennaio 2023 la L. 6 del 13 gennaio 2023, di conversione del decreto Aiuti-quater (D.L. 176/2022).

**L. 13/1/2023, n. 6, G.U. 17/1/2023, n. 13**

## **Bonus carburante per l'anno 2023: decreto in Gazzetta**

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

Dopo le modifiche apportate dal Consiglio dei Ministri n. 16/2023, è prevista la possibilità, da parte dei datori di lavoro, di erogare buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, di importo non superiore a 200 euro per lavoratore, senza che tale importo concorra alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

**D.L. 14/1/2023, n. 5, G.U. 14/1/2023, n. 11**

## **Tfr: indice di rivalutazione di dicembre 2022**

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2021, per il mese di dicembre 2022 è pari a 9,974576. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di novembre è pari a 118,2.

**Istat, comunicato stampa, 17/1/2023**

## **Contributi e fisco**

### **730/2023: approvati modello e istruzioni**

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 34545 del 6 febbraio 2023, ha approvato i modelli 730, 730-1, 730-2 per il sostituto d'imposta, 730-2 per il Caf e per il professionista abilitato, 730-3, 730-4, 730-4 integrativo, con le relative istruzioni, nonché la bolla per la consegna del modello 730-1, concernenti la dichiarazione semplificata agli effetti dell'imposta sul reddito delle persone

fisiche, da presentare nell'anno 2023 da parte dei soggetti che si avvalgono dell'assistenza fiscale.  
**Agenzia delle entrate, provvedimento, 6/2/2023, n. 34545**

## **Inpgi: rivalutazione delle pensioni e aggiornamento valori prestazioni previdenziali e assistenziali**

L'Inpgi, con circolare n. 3 del 31 gennaio 2023, ha offerto chiarimenti in merito alla rivalutazione delle pensioni e all'aggiornamento dei valori delle prestazioni previdenziali e assistenziali per l'anno 2023.

**Inpgi, circolare, 31/1/2023, n. 3**

## **Ammortizzatori sociali: importi massimi 2023**

L'Inps, con circolare n. 14 del 3 febbraio 2023, ha riportato la misura, in vigore dal 1° gennaio 2023, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno di integrazione salariale del Fis, dell'assegno di integrazione salariale e dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito cooperativo, delle indennità di disoccupazione NASpI, DIS-COLL, Alas, dell'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (Iscro), dell'indennità di disoccupazione agricola, nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

**Inps, circolare, 3/2/2023, n. 14**

## **Contributi lavoratori domestici anno 2023**

L'Inps, con circolare n. 13 del 2 febbraio 2023, ha comunicato gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2023 per i lavoratori domestici a seguito della variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

**Inps, circolare, 2/2/2023, n. 13**

## **Chiusura agevolata delle liti pendenti: pronti modello e istruzioni**

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 30294 del 1° febbraio 2023, ha comunicato che sono stati predisposti modello e istruzioni per i contribuenti che intendono chiudere le controversie ancora aperte con il Fisco. Il provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate dà attuazione a una delle misure di tregua fiscale previste dall'ultima Legge di Bilancio (articolo 1, commi 186-202, L. 197/2022), che consente di definire in maniera agevolata le controversie tributarie pendenti in cui è parte l'Agenzia. La domanda di definizione va presentata entro il 30 giugno 2023 per ciascuna lite autonoma pendente in ogni stato e grado del giudizio. Entro lo stesso termine deve, inoltre, essere pagato l'intero importo per la definizione o, in alternativa, se ammesso il pagamento rateale, la prima rata (è previsto un massimo di 20 rate trimestrali di pari importo).

**Agenzia delle entrate, provvedimento, 1/2/2023, n. 30294**

## **Determinati i valori dei minimali e massimali Inps 2023**

L'Inps, con circolare n. 11 del 1° febbraio 2023, ha comunicato, relativamente all'anno 2023, i valori del minimale di retribuzione giornaliera, del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, del limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi, nonché gli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti alle Gestioni private e pubbliche.

**Inps, circolare, 1/2/2023, n. 11**

## **Opzione donna: presentazione domande telematiche**

L'Inps, con messaggio n. 467 del 1° febbraio 2023, ha comunicato che il sistema di gestione delle

domande di pensione è stato implementato per consentire la presentazione dell'istanza di pensione anticipata c.d. Opzione donna, anticipando che con successiva circolare, di prossima pubblicazione, saranno fornite ulteriori istruzioni.

Le domande di prestazione possono essere presentate attraverso i seguenti canali:

- sito [www.inps.it](http://www.inps.it), accedendo tramite Spid almeno di Livello 2, Cns o Cie e seguendo il percorso: "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Pensione anticipata "Opzione donna" – Domanda";
- servizi telematici offerti dagli istituti di patronato riconosciuti dalla legge;
- Contact center integrato: numero verde 803164 (gratuito da rete fissa) o numero 06164164 (da rete mobile a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

**Inps, messaggio, 1/2/2023, n. 467**

## **Indennità antitubercolari: importi da corrispondere per l'anno 2023**

L'Inps, con circolare n. 9 del 27 gennaio 2023, ha comunicato le variazioni degli importi da corrispondere a titolo di indennità antitubercolari, secondo la percentuale indicata dagli articoli 1 e 2, D.I. 10 novembre 2022, per l'anno 2023.

**Inps, circolare, 27/1/2023, n. 9**

## **Frontalieri: dal 1° febbraio 2023 ritorno alle regole ordinarie tra Italia e Svizzera**

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 171/E del 26 gennaio 2022, ha offerto chiarimenti in merito alla disciplina da applicare ai frontalieri che svolgano parte dell'attività in smart working in Italia, dopo la cessazione dell'efficacia dell'accordo Covid tra Italia e Svizzera, in scadenza il 31 gennaio 2023.

Per essere considerato lavoratore frontaliere, il Fisco pone come condizione necessaria il recarsi "quotidianamente" in Svizzera per svolgere la propria attività, ossia in tutti i giorni lavorativi. Pertanto, una volta cessata l'efficacia delle disposizioni dettate, in via eccezionale e provvisoria, unicamente dall'emergenza Covid, contenute nell'accordo amichevole del 19 giugno 2020, al lavoratore che svolga sino al 25% delle giornate lavorative di un anno solare in smart working dalla propria abitazione situata in Italia non risulta applicabile quanto stabilito nell'articolo 15, § 4, Convenzione Italia-Svizzera per evitare le doppie imposizioni, e nell'articolo 1, accordo 3 ottobre 1974.

Di conseguenza, il reddito percepito dal contribuente, residente in Italia, a fronte della propria attività di lavoro dipendente, svolta per 3/4 dei giorni lavorativi di un anno solare in Svizzera e per 1/4 in Italia, rientra nell'ambito applicativo dell'articolo 15, § 1, convenzione Italia-Svizzera per evitare le doppie imposizioni, con conseguente tassazione esclusiva dei redditi da lavoro dipendente nello Stato di residenza del contribuente, a meno che tale attività non sia svolta nell'altro Stato contraente il medesimo trattato internazionale; ipotesi in cui tale reddito dovrà essere assoggettato a imposizione concorrente in entrambi i Paesi.

Per quel che concerne la fattispecie in esame l'Agenzia delle entrate rileva, pertanto, che:

- – la porzione di reddito maturata durante i giorni in cui il contribuente presta la propria attività lavorativa in Svizzera (presumibilmente pari al 75% del totale dei giorni lavorati nell'anno solare) dev'essere assoggettata a tassazione concorrente in Italia (Stato di residenza del contribuente) e in Svizzera (Stato della fonte del reddito) e l'eventuale doppia imposizione sarà eliminata in Italia, ai sensi delle disposizioni contenute nell'articolo 24, § 2, convenzione Italia-Svizzera contro le doppie imposizioni;
- – la quota parte di reddito, percepito a fronte dell'attività lavorativa svolta in Italia, deve, invece, essere assoggettata a imposizione esclusiva nel nostro Paese (in quanto, in tale ipotesi, Stato di residenza e Stato della fonte coincidono).

In ogni caso, l'intero reddito di lavoro dipendente in esame dovrà essere riportato nelle relative dichiarazioni dei redditi nel nostro Paese.

**Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 26/1/2023, n. 171/E**

## **Esonero contributivo lavoratore: gestione degli adempimenti previdenziali**

L'Inps, con circolare n. 7 del 24 gennaio 2023, ha offerto indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore - previsto dall'articolo 1, comma 121, L. 234/2021 e confermato dall'articolo 1, comma 281, Legge di Bilancio 2023 - per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, limitatamente ai periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, nella misura di 2 punti percentuali, a condizione che 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. Laddove 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, l'esonero è incrementato di un ulteriore punto percentuale.

**Inps, circolare, 24/1/2023, n. 7**

## **Perequazione delle pensioni: a marzo la rivalutazione con erogazione degli arretrati**

L'Inps, con comunicato stampa del 24 gennaio 2023, ha informato che dal 1° gennaio 2023 ha provveduto ad attribuire la rivalutazione delle pensioni e delle prestazioni assistenziali nella misura del 100% a tutti gli utenti che abbiano ottenuto in pagamento, nell'anno 2022, rate di pensione per un importo inferiore o uguale a 2.101,52 euro (4 volte il trattamento minimo). Per tutti gli altri pensionati, nel mese di marzo 2023, l'Inps procederà ad attribuire la perequazione in percentuale in base all'importo annuale in pagamento, come previsto dall'articolo 1, comma 309, Legge di Bilancio.

Nel mese di marzo saranno, inoltre, posti in pagamento anche gli arretrati riferiti ai mesi di gennaio e febbraio 2023.

**Inps, comunicato stampa, 24/1/2023**

## **Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti ed estensione del reverse charge**

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 144/E del 23 gennaio 2023, ha offerto chiarimenti in merito ad alcuni quesiti in tema di ritenute e compensazioni in appalti e subappalti ed estensione del regime del reverse charge per il contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera.

**Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 23/1/2023, n. 144/E**

## Lavoro occasionale: i chiarimenti Inps sulle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2023

**Inps, circolare, 19/1/2023, n. 6**

*L'Inps, con circolare n. 6 del 19 gennaio 2023, ha fornito indicazioni in merito all'applicazione delle nuove norme introdotte dall'articolo 1, commi 342-343, L. 197/2022, in materia di prestazioni occasionali.*

### Il testo della circolare n. 6/2023

**Inps, circolare, 19 gennaio 2023, n. 6**

#### 1. Premessa

L'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto, in sede di conversione, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, ha fornito una compiuta disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale (cfr. le circolari n. 107/2017 e n. 103/2018). La norma citata attribuisce all'INPS la gestione delle operazioni di registrazione degli utilizzatori e dei prestatori dellavoro occasionale, nonché delle relative comunicazioni dei rapporti di lavoro, da effettuarsi tramite un'apposita piattaforma informatica.

Ai sensi della normativa sopra citata, è possibile per i datori di lavoro acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo due distinte modalità di utilizzo: il Libretto Famiglia e il Contratto di prestazione occasionale.

Possono utilizzare il Libretto Famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per: a) piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; c) insegnamento privato supplementare. Successivamente, l'articolo 1, comma 368, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, ha introdotto la possibilità dell'utilizzo del Libretto Famiglia per il pagamento, da parte delle società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, delle prestazioni occasionali rese dagli steward (cfr. la circolare n. 95/2018) per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, successivamente sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli indicati nell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il comma 1 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017 definisce le prestazioni di lavoro occasionali con riferimento a un limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale. Tale limite di compenso, riferito all'anno civile, è relativo a:

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

Con l'articolo 1, commi 342 e 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023- 2025", pubblicata in Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 303 del 29 dicembre 2022 – in vigore dal 1° gennaio 2023, sono state introdotte alcune significative modificazioni alla disciplina di cui al citato

articolo 54-bis.

Per tutti gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale è stato esteso l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori (lettera b) sopra indicata), che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro.

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

È stato, inoltre, parzialmente abrogato il regime particolare previsto per le aziende alberghiere e le strutture ricettive, che operano nel settore del turismo, le quali potranno, pertanto, acquisire prestazioni occasionali nei limiti dimensionali previsti per tutti gli altri utilizzatori e potranno utilizzare anche lavoratori non appartenenti alle categorie di cui al comma 8 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, diversamente da quanto previsto in precedenza.

Il legislatore ha altresì precisato che i nuovi limiti economici si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice Ateco2007 93.29.1.

Risulta, infine, previsto un divieto generale di accesso al Contratto di prestazione occasionale da parte delle imprese operanti nel settore agricoltura.

Tanto premesso, la presente circolare illustra le novità normative apportate dall'articolo 1, commi 342 e 343, della legge n. 197/2022, ad eccezione delle disposizioni relative al settore agricolo che saranno oggetto di successiva circolare.

Per ogni altro profilo di disciplina delle prestazioni occasionali in oggetto si rinvia a quanto indicato nelle richiamate circolari n. 107/2017 e n. 103/2018.

## **2. Limiti economici per l'accesso al Libretto Famiglia e al Contratto di prestazione occasionale**

L'articolo 1, comma 342, lettera a), della legge n. 197/2022, ha stabilito che il limite economico di cui all'articolo 54-bis, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 50/2017 - limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori - è pari a 10.000 euro.

Ne deriva, pertanto, che ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a decorrere dal 1° gennaio 2023 può erogare compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro per anno civile.

Restano fermi, invece, i limiti di compenso pari a 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori (articolo 54-bis, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 50/2017) e di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore (articolo 54 bis, comma 1, lettera c), del decreto-legge n. 50/2017).

Pertanto, i limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari a:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro;
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

La novella normativa, introducendo il comma 1-bis all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, prevede che i suddetti limiti si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale, svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice Ateco2007 93.29.1.

Si rammenta che per le sole società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, per le attività lavorative indicate dal decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, è possibile erogare compen-

si per ciascun prestatore, per anno civile, di importo complessivo non superiore a 5.000 euro (lettera c-bis) del comma 1 dell'articolo 54-bis citato). Per le stesse società, inoltre, permane la non applicazione del limite di compenso erogabile da ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, pari a 10.000 euro dal 1° gennaio 2023 (cfr. la circolare n. 95/2018).

Per completezza di informazioni, si ricorda che ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori – di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 54-bis in esame - la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori: 1) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; 2) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università; 3) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; 4) percettori di prestazioni integrative del salario, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito (cfr. l'articolo 54-bis, comma 8, del decreto-legge n. 50/2017).

Pertanto, i limiti di compenso complessivo, di cui alle lettere a) e c) del comma 1 dell'articolo 54-bis in commento, riferiti a ciascun singolo prestatore, sono sempre da considerare nel loro valore nominale. Diversamente, un singolo utilizzatore, ai fini del rispetto del limite economico di cui alla menzionata lettera b) del comma 1, potrà computare nella misura del 75% i compensi erogati a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate.

### **3. Nuovo limite dimensionale degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale**

Per effetto delle modifiche apportate alla lettera a) del comma 14 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017 dal citato articolo 1, comma 342, lettera d), punto 1), della legge n. 197/2022, è stato elevato a dieci lavoratori il previgente limite per il quale non era consentito l'accesso al Contratto di prestazione occasionale per gli utilizzatori con alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Il medesimo limite dimensionale di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato si applica anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive del settore turismo.

Lo stesso non opera esclusivamente per le pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, e per le società sportive per le prestazioni rese dagli steward per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, successivamente sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Le modalità di computo della media occupazionale sono indicate al paragrafo 6.2 della circolare n. 107/2017 e al paragrafo 3 del messaggio n. 2887/2017.

### **4. Modifiche al regime per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo**

Per effetto della parziale abrogazione di quanto in precedenza disposto dal comma 14, lettera a), dell'articolo 54-bis citato, le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo possono utilizzare il Contratto di prestazione occasionale per la remunerazione delle attività lavorative rese anche da lavoratori non appartenenti alle categorie di soggetti di cui al comma 8 del medesimo articolo 54-bis richiamati al precedente paragrafo 2.

Ne discende che le aziende alberghiere e le strutture ricettive del settore turismo, a decorrere dal 1° gennaio 2023, possono stipulare accordi di prestazioni occasionali con i lavoratori anche se non appartenenti alle suddette categorie.

Si ricorda che nella circolare n. 103/2018, paragrafo 3, sono indicate le modalità di individuazione delle imprese appartenenti alla categoria delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo.

Come sopra descritto al paragrafo 3 della presente circolare, per effetto delle modifiche apportate con l'articolo 1, comma 342, della legge n. 197/2022, è vietato l'accesso alle prestazioni occasionali da parte delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive del settore turismo che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Rimane fermo l'obbligo, per tale categoria di aziende, di effettuare la comunicazione preventiva delle prestazioni occasionali – almeno un'ora prima l'inizio della prestazione stessa – mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura dell'Istituto, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a dieci giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione. Le modalità di comunicazione e le altre indicazioni operative sono presenti al citato paragrafo 3 della circolare n. 103/2018.

In ogni caso è vietato il ricorso al Contratto di prestazione occasionale nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

## **5. Divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per l'agricoltura**

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

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

Risultano, infatti, apportate all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, le seguenti modificazioni:

a) al comma 16, le parole: «tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» sono soppresse;

b) al comma 17, primo periodo, lettera d), le parole: «di imprenditore agricolo» e, alla lettera e), le parole: «fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16, fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma» sono soppresse;

c) al comma 20, le parole: «nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16» e le parole: «salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8» sono soppresse.

Atteso il divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, le stesse potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate.

Per il biennio 2023-2024, sarà possibile per le imprese agricole ricorrere a forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura secondo le disposizioni dei commi da 344 a 354 dell'articolo 1 della legge n. 197/2022, mediante l'inoltro al competente Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione, della comunicazione obbligatoria di cui articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

In riferimento alle novità introdotte dai citati commi da 344 a 354 e segnatamente alle modalità di dichiarazione e di versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale agricola all'Istituto, saranno successivamente fornite indicazioni in un'apposita circolare illustrativa.

## Ammortizzatori sociali e congedo parentale 2023

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

### **Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**

#### **Imprese operanti in aree di crisi industriale complessa**

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

#### **Dipendenti delle imprese del settore dei call center**

Sono state prorogate, per l'anno 2023, le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center, di cui all'articolo 44, comma 7, D.Lgs. 148/2015 (concessione, in deroga alla vigente normativa, di un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale), nel limite di spesa di 10 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione. La misura è subordinata all'emanazione di specifici D.M., contenenti le indicazioni relative all'azienda beneficiaria, al periodo di concessione e alla modalità di pagamento prevista. Sono richiamate istruzioni rese note, da ultimo, con il messaggio Inps n. 1495/2022.

#### **Cigs per i dipendenti del gruppo Ilva**

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

#### **Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività**

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

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

È prorogata fino al 31 dicembre 2023 l'indennità pari al trattamento straordinario di integrazione salariale (articolo 16, comma 3-sexies, D.L. 121/2021) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese del territorio di Savona impossibilitati a prestare attività lavorativa, in tutto o in parte, a seguito della frana verificatasi lungo l'impianto funiviario di Savona in concessione alla società Funivie Spa, in conseguenza degli eccezionali eventi atmosferici del mese di novembre 2019. Sono richiamate le indicazioni del messaggio Inps n. 4166/2022.

## **Aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria**

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

## **Processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi**

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

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

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

## **Accordi di transizione occupazionale**

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

## **Processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica**

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

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

## **Cigo e Ais**

Le disposizioni in materia di Cigo e di assegno di integrazione salariale di cui all'articolo 44, commi 11-quinquies e 11-sexies, D.Lgs. 148/2015 (circolare Inps n. 97/2022), in quanto riferite a periodi

fruibili entro il 31 dicembre 2022, non trovano più applicazione con riferimento a periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2023.

## **Adeguamento dei decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali**

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

Gli aspetti contributivi relativi alle novità del 2023 sono illustrati nel messaggio Inps n. 316/2023. Dalla data di adeguamento dei singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà in argomento, o da quella in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali dagli stessi previsti, i menzionati datori di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di settore e non sono più soggetti alla disciplina del Fis e ai relativi obblighi contributivi, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. Gli effetti degli accordi di adeguamento decorreranno dalla formale adozione del D.I. di adeguamento e sua successiva pubblicazione nella G.U..

## **Trasporto aereo e sistema aeroportuale**

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

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

## **Congedo parentale**

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

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

## Esonero contributivo parità di genere: le istruzioni Inps

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

### Requisiti preliminari

Oltre al possesso della certificazione alla data del 31 dicembre 2022, i datori di lavoro dovranno risultare titolari di Durc regolare, essere in totale assenza di violazione delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e rispettare gli accordi e contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sono ammessi alla misura i datori di lavoro del settore privato, anche non imprenditori, mentre restano escluse le P.A..

### Natura e durata dell'incentivo

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

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

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

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

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

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

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

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

## Presentazione dell'istanza telematica

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

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

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

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

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

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

## Istruzioni operative autoliquidazione 2022/2023

**C**on istruzione operativa n. 11838/2022, l'Inail ha fornito indicazioni relative all'autoliquidazione 2022/2023, rimandando per maggiori approfondimenti alla Guida all'autoliquidazione pubblicata sul proprio sito. Con l'istruzione operativa n. 346/2023 sono stati diffusi il tasso di interesse annuo e i coefficienti per il calcolo degli interessi da applicare alle rate.

### Riepilogo scadenze/servizi e tasso di interesse per il pagamento in 4 rate

Per il versamento del premio in unica soluzione o della prima rata il termine è il 16 febbraio 2023, mentre per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni il termine è il 28 febbraio 2023. I contributi associativi devono essere versati in unica soluzione entro il 16 febbraio 2023.

Le dichiarazioni delle retribuzioni si devono presentare esclusivamente con i servizi telematici AL.P.I. on line e Invio telematico Dichiarazione Salari, con numero di riferimento 902023, da indicare nel modello F24.

I datori di lavoro del settore marittimo titolari di PAN (posizioni assicurative navigazione) devono utilizzare esclusivamente il servizio on line "Invio retribuzioni e calcolo del premio", che calcola il premio dovuto e indica il numero di riferimento (di 6 cifre) da riportare nel modello F24 e con il quale è possibile chiedere anche il certificato di assicurazione dell'equipaggio. Le imprese armatrici devono, inoltre, allegare tramite la specifica funzione la seguente documentazione:

- per il certificato Ruolo unico, la documentazione relativa alla consistenza della flotta;
- per i certificati Comandata, Concessionari, Prove in mare, Tecnici ispettori e Appalti officina, l'elenco dei nominativi del personale assicurato.

Se l'attività di navigazione è esercitata in modo non continuativo, le imprese armatrici devono comunicare nel corso dell'anno, tramite gli apposti servizi on line di Armo/Disarmo-Assicurazione, le date di disarmo e riarmo (o le date di eventuali periodi di Cigs).

Il premio può essere pagato, anziché in unica soluzione, in 4 rate trimestrali, ognuna pari al 25% del premio annuale, dandone comunicazione direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni. Sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi calcolati applicando il tasso dell'1,71%, sulla base del quale sono calcolati i coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata:

Rate	Data scadenza	Data utile per il pagamento	Coefficienti interessi
1	16 febbraio 2023	16 febbraio 2023	0
2	16 maggio 2023	16 maggio 2023	0,00416959
3	16 agosto 2023	21 agosto 2023	0,00847973
4	16 novembre 2023	16 novembre 2023	0,01278986

I datori di lavoro che presumono di erogare nel 2023 retribuzioni inferiori a quelle del 2022 devono inviare, entro il 16 febbraio 2023, la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte, con il servizio Riduzione presunto, indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nel 2023. Gli armatori devono effettuare la comunicazione con l'analogo servizio Riduzione presunto per le PAN/certificati per cui ricorrono i presupposti.

Per i datori di lavoro titolari di PAT sono disponibili nel Fascicolo aziende le Comunicazioni delle basi di calcolo, che includono il prospetto dei dati e le relative spiegazioni.

Sono, inoltre, disponibili per le PAT i servizi Visualizza basi di calcolo e Richiesta basi di calcolo e per le PAN il servizio Visualizzazione elementi calcolo.

## Riduzioni del premio assicurativo

Le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2022/2023 sono le seguenti.

<p><b>Piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari</b></p>	<p>La riduzione contributiva è fissata nella misura del 44,32% per la regolazione 2022 e per la rata 2023.</p> <p>Per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne tenuti ad assicurare i familiari con i premi ordinari, la domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "3" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.</p>												
<p><b>Gestione navigazione per attività di pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera</b></p>	<p>Le imprese armatoriali che esercitano la pesca oltre gli stretti sono esonerate dal versamento dei premi per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un Paese UE. Le imprese armatoriali che esercitano la pesca mediterranea beneficiano dello sgravio dei premi nel limite del 70% per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un Paese UE. Le imprese armatoriali che esercitano la pesca costiera beneficiano della riduzione contributiva nella misura del 44,32% per la regolazione 2022 e per la rata 2023 per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un Paese UE.</p> <p>Le aliquote assicurative al netto degli sgravi da utilizzare sono le seguenti:</p> <table border="1" data-bbox="392 801 1452 949"> <thead> <tr> <th>Tipologia Pesca</th> <th>Regolazione 2022</th> <th>Rata 2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oltre gli stretti</td> <td>0,00%</td> <td>0,00%</td> </tr> <tr> <td>Mediterranea</td> <td>2,19%</td> <td>2,19%</td> </tr> <tr> <td>Costiera</td> <td>2,82%</td> <td>2,82%</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia Pesca	Regolazione 2022	Rata 2023	Oltre gli stretti	0,00%	0,00%	Mediterranea	2,19%	2,19%	Costiera	2,82%	2,82%
Tipologia Pesca	Regolazione 2022	Rata 2023											
Oltre gli stretti	0,00%	0,00%											
Mediterranea	2,19%	2,19%											
Costiera	2,82%	2,82%											
<p><b>Sgravio Registro internazionale</b></p>	<p>Le imprese armatrici, per il personale avente i requisiti di cui all'articolo 119, Codice della navigazione, e imbarcato su navi iscritte nel Registro internazionale italiano, sono esonerate dal versamento dei premi. Le navi che effettuano viaggi di cabotaggio superiori alle 100 miglia possono essere iscritte nel Registro internazionale e usufruiscono, pertanto, del beneficio. L'esonero è esteso, per i lavoratori che operano a bordo delle navi da crociera, alle imprese appaltatrici dei servizi complementari di camera, servizi di cucina o servizi generali a bordo delle navi adibite a crociera nonché di ogni altra attività commerciale complementare, accessoria o comunque relativa all'attività crocieristica. Lo sgravio è esteso, altresì, alle imprese appaltatrici dei servizi di officina, cantiere e assimilati, a bordo dei mezzi navali che eseguono lavori in mare al di fuori di acque territoriali italiane per i lavoratori che operano a bordo di detti mezzi navali.</p> <p>Il D.L. 144/2022 ha esteso i benefici alle navi iscritte nei registri degli Stati UE o SEE, ovvero per le navi battenti bandiera di Stati UE o SEE e, in proposito, l'Inail si è riservato di fornire specifiche istruzioni dopo l'emanazione dei decreti attuativi.</p> <p>L'estensione dello sgravio alle imprese armatoriali delle unità o navi iscritte nei Registri nazionali che esercitano attività di cabotaggio, di rifornimento dei prodotti petroliferi necessari alla propulsione e ai consumi di bordo delle navi, nonché adibite a deposito e assistenza alle piattaforme petrolifere nazionali, introdotto dall'articolo 88, comma 1, D.L. 104/2020 e poi modificato dalla L. 156/2021, non è applicabile ai premi Inail, come chiarito dal D.M. 28 dicembre 2021 (in G.U. 9 febbraio 2022).</p>												
<p><b>Sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo</b></p>	<p>L'incentivo si applica alle aziende con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato o temporaneo, in sostituzione di lavoratori in congedo per maternità e paternità. La riduzione è pari al 50% dei premi dovuti per i lavoratori assunti, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento, e si applica sia alla regolazione 2022 che alla rata 2023.</p> <p>L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità contributiva e che non sussistano cause ostative alla regolarità, da comprovare tramite la dichiarazione per benefici contributivi trasmessa direttamente al competente ITL.</p> <p>La domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "7" e l'importo delle</p>												

# Schede operative

	retribuzioni alle quali si applica la riduzione.
<b>Imprese artigiane</b>	<p>La riduzione si applica solo al premio dovuto a titolo di regolazione 2022 nella misura del 5,68%.</p> <p>Sono ammesse alla riduzione le imprese in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che non abbiano registrato infortuni nel biennio 2020/2021 e che abbiano presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio barrando l'apposita casella nella dichiarazione delle retribuzioni 2021, inviata entro il 28 febbraio 2022.</p> <p>Nelle basi di calcolo la sussistenza dei requisiti è evidenziata nella sezione "Regolazione anno 2022 Agevolazioni" con il codice 127.</p> <p>L'applicazione della riduzione alla regolazione 2023 è subordinata alla presentazione della domanda di ammissione al beneficio, da effettuare barrando l'apposita casella nella dichiarazione delle retribuzioni da presentare entro il 28 febbraio 2023.</p>
<b>Datori di lavoro operanti a Campione d'Italia</b>	<p>Ai premi dovuti, per i dipendenti retribuiti in franchi svizzeri, si applica la riduzione del 50% del premio, sia per la regolazione 2022 sia per la rata 2023.</p> <p>La riduzione è indicata nelle basi di calcolo del premio con il codice 003.</p>
<b>Cooperative agricole e loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate</b>	<p>Alle cooperative agricole e loro consorzi operanti nelle zone montane e svantaggiate che manipolano, trasformano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, si applicano rispettivamente le riduzioni del 75% e del 68%, sia alla regolazione 2022 che alla rata 2023.</p> <p>Le riduzioni sono indicate nelle basi di calcolo del premio con i codici 005 e 025.</p>
<b>Cooperative agricole e loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci</b>	<p>Alle cooperative agricole e ai loro consorzi non operanti in zone montane o svantaggiate, che manipolano, trasformano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, compete una riduzione pari al 75% o al 68% in proporzione al prodotto conferito dai soci coltivato o allevato in zone montane o svantaggiate. La riduzione si applica sia alla regolazione 2022 che alla rata 2023. Le riduzioni in questione si applicano soltanto alle PAT con sedi dei lavori non ubicate in zone di montagna o svantaggiate e non si cumulano, quindi, con quelle spettanti alle cooperative agricole e loro consorzi operanti in zone montane o svantaggiate. In caso di pluralità di PAT dev'essere indicata una sola percentuale di prodotto conferito alla cooperativa rispetto al totale del prodotto lavorato dalla stessa, anche se la quantità proveniente da zone montane o svantaggiate è diversa nelle varie PAT dell'azienda.</p> <p>Per usufruire della riduzione si deve indicare nella dichiarazione delle retribuzioni 2022 la percentuale di prodotto conferito dai soci proveniente dalle zone montane o svantaggiate in rapporto al prodotto totale manipolato, trasformato o commercializzato dalla cooperativa.</p>
<b>Assunzioni ex articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012</b>	<p>In relazione alle assunzioni effettuate con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, di lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, spetta la riduzione del 50% dei premi per 12 mesi. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino al 18° mese. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei premi spetta per 18 mesi dall'assunzione.</p> <p>Le stesse riduzioni si applicano, nel rispetto del Regolamento UE 651/2014 (e prima del Regolamento CE 800/2008), ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'UE e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto Regolamento, annualmente individuate con D.M., nonché ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.</p> <p>L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità e</p>

che non sussistano cause ostantive alla regolarità, da comprovare tramite la dichiarazione per benefici contributivi trasmessa direttamente al competente ITL.

I datori di lavoro aventi diritto alla riduzione devono indicare nella dichiarazione delle retribuzioni l'importo totale delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice (codici da H ad Y della Tabella riepilogativa codici riduzioni per retribuzioni parzialmente esenti, pubblicata nella Guida autoliquidazione).

## Legge di Bilancio 2023: le agevolazioni alle assunzioni

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

### Agevolazione assunzione percettori reddito di cittadinanza

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

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

L'esonero è alternativo all'incentivo ex articolo 8 D.L. 4/2019 (in breve, esonero contributivo nel limite dell'importo mensile di Rdc ancora spettante all'atto dell'assunzione con un minimo di 5 mensilità).

Per poter utilizzare l'incentivo per le assunzioni/stabilizzazioni dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, occorre attendere l'apposita autorizzazione dalla Commissione Europea e la successiva circolare Inps.

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

### Agevolazione donne in condizione di svantaggio

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

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

È opportuno ricordare che la condizione di lavoro non regolarmente retribuito è da riferirsi a coloro che negli ultimi 6 mesi o non hanno lavorato come lavoratrici subordinate o hanno prestato attività come subordinate o come prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione fiscale.

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

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, oltre alle condizioni già previste per la generalità degli incentivi contributivi, occorre che l'assunzione, in questo specifico caso, realizzi incremento occupazionale netto calcolato in Unità lavoro annuo (ULA). È necessaria, inoltre, per il suo

utilizzo, della preventiva autorizzazione della Commissione Europea e ha natura di aiuto di Stato.

## **Agevolazione assunzione giovani *under 36***

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

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

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

## Rinnovi contrattuali dicembre 2022

### Sicurezza sussidiaria non armata e investigazioni – Sistema impresa – Accordo 7 dicembre 2022

In data 7 dicembre 2022 Federpol, Sistema impresa, Fesica-Confsal, Confsal hanno siglato il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl Sicurezza sussidiaria non armata e investigazioni - Sistema impresa: di seguito si riepilogano le principali novità.

#### Minimi retributivi

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

Livelli	Paga base	Indennità di funzione	Totale
Q	1.881,00	150,00	2.031,00
1°	1.701,00	-	1.701,00
2°	1.511,00	-	1.511,00
3°	1.421,00	-	1.421,00
4S	1.381,00	-	1.381,00
4°	1.321,00	-	1.321,00
5S	1.261,00	-	1.261,00
5°	1.221,00	-	1.221,00
6°	1.161,00	-	1.161,00
7°	1.081,00	-	1.081,00

#### Altri elementi retributivi e indennitari

##### Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1° gennaio 2023 e fino al 30 giugno 2024 l'Egr viene fissato a un importo pari a 0,30 euro orari.

Dal 1° luglio 2024 un ulteriore importo di 0,30 euro annui verrà interamente assorbito dagli aumenti retributivi stabiliti dall'accordo 7 dicembre 2022.

##### Indennità di vacanza contrattuale

Trascorso un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 mesi dalla data della scadenza del Ccnl, viene corrisposta ai lavoratori un'indennità di importo pari al 50% del tasso di inflazione applicata al minimo tabellare, che cesserà di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo.

##### Scatti di anzianità

Gli aumenti periodici di anzianità sono pari al 2% della retribuzione globale di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo rispetto al compimento del 3° anno di anzianità di servizio, per un massimo di 10 scatti triennali.

Gli scatti non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati ovvero da maturare.

##### Trasferta

In trasferta al lavoratore dovranno essere coperte tutte le spese, comprese il vitto e alloggio, eventualmente sostenute ai fini del servizio affidato.

Le modalità di rimborso verranno determinate da regolamento aziendale.

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore in trasferta, che non possa rientrare nella propria abitazione a fine giornata, una diaria giornaliera il cui importo è fissato dalla legge, oltre al rimborso di ogni altra spesa eventualmente sopportata per conto dell'azienda.

Al dipendente che si reca fuori dal territorio nazionale per lo svolgimento di prestazioni di lavoro spetta una diaria giornaliera non inferiore al 30%, da calcolarsi sulla paga base conglobata per ogni

giorno di pernottamento fuori sede.

## **I contratti di lavoro**

### **Contratto a tempo determinato**

Per ogni anno solare possono essere stipulati contratti a termine fino al 50% dell'organico in forza al 1° gennaio dell'anno stesso; tale limite può essere elevato con contratto di 2° livello.

Sono esenti dai limiti le aziende in fase di avvio di nuova attività, per un periodo di 12 mesi.

### **Contratto part-time**

L'orario minimo non può essere inferiore a 8 ore settimanali.

Il lavoratore affetto da malattia ovvero impegnato nell'assistenza a un congiunto può presentare richiesta scritta per la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 mesi o 6 mesi, rinnovabili fino a un massimo di complessivi 36 mesi, anche non consecutivi, nei seguenti casi: malattia oncologica, assistenza a persona anziana non autosufficiente, genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di 3 anni, genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di 14 anni portatore di *handicap*.

### **Contratto intermittente**

Nel contratto di lavoro intermittente, per i periodi nei quali il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda, in attesa di utilizzazione è stabilita un'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, pari al 20% di minimo tabellare, Edr e ratei di tredicesima. L'indennità è esclusa dal computo di ogni istituto legale o contrattuale.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi nel fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

La deroga al limite di 400 giorni di lavoro effettivo nell'arco di 3 anni solari previsto dall'articolo 13, comma 3, D.Lgs. 81/2015, è attuabile attraverso un accordo aziendale o territoriale.

## Principali scadenze del mese di marzo

---

### giovedì 16 marzo

#### **Sostituti d'imposta – Consegna ai sostituiti del modello CU e invio telematico all'Agenzia delle entrate**

Termine per la consegna della CU2023, certificazione unica dei compensi corrisposti nel 2022, ai lavoratori dipendenti e ai percettori di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e ai percettori di reddito di lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi. La certificazione va utilizzata, inoltre, anche per attestare i corrispettivi erogati a fronte di contratti di locazione di immobili a uso abitativo di durata non superiore a 30 giorni (c.d. locazioni brevi). Sempre oggi scade anche il termine per la trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate delle CU2023.

Si ricorda, infine, che secondo quanto previsto dall'articolo 4, D.P.R. 322/1998, la trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate delle CU contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione dei redditi precompilata può avvenire entro il termine di presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta (modello 770), fissato al 31 ottobre di ogni anno.

#### **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.

#### **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 – Datori di lavoro agricolo**

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al III trimestre 2022.

#### **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.

## **venerdì 31 marzo**

### **UniEmens – Invio telematico**

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

### **Inps – Versamenti volontari**

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al IV trimestre 2022.

### **Enasarco – Contributi Firr**

Versamento all'Enasarco dei contributi per il Fondo indennità risoluzione rapporto di agenti e rappresentanti, dovuti sulle provvigioni del 2022. Nella propria area riservata, l'azienda mandante compila la distinta *on line*, inserendo le provvigioni dei propri agenti e in automatico, verrà calcolato il contributo dovuto.

### **Lavori usuranti – Comunicazione telematica**

Termine per l'invio all'ITL e ai competenti Istituti previdenziali del modello LAV\_US, disponibile on line sul sito del Ministero del lavoro e su Cliclavoro, per adempiere alla comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'anno precedente.



# 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](http://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