



TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 299

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.

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Ammortizzatori sociali e sostegno a reddito e famiglie anno 2023	10
Schede operative	
La Legge di Bilancio per il 2023	15
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali novembre 2022	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di febbraio	27

Rapporto di lavoro

Bonus carburante 200 euro 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.

Tra le altre cose, il D.L. prevede 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

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

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

- fino al 31 gennaio 2023 le comunicazioni per i soggetti fragili, ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, D.L. 221/2021, dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo "Smart working semplificato", disponibile sul sito servizi.lavoro.gov.it. Tale modalità potrà essere utilizzata fino al 31 gennaio 2023 unicamente per i lavoratori fragili per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre il 31 marzo 2023;
- dal 1° febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 1° febbraio 2023 al 31 marzo 2023 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo "Lavoro agile", disponibile sempre sul sito servizi.lavoro.gov.it.

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

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 31/12/2022

In Gazzetta Ufficiale la Legge di Bilancio 2023

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

- taglio del cuneo fiscale per l'anno 2023, incrementando (rispetto al 2022) al 2% per i redditi annui sino a 35.000 euro e al 3% per quelli sino a 25.000 euro l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori per i rapporti di lavoro dipendente;
- incremento della dotazione del Fondo per i lavoratori dello spettacolo;
- Quota 103, prevista in via sperimentale per il 2023;
- proroga APE Sociale al 31 dicembre 2023;
- modifiche a Opzione Donna;
- incremento dei trattamenti previsti dal Fondo per le vittime dell'amianto;
- agevolazione per l'assunzione di percettori del Reddito di cittadinanza;
- agevolazione per l'assunzione di donne e giovani e nuove iscrizioni alla previdenza agricola di personale con età inferiore a 40 anni;
- proroga al 31 marzo 2023 dello smart working per i lavoratori fragili;
- revisione del meccanismo di rivalutazione automatica delle pensioni;

- riforma del Reddito di cittadinanza;
- istituzione del Fondo per accrescere il livello professionale nel turismo;
- dal 1° luglio 2023, presentazione telematica della DSU per l'Isce;
- nuove risorse per il Fondo sociale per occupazione e formazione e proroghe di trattamenti di sostegni al reddito per il rifinanziamento: del completamento dei piani di recupero occupazionale di cui all'articolo 44, comma 11-bis, D.Lgs. 148/2015, per l'anno 2023; di un'indennità onnicomprensiva, pari a 30 euro per l'anno 2023, per ciascun lavoratore dipendente da imprese adibite alla pesca marittima in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio o non obbligatorio; delle misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center; dell'integrazione salariale per i dipendenti del gruppo Ilva; della proroga a tutto il 2023 del trattamento di Cigs di cui all'articolo 44, D.L. 109/2018 per un periodo massimo complessivo di autorizzazione di 12 mesi e nel limite di spesa di 50 milioni di euro;
- nuove risorse per: il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, il Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza, il Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani e il Fondo per la crescita sostenibile;
- novità nella disciplina delle prestazioni occasionali;
- incremento dell'assegno unico e universale per i figli a carico;
- congedo parentale: è previsto un ulteriore mese di congedo facoltativo di maternità o, in alternativa, di paternità, retribuito all'80%, fino al sesto anno di vita del bambino.

L. 29/12/2022, n. 197, G.U. 29/12/2022, n. 303, S.O. n. 43

Publicato il c.d. Decreto Milleproroghe

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

Le principali novità riguardano:

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

D.L. 29/12/2022, n. 198, G.U. 29/12/2022, n. 303

Pubblicate le tabelle Aci 2023

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

Agenzia delle entrate, comunicato, G.U. 28/12/2022, n. 302

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

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

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

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

Ministero del lavoro, Faq, 23/12/2022

Nomina Rspg: i chiarimenti del Ministero

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

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

Vietata la videosorveglianza se non è il datore di lavoro a verificare le immagini

L'INL, con nota n. 7482 del 15 dicembre 2022, ha invitato le proprie sedi a uniformarsi alla sentenza n. 15644 del 23 novembre 2022 del TAR Lazio, che ha respinto il ricorso giudiziale presentato avverso il provvedimento di rigetto di un'istanza volta a ottenere l'installazione di impianti audiovisivi ai sensi dell'articolo 4, L. 300/1970. L'istanza era stata presentata da una società che svolge attività di trasporto per conto terzi, la quale, in adempimento di obblighi assunti contrattualmente con il committente, risultava onerata dell'installazione, sui propri automezzi, di un impianto di videoregistrazione le cui immagini registrate rientravano, tuttavia, nella disponibilità esclusiva dell'appaltante. La sentenza, oltre a censurare tale dissociazione tra istante e titolare del trattamento dei dati, evidenzia l'assenza di una base giustificativa del trattamento dei dati e ribadisce che "il controllo fine a se stesso, eventualmente diretto ad accertare inadempimenti del lavoratore che attentano alla effettuazione della prestazione, continua a essere vietato".

INL, nota, 15/12/2022, n. 7482

Garante privacy: no alla rilevazione delle impronte digitali senza specifici requisiti

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 369 del 10 novembre 2022,

ha sanzionato una società sportiva per aver introdotto, senza un'adeguata base normativa, un sistema di rilevazione delle impronte digitali per accertare la presenza dei dipendenti presso i club in gestione. Il Garante ha sanzionato la società e ha precisato che il trattamento di dati biometrici sul posto di lavoro è consentito solo se necessario per adempiere gli obblighi ed esercitare i diritti del datore di lavoro previsti da una disposizione normativa e con adeguate garanzie.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 10/11/2022, n. 369

Contributi e fisco

Bonus autonomi esteso ai non titolari di partita Iva: decreto registrato alla Corte dei Conti

Il Ministero del lavoro, con notizia del 10 gennaio 2023, ha informato che è stato registrato dalla Corte dei Conti il D.I. firmato il 7 dicembre 2022, che estende a lavoratori autonomi e professionisti non titolari di partita Iva l'accesso all'indennità una tantum di 200 euro prevista dal c.d. Decreto Aiuti, incrementata di altri 150 euro per i redditi sotto i 20.000 euro dal Decreto Aiuti-ter. Viene, così, modificata l'originaria previsione attuativa del D.M. 19 agosto 2022, con cui si indicavano come beneficiari esclusivamente i lavoratori autonomi e i professionisti titolari di partita Iva: l'ampliamento previsto interessa una platea potenziale di ulteriori 30.000 lavoratori autonomi e circa 50.000 professionisti.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 10/1/2023

Inps e patronati: sottoscritto il nuovo protocollo d'intesa

L'Inps, con messaggio n. 164 del 5 gennaio 2023, ha informato di aver sottoscritto un protocollo d'intesa con gli istituti di patronato, in data 21 dicembre 2022, al fine di poter fornire supporto ai cittadini e offrire servizi di elevata qualità agli utenti che non hanno competenze digitali o che necessitano di assistenza per ottenere informazioni o presentare domande di prestazione.

Inps, messaggio, 5/1/2023, n. 164

Autodichiarazione aiuti di Stato: ulteriori FAQ dall'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate, in data 5 gennaio 2023, ha pubblicato nuove FAQ in tema di aiuti di Stato Covid-19.

Agenzia delle entrate, FAQ, 5/1/2023

Cessione quinto pensioni: aggiornamento tassi I trimestre 2023

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

Inps, messaggio, 4/1/2023, n. 135

Contribuzione trattamenti Cisoa: modifiche e istruzioni

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

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

qualifica di impiegato le contribuzioni.

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

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

Inps, circolare, 4/1/2023, n. 1

Autoliquidazione Inail 2022/2023: istruzioni operative

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

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

L'Istituto conferma che, fermo restando il termine del 16 febbraio 2023 per il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale, il termine per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2022 è il 28 febbraio 2023.

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

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

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

Inail, istruzione operativa, 29/12/2022, n. 11838

Conguaglio di fine anno 2022 dei contributi previdenziali e assistenziali

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

Inps, circolare, 31/12/2022, n. 139

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

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

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

Esonero contributivo parità di genere: istruzioni previdenziali

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

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

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

Inps, circolare, 27/12/2022, n. 137

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

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

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

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

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

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

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

Inps, messaggio, 28/12/2022, n. 4653

Rinnovo pensioni per l'anno 2023

L'Inps, con circolare n. 135 del 22 dicembre 2022, ha comunicato la conclusione di tutte le attività di rivalutazione delle pensioni e delle prestazioni assistenziali, propedeutiche al pagamento delle

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

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

Inps, circolare, 22/12/2022, n. 135

Innalzamento soglia fringe benefit anno 2022: profili di natura previdenziale

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

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

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore e le somme relative ai fringe benefit e/o al bonus carburante risultino superiori ai citati limiti rispettivamente previsti per il periodo d'imposta 2022, il datore di lavoro dovrà provvedere ad assoggettare a contribuzione il valore complessivo e non solo la quota eccedente.

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

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

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

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

Inps, messaggio, 22/12/2022, n. 4616

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

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

Inoltre, come previsto dalla richiamata decisione della Commissione Europea, il massimale di ero-

gazione degli aiuti ricompresi nel Temporary Crisis Framework è stato innalzato a:

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

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

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

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

Inps, messaggio, 21/12/2022, n. 4593

Saggio degli interessi legali dal 1° gennaio 2023

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

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

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

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

Ammortizzatori sociali e sostegno a reddito e famiglie anno 2023

Inps, circolare, 16/1/2023, n. 4

L'Inps, con circolare n. 4 del 16 gennaio 2023, ha offerto il quadro riepilogativo delle disposizioni aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie nel corso del 2023.

Il testo della circolare n. 4/2023

Inps, circolare, 16 gennaio 2023, n. 4

Premessa

A seguito dell'entrata in vigore della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (di seguito, anche Legge di Bilancio 2023) e del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198 (di seguito anche Decreto Milleproroghe), con la presente circolare si 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.

1. Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro previsti dalla legge n. 197/2022

Gli interventi previsti dalla Legge di Bilancio 2023 in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro sono contenuti nei commi da 324 a 329 e 510 dell'articolo 1 della medesima legge. Di seguito si riepilogano le misure di cui ai citati commi.

1.1 Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa

Il comma 324 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2023 incrementa di 250 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2023, il Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Il successivo comma 325 destina risorse per un importo pari a 70 milioni di euro, a valere sul citato Fondo sociale per occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (cassa integrazione straordinaria 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 di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 - saranno ripartite tra le Regioni interessate con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

Sulla materia saranno fornite ulteriori indicazioni successivamente all'emanazione del menzionato decreto interministeriale.

1.2 Misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center

Il comma 327 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023 proroga, 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, del D.lgs n. 148/2015, nel limite di spesa di 10 milioni di euro, al cui onere si provvede a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Si ricorda che tali interventi prevedono la concessione, in deroga alla vigente normativa, di un'in-

dennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale; la misura è subordinata all'emanazione di specifici decreti da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, contenenti le indicazioni relative all'azienda beneficiaria, al periodo di concessione e alla modalità di pagamento prevista.

Sul punto si richiamano le istruzioni rese note, da ultimo, con il messaggio n. 1495 del 4 aprile 2022.

1.3 Proroga dell'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per i dipendenti del gruppo ILVA

Il comma 328 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2023 proroga per l'anno 2023, nel limite di spesa di 19 milioni di euro, l'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche di cui all'articolo 1-bis del decreto-legge 29 dicembre 2016, n. 243, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 18.

All'onere derivante dal finanziamento del predetto intervento, si provvede a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione.

1.4 Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività

Con il successivo comma 329 del citato articolo 1 viene disposta la proroga, per l'anno 2023, della possibilità di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale da parte delle aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberanti di personale, di cui all'articolo 44, comma 1, del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130.

La misura di sostegno - per la cui prosecuzione sono stanziati 50 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - potrà essere concessa, in deroga ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali di cui agli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015, per un periodo massimo di 12 mesi.

Relativamente ai presupposti e alle condizioni per accedere al trattamento in questione, si richiamano i contenuti della circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 15 del 4 ottobre 2018. Ai fini del rispetto dei limiti di spesa prestabiliti, la legge demanda le attività di monitoraggio all'Istituto, che continuerà altresì a farsi carico dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale di cui trattasi con la modalità del pagamento diretto ai lavoratori.

In merito alle istruzioni procedurali, si richiamano le indicazioni fornite con il messaggio n. 4265 del 15 novembre 2018.

1.5 Proroga dell'indennità pari al trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti da imprese del territorio di Savona

Il comma 510 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023, attraverso uno specifico finanziamento, proroga, fino al 31 dicembre 2023, l'indennità pari al trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 16, comma 3-sexies, del decreto-legge 10 settembre 2021, n. 121, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 novembre 2021, n. 156, 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 S.p.A. in conseguenza degli eccezionali eventi atmosferici del mese di novembre 2019.

Sul punto si richiamano le indicazioni illustrate con il messaggio n. 4166 del 17 novembre 2022.

2. Altre disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

2.1 Proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria

Il comma 284 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Legge di Bilancio 2021), ha prorogato - per il triennio 2021-2023 - il trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavorato-

Normativa e prassi in evidenza

ri sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria, introdotto – nel periodo 2018-2020 - dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 72.

Il predetto intervento, di entità pari al trattamento di integrazione salariale, è prorogato alle medesime condizioni stabilite dall'articolo 1 da ultimo citato 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 e delle politiche sociali, viene erogato dall'Istituto che, anche al fine di garantire il rispetto dei limiti finanziari stabiliti dalla norma, vi provvede esclusivamente con il sistema del pagamento diretto.

Le istruzioni procedurali sono state illustrate con il messaggio n. 2679 del 12 luglio 2019.

2.2 Proroghe del trattamento straordinario di integrazione salariale per processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi

L'articolo 1, comma 129, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (di seguito, anche legge di Bilancio 2022) ha disposto la proroga, per gli anni 2022, 2023 e 2024, delle disposizioni di cui all'articolo 22-bis del D.lgs n. 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.

Si rammenta che il citato articolo 22-bis 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 trattamento straordinario di integrazione salariale, in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015.

L'ulteriore periodo di CIGS può avere le seguenti durate:

Causale	Durata
Crisi aziendale	6 mesi
Riorganizzazione aziendale	12 mesi
Contratto solidarietà	12 mesi

L'articolo 1, comma 129, della legge n. 234/2021 non è intervenuto sulla disciplina di riferimento. Ne deriva che, per accedere alla proroga del trattamento di CIGS, permangono i presupposti e le condizioni stabilite dall'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015.

Riguardo alle istruzioni procedurali, si richiamano i contenuti del messaggio n. 1825 del 30 aprile 2018.

2.3 Intervento straordinario di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale

Nel corso dell'anno 2023 troverà applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione di cui all'articolo 22-ter del D.lgs n. 148/2015 che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale 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 come stabiliti dagli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015, per un periodo massimo di dodici 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 intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

Sulla materia si richiamano le indicazioni e i chiarimenti contenuti nella circolare n. 6 del 18 marzo 2022 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nella circolare dell'Istituto n. 18 del 1° febbraio 2022, paragrafo 3.4.1, nonché le istruzioni operative illustrate nel messaggio n. 2423 del 15 giugno 2022.

2.4 Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica

Nel corso del 2023 continuerà a trovare applicazione anche la disposizione di cui all'articolo 44, comma 11-ter, del D.lgs n. 148/2015.

La norma prevede la possibilità di ricorrere al trattamento straordinario di integrazione salariale 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 cassa integrazione straordinaria che – avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile, come stabiliti dall'articolo 4 e dall'articolo 22 del D.lgs n. 148/2015 – non possono accedere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale straordinaria.

Si ricorda che 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.

In ordine al trattamento di cui trattasi, riconosciuto nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022 e 150 milioni di euro per l'anno 2023, si richiamano le indicazioni fornite al paragrafo 3.4.2 della circolare n. 18/2022, nonché nel messaggio n. 1459 del 31 marzo 2022.

2.5 Disposizioni in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) e di assegno di integrazione salariale di cui all'articolo 44, commi 11-quinquies e 11-sexies, del D.lgs n. 148/2015

Si evidenzia che le disposizioni in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) e di assegno di integrazione salariale di cui, rispettivamente, ai commi 11-quinquies e 11-sexies dell'articolo 44 del D.lgs n. 148/2015, come illustrati nella circolare n. 97 del 10 agosto 2022, in quanto riferiti 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.

3. Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali previste dal decreto-legge n. 198/2022

L'articolo 9 del decreto-legge n. 198/2022 reca disposizioni in materia di proroga dei termini in materia di competenza del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Tra le misure che attengono agli ammortizzatori sociali, si segnalano quelle declinate rispettivamente dai commi 3 e 5, che di seguito si illustrano.

3.1 Proroga del termine di adeguamento dei decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015

Come illustrato nella circolare n. 18/2022, in sede di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, la legge di Bilancio 2022 ha assegnato ai Fondi di solidarietà bilaterali, disciplinati dagli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 e già costituiti al 31 dicembre 2021, un periodo transitorio per adeguarsi alle nuove disposizioni, con termine al 31 dicembre 2022. In caso di mancato adeguamento, i datori di lavoro dei relativi settori sarebbero dovuti confluire, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fondo di integrazione salariale (FIS).

Il comma 3 dell'articolo 9 del decreto Milleproroghe, modificando i relativi articoli del D.lgs n. 148/2015, differisce, per tali Fondi, al 30 giugno 2023 il termine precedentemente fissato al 31 dicembre 2022. Conseguentemente, in caso di mancato adeguamento alla disciplina prevista dai citati articoli del D.lgs n. 148/2015, come modificati dalla legge di Bilancio 2022, i datori di lavoro dei relativi settori confluiranno nel Fondo di integrazione salariale, a decorrere dal 1° luglio 2023. Dal punto di vista operativo, in ragione della richiamata proroga, i datori di lavoro interessati continueranno ad attenersi alle indicazioni amministrative in uso al 31 dicembre 2022 (cfr. il paragrafo 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 Fondo di integrazione salariale, al quale dovrà continuare ad affluire la relativa contribuzione di finanziamento.

Gli aspetti contributivi relativi alle novità del 2023 saranno illustrati con specifico successivo messaggio.

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.

Si ribadisce, infine, che gli effetti degli accordi di adeguamento dei Fondi di solidarietà alla disciplina di cui al D.lgs n. 148/2015, come novellata dalla legge n. 234/2021, e successive modificazioni, decorreranno dal termine dell'iter amministrativo di adeguamento, coincidente con la formale adozione del decreto interministeriale di adeguamento e la successiva pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

3.2 Fondo di solidarietà del trasporto aereo e del sistema aeroportuale. Rimessione in termini delle domande di accesso alla prestazione integrativa dei trattamenti di integrazione salariale trasmesse tra il 1° gennaio 2022 e il 30 settembre 2022

Il comma 5 dell'articolo 9 del decreto Milleproroghe reca una norma di salvaguardia per 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.

In conseguenza della previsione di cui trattasi, le citate domande sono ritenute validamente trasmesse anche se inviate oltre il termine di decadenza previsto dall'articolo 7, comma 8, del D.I. 7 aprile 2016, n. 95269 (60 giorni successivi all'adozione del decreto ministeriale di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale). Le suddette istanze, laddove trasmesse entro l'arco temporale stabilito dal menzionato comma 5 dell'articolo 9 (1° gennaio 2022 - 30 settembre 2022) saranno, quindi, considerate nei termini e istruite secondo le indicazioni fornite con le circolari e i messaggi pubblicati in materia.

La seconda parte del medesimo comma 5 prevede altresì che, in deroga a quanto disposto dall'articolo 5, comma 8, del D.I. n. 95269/2016[3], 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, si fa riserva di fornire le istruzioni operative con successivo specifico messaggio.

4. Congedo parentale

Nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, l'articolo 1, comma 359, della legge di Bilancio 2023 ha introdotto un'importante novità in materia di congedo parentale.

Il citato comma, infatti, integrando il primo periodo del comma 1 dell'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", dispone, per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto 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.

La Legge di Bilancio per il 2023

È stata pubblicata sulla G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022, S.O. n. 43, la L. 197/2022, Legge di Bilancio per il 2023, in vigore dal 1° gennaio 2023, fatti salvi specifici commi in vigore dal 29 dicembre 2022. Di seguito di riepilogano le principali disposizioni di interesse per i professionisti del lavoro.

Articolo 1, comma	Contenuto
58-62	<p>Detassazione mance personale settore ricettivo e di somministrazione di pasti e bevande</p> <p>Le mance, anche a mezzo di pagamento elettronico, erogate ai dipendenti delle strutture ricettive ed esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5, L. 287/1991 privati, con un reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 50.000 euro, costituiscono redditi di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette a un'imposta sostitutiva Irpef e delle addizionali regionali e comunali del 5%, nel limite del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro. Tali somme sono, inoltre, escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi Inps e dei premi Inail e non sono computate ai fini del calcolo del Tfr. L'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta.</p> <p>Ai fini del riconoscimento della spettanza o per la determinazione, in favore del lavoratore, di deduzioni, detrazioni o benefici a qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, che facciano riferimento al possesso di requisiti reddituali, si tiene comunque conto anche della quota di reddito assoggettata all'imposta sostitutiva.</p> <p>Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.</p>
63	<p>Imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività dei lavoratori dipendenti</p> <p>Intervenendo sull'articolo 1, comma 182, L. 208/2015, per il solo 2023, viene ridotta dal 10% al 5% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa ai lavoratori dipendenti del settore privato. Rimangono, invece, fermi gli ulteriori vincoli, il limite complessivo di 3.000 euro lordi e il limite reddituale da lavoro dipendente pari a 80.000 euro nell'anno precedente l'erogazione.</p>
77-78	<p>Imposta sostitutiva sulle prestazioni corrisposte dall'assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti Svizzera e dalla gestione della previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità Svizzera</p> <p>Viene esteso il regime della ritenuta a titolo di imposta sostitutiva del 5%, operata dagli intermediari residenti che intervengono nella riscossione sulle somme corrisposte in Italia da parte della assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti Svizzera (AVS) e della gestione della previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità svizzera (LPP), anche al contribuente che riceva all'estero l'accredito delle suddette somme, senza intervento nel pagamento da parte di intermediari finanziari italiani.</p>
79	<p>Pensioni corrisposte dal Principato di Monaco</p> <p>Viene introdotta un'imposta sostitutiva del 5% sulle somme corrisposte da enti di previdenza e assistenza del Principato di Monaco, percepite da soggetti residenti in Italia senza l'intervento di intermediari italiani.</p>
80	<p>Proroga esenzione Irpef redditi dominicale e agrario</p> <p>Modificando l'articolo 1, comma 44, L. 232/2016, viene estesa al 2023 l'esenzione ai fini Irpef dei redditi dominicali e agrari relativi ai terreni dichiarati da coltivatori diretti e Iap iscritti nella previdenza agricola.</p>

281	<p>Esonero contributi a carico del lavoratore</p> <p>Viene confermato per il 2023 (periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023) l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali Ivs a carico dei lavoratori, pubblici e privati con l'esclusione dei lavoratori domestici, previsto dall'articolo 1, comma 121, L. 234/2021, nella misura di 2 punti percentuali, con i medesimi criteri e modalità di cui al citato articolo 1, comma 121, L. 234/2021.</p> <p>È previsto l'incremento di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Pertanto, l'esonero della contribuzione carico lavoratore è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none">- 2% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro;- 3% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro. <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
282	<p>Indennità di discontinuità lavoratori dello spettacolo</p> <p>Ai fini dell'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 6, L. 106/2022, recante delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo, in materia di riordino e revisione degli ammortizzatori sociali e delle indennità e per l'introduzione di un'indennità di discontinuità a favore dei lavoratori iscritti nel Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, le risorse del "Fondo per il sostegno economico temporaneo – SET", previsto dal comma 352, articolo 1, L. 234/2021, e finanziato con una dotazione di 40 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, sono incrementate di 60 milioni di euro per l'anno 2023, di 6 milioni di euro per l'anno 2024 e di 8 milioni di euro per l'anno 2025.</p>
283-287	<p>Pensione anticipata flessibile - Quota 103</p> <p>Mediante modifica del D.L. 4/2019, viene introdotta, in via sperimentale per il 2023, la possibilità di conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni. Il diritto, da conseguirsi entro il 31 dicembre 2023, può essere esercitato anche successivamente alla predetta data e il conseguente trattamento di pensione anticipata è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a 5 volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico.</p> <p>In caso di iscrizione a 2 o più gestioni previdenziali, senza che vi sia già un trattamento pensionistico a carico di una delle predette gestioni, è prevista la facoltà di cumulare i periodi assicurativi non coincidenti nelle stesse gestioni amministrare dall'Inps, in base alle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 243, 245 e 246, L. 228/2012.</p> <p>La pensione anticipata flessibile non è cumulabile, a far data dal primo giorno della sua decorrenza e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.</p> <p>Per i dipendenti del settore privato, in caso di maturazione dei requisiti entro il 31 dicembre 2022, il diritto al trattamento pensionistico decorre dal 1° aprile 2023, mentre per coloro che maturano i requisiti dal 1° gennaio 2023, il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico scatta trascorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi. Per i dipendenti pubblici è prevista una specifica decorrenza del trattamento pensionistico.</p>

	<p>Ai sensi del comma 286, i lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti minimi previsti per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile possono rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi Ivs a proprio carico: in conseguenza dell'esercizio della predetta facoltà, viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro della quota a carico del lavoratore a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà. Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, è corrisposta interamente al lavoratore. Le modalità di attuazione del comma 286 sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro, da emanarsi entro il 31 gennaio 2023.</p>
288-291	<p>APE sociale</p> <p>Viene prorogata a tutto il 2023 l'APE sociale, misura consistente in un'indennità a carico dello Stato erogata, dall'Inps, a soggetti in condizioni determinate dalla legge che abbiano compiuto almeno 63 anni di età e che non siano già titolari di pensione diretta in Italia o all'estero. L'indennità c.d. APE sociale è corrisposta, a domanda, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, ovvero fino al conseguimento della pensione anticipata o di un trattamento conseguito anticipatamente rispetto all'età per la vecchiaia.</p> <p>La proroga riguarda anche i soggetti individuati dall'articolo 1, comma 92, L. 234/2021.</p>
292	<p>Opzione donna</p> <p>Mediante modifica dell'articolo 16, D.L. 4/2019, viene riproposta per il 2023 "Opzione donna", ma con nuovi requisiti.</p> <p>Il diritto al trattamento pensionistico "opzione donna" si applica nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2022 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di 1 anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni, e che si trovano in una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">a) assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;b) hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;c) sono lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, L. 296/2006. Per le lavoratrici di cui alla presente lettera la riduzione massima di 2 anni del requisito anagrafico di 60 anni di cui all'alinea del presente comma si applica a prescindere dal numero di figli.
293	<p>Prestazione aggiuntiva rendita Inail patologia asbesto-correlata</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2023, la prestazione aggiuntiva, erogata ai soggetti già titolari (o superstiti) di rendita erogata per una patologia asbesto-correlata riconosciuta dall'Inail passa dal 15% al 17% della rendita in godimento.</p> <p>Prestazione malati mesotelioma</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2023, la prestazione, di importo fisso, per i malati di mesotelioma, che abbiano contratto la malattia per esposizione familiare a lavoratori impegnati nella lavorazione dell'amianto ovvero per esposizione ambientale, passa da 10.000 a 15.000 euro.</p>

294-296 e 299	<p>Esonero contributivo assunzione percettori Reddito di cittadinanza</p> <p>Ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, assumono percettori del Reddito di cittadinanza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero, che non si applica ai rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 (comma 295) ed è alternativo all'esonero di cui all'articolo 8, D.L. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 26/2019 (esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi Inail, nel limite dell'importo mensile del RdC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto dal beneficiario stesso e, comunque, non superiore a 780 euro mensili e non inferiore a 5 mensilità).</p> <p>L'esonero non risulta essere immediatamente operativo: per l'efficacia è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, Tfue (comma 299).</p>
297-299	<p>Esonero under 36</p> <p>Viene esteso anche per il 2023 quanto previsto dal comma 10, articolo 1, L. 178/2020, ma con un innalzamento della soglia massima dell'esonero: ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato viene riconosciuto l'esonero contributivo previsto, in via strutturale, dall'articolo 1, commi 100-105 e 107, L. 205/2017 (under 30, esonero al 50% fino a 3.000 euro) nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e che non siano mai stati assunti a tempo indeterminato.</p> <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>L'esonero non risulta essere immediatamente operativo: per l'efficacia è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, Tfue (comma 299).</p>
298-299	<p>Esonero donne L. 92/2012</p> <p>Viene esteso anche per il 2023 quanto previsto dal comma 16, articolo 1, L. 178/2020, ma con un innalzamento della soglia massima dell'esonero: ai datori di lavoro che assumono donne lavoratrici l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi 9-11, L. 92/2012, è riconosciuto nella misura del 100% nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.</p> <p>L'esonero non risulta essere immediatamente operativo: per l'efficacia è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, Tfue.</p>
300	<p>Esonero giovani imprenditori agricoli</p> <p>Viene esteso anche al 2023 l'esonero contributivo previsto per i giovani imprenditori agricoli (under 40 anni): alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria Ivs.</p> <p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.</p>

301	Misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale Sono destinati 20 milioni di euro per l'anno 2023 alle attività in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale (Titolo I, Capo III, D.Lgs. 185/2000).
306-307	Smart working lavoratori fragili Fino al 31 marzo 2023, i datori di lavoro, privati e pubblici, devono assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento, per i lavoratori dipendenti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, D.L. 221/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 11/2022. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.
309	Rivalutazione automatica trattamenti pensionistici Per il periodo 2023-2024 la rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici (articolo 34, comma 1, L. 448/1998) è riconosciuta nelle seguenti modalità: a) per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a 4 volte il trattamento minimo Inps, nella misura del 100%; b) per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 4 volte il trattamento minimo Inps e con riferimento all'importo complessivo dei trattamenti medesimi: 1. nella misura dell'85% per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a 5 volte il trattamento minimo Inps. Per le pensioni di importo superiore a 4 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dalla lettera a), l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato. Per le pensioni di importo superiore a 5 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato; 2. nella misura del 53% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 5 volte il trattamento minimo Inps e pari o inferiori a 6 volte il trattamento minimo Inps. Per le pensioni di importo superiore a 6 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato; 3. nella misura del 47% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 6 volte il trattamento minimo Inps e pari o inferiori a 8 volte il trattamento minimo Inps. Per le pensioni di importo superiore a 8 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato; 4. nella misura del 37% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 8 volte il trattamento minimo Inps e pari o inferiori a 10 volte il trattamento minimo Inps. Per le pensioni di importo superiore a 10 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato; 5. nella misura del 32% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 10 volte il trattamento minimo Inps.

	<p>Si tenga conto che l'Inps, con la circolare n. 135/2022 ha fissato in via provvisoria l'importo dei trattamenti minimi di pensione dei lavoratori dipendenti, pari a 563,74 euro.</p>
310	<p>Incremento pensioni pari o inferiori al trattamento minimo</p> <p>Al fine di contrastare gli effetti negativi delle tensioni inflazionistiche registrate e attese per gli anni 2022 e 2023, per le pensioni di importo pari o inferiore al trattamento minimo Inps, in via eccezionale con decorrenza 1° gennaio 2023, con riferimento al trattamento pensionistico lordo complessivo in pagamento per ciascuna delle mensilità da gennaio 2023 a dicembre 2024, ivi compresa la tredicesima mensilità spettante, è riconosciuto in via transitoria un incremento, limitatamente alle predette mensilità e rispetto al trattamento mensile determinato sulla base della normativa vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge, di 1,5 punti percentuali per l'anno 2023, elevati a 6,4 punti percentuali per i soggetti di età pari o superiore a 75 anni, e di 2,7 punti percentuali per l'anno 2024. L'incremento di cui al presente comma non rileva, per gli anni 2023 e 2024, ai fini del superamento dei limiti reddituali previsti nel medesimo anno per il riconoscimento di tutte le prestazioni collegate al reddito. L'incremento è riconosciuto qualora il trattamento pensionistico mensile sia complessivamente pari o inferiore all'importo mensile del trattamento minimo Inps. Si tenga conto che l'Inps, con la circolare n. 135/2022 ha fissato in via provvisoria l'importo dei trattamenti minimi di pensione dei lavoratori dipendenti, pari a 563,74 euro.</p> <p>Qualora il trattamento pensionistico complessivo sia superiore al predetto importo e inferiore a tale limite aumentato dell'incremento disciplinato dal presente comma l'incremento è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato. Resta fermo che, ai fini della rivalutazione delle pensioni per gli anni 2023 e 2024, il trattamento pensionistico complessivo di riferimento è da considerare al netto dell'incremento transitorio di cui al presente comma, il quale non rileva a tali fini e i cui effetti cessano in ogni caso, rispettivamente, al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.</p>
313 - 321	<p>Reddito di cittadinanza</p> <p>Viene previsto che, in attesa di un'organica riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 la misura del Reddito di cittadinanza (articoli 1-13, D.L. 4/2019) è riconosciuta nel limite massimo di 7 mensilità.</p> <p>Tale disposizione non si applica in caso di nuclei familiari al cui interno vi siano persone:</p> <ul style="list-style-type: none">- con disabilità (D.P.C.M. 159/2013);- minorenni;- con almeno 60 anni di età. <p>Vengono poi apportate una serie di modifiche alla disciplina del Rdc.</p> <p>Formazione obbligatoria e per la riqualificazione - A decorrere dal 1° gennaio 2023 i soggetti tenuti agli obblighi di cui all'articolo 4, D.L. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 26/2019, devono essere inseriti, per un periodo di 6 mesi, in un corso di formazione o di riqualificazione professionale di cui alla L. 53/2003. In caso di mancata frequenza del programma assegnato, il nucleo familiare del beneficiario del reddito di cittadinanza decade dal diritto alla prestazione. Le regioni sono tenute a trasmettere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro gli elenchi dei soggetti che non rispettano l'obbligo di frequenza.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2023, per i beneficiari del reddito di cittadinanza appartenenti alla fascia di età compresa tra 18 e 29 anni che non hanno adempiuto all'obbligo di istruzione di cui all'articolo 1, comma 622, L. 296/2006, l'erogazione del reddito di cittadinanza è subordinata anche all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, previsti dall'articolo 4, comma 1, lettera a), Regolamento di cui al D.P.R. 263/2012, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo di istruzione.</p>

	<p>Beneficio economico – La componente del RdC, a integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione in locazione, pari all’ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, come dichiarato a fini Isee, fino a un massimo di 3.360 euro annui, è erogata direttamente al locatore dell’immobile risultante dal contratto di locazione. A tale fine il beneficiario comunica all’ente erogatore i dati del locatore. Il pagamento della componente di cui alla presente lettera è imputato dal locatore al pagamento parziale o totale del canone. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il garante per la protezione dei dati personali, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, ne saranno individuate le modalità di attuazione.</p> <p>Inoltre, si prevede che, nel caso di stipulazione di contratti di lavoro stagionale o intermittente, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di 3.000 euro lordi: devono essere comunicati all’Inps esclusivamente i redditi eccedenti tale limite massimo con riferimento alla parte eccedente.</p> <p>Partecipazione a progetti utili per la collettività Si prevede che nell’ambito dei progetti utili alla collettività, i Comuni siano tenuti a impiegare tutti i percettori di RdC residenti.</p> <p>Decadenza RdC È disposta la decadenza dal RdC, altresì, quando uno dei componenti il nucleo familiare non accetta la prima offerta ai sensi dell’articolo 4, comma 8, lettera b), n. 5), D.L. 4/2019.</p> <p>Abrogazione dal 2024 del RdC A decorrere dal 1° gennaio 2024, gli articoli 1-13, D.L. 4/2019, sono abrogati: a tal fine, viene istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali il “Fondo per il sostegno alla povertà e per l’inclusione attiva”, nel quale confluiscono le economie derivanti dalla abrogazione.</p>
323	<p>Dichiarazione sostitutiva unica (DSU) Isee Fino al 31 dicembre 2022 resta ferma la possibilità di presentare la DSU nella modalità non precompilata: a decorrere dal 1° luglio 2023, la presentazione della DSU da parte del cittadino avviene prioritariamente in modalità precompilata, ferma restando la possibilità di presentare la DSU nella modalità ordinaria. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti l’Inps, l’Agenzia delle entrate e il Garante per la protezione dei dati personali, sono individuate le modalità operative, le ulteriori semplificazioni e le modalità tecniche per consentire al cittadino la gestione della dichiarazione precompilata resa disponibile in via telematica dall’Inps.</p>
324-325	<p>Fondo sociale per occupazione e formazione Il finanziamento al Fondo sociale per occupazione e formazione è incrementato di 250 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2023.</p> <p>Ai fini del completamento dei piani di recupero occupazionale per le imprese operanti in un’area di crisi occupazionale complessa (articolo 44, comma 11-bis, D.Lgs. 148/2015) sono stanziati ulteriori risorse per un importo pari a 70 milioni di euro per l’anno 2023, da ripartire tra le Regioni con Decreto del Ministero del lavoro.</p>
326	<p>Indennità pesca arresto temporaneo Viene finanziata (30 milioni di euro per l’anno 2023 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione) un’indennità onnicomprensiva, pari a 30 euro per l’anno 2023, per ciascun lavoratore dipendente da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, di cui alla L. 250/1958, in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio o non obbligatorio.</p>

327	<p>Sostegno al reddito addetti call center</p> <p>Sono finanziate (10 milioni di euro per l'anno 2023 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione) le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center previste dall'articolo 44, comma 7, D.Lgs. 148/2015.</p>
329	<p>Proroga Cigs cessazione attività</p> <p>È prorogato per l'anno 2023 il trattamento straordinario di sostegno del reddito per crisi aziendale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, (articolo 44, D.L. 109/2018) per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi e nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2023, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.</p>
342	<p>Prestazioni occasionali (c.d. PrestO)</p> <p>Viene riformata la disciplina delle c.d. PrestO (articolo 54-bis, D.L. 50/2017): per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità degli prestatori, il limite massimo dei compensi dal 2023 è pari a 10.000 euro (in precedenza 5.000 euro). Le PrestO possono essere utilizzate, entro i limiti stabiliti dal presente articolo, anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.</p> <p>È abrogata l'autocertificazione nella piattaforma informatica per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo.</p> <p>Sono modificati anche i limiti dimensionali per le imprese utilizzatrici: il ricorso alle Presto è vietato per le imprese con più di 10 lavoratori a tempo indeterminato (fino al 31 dicembre 2022, 5 lavoratori), senza più alcuna disciplina specifica per le aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo.</p>
343 - 354	<p>Prestazioni occasionali in agricoltura</p> <p>Viene prevista una disciplina speciale, per il biennio 2023-2024, per le imprese agricole. Le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato sono riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti all'instaurazione del rapporto di prestazione occasionale, ovvero diverso da quello previsto dalla presente disciplina, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 150/2015, nonché percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) o dell'indennità di disoccupazione denominata DIS-COLL, di cui rispettivamente agli articoli 1 e 15, D.Lgs. 22/2015, o del Reddito di cittadinanza ovvero percettori di ammortizzatori sociali; b) pensionati di vecchiaia o di anzianità; c) giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università; d) detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21, L. 354/1975, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà. <p>Il datore di lavoro, prima dell'inizio del rapporto di lavoro, è tenuto ad acquisire un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva. L'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle eventuali prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionale agricolo.</p>

Per ricorrere a prestazioni di lavoro occasionale agricolo a tempo determinato, i datori di lavoro agricoli sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, all'inoltro al competente Centro per l'impiego della comunicazione obbligatoria UNILAV: nella comunicazione i 45 giorni di prestazione massima consentita si computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro, che può avere una durata massima di 12 mesi. L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

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

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

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

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

357 - 358

Assegno unico universale

Viene modificata la disciplina dell'assegno unico universale, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, nei seguenti termini:

- è confermato l'importo di 175 euro per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età per Isee fino a 15.000 euro;
- la misura dell'assegno è aumentata del 50% per ciascun figlio di età inferiore a un anno, oppure di età inferiore a 3 anni solo se l'Isee del nucleo familiare non supera il limite di 40.000 euro e nel nucleo medesimo vi siano almeno 3 figli;
- la maggiorazione forfettaria dell'assegno prevista per i nuclei familiari con 4 o più figli a carico passa da 100 a 150 euro mensili;
- è resa permanente la maggiorazione per ciascun figlio con disabilità di età fino a 21 anni;
- è confermato l'incremento di 120 euro al mese della maggiorazione transitoria riconosciuta ai nuclei familiari con almeno un figlio a carico con disabilità qualora sussistano entrambe le seguenti condizioni:
 1. il valore dell'Isee del nucleo familiare non sia superiore a 25.000 euro;
 2. sia stato effettivamente percepito, nel corso del 2021, l'assegno per il nucleo familiare, in presenza di figli minori.

359	Un mese all'80% di congedo parentale In riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità/paternità successivamente al 31 dicembre 2022, l'indennità per il congedo parentale è elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione.
384-388	Mezzi di pagamento Modificando l'articolo 49, D.Lgs. 231/2007 il valore soglia oltre il quale si applica il divieto al trasferimento di denaro contante e di titoli al portatore in euro o in valuta estera, effettuato a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, siano esse persone fisiche o giuridiche, a decorrere dal 1° gennaio 2023 è elevato a 5.000 euro. Viene stabilito che le associazioni di categoria maggiormente rappresentative dei soggetti che effettuano l'attività di vendita di prodotti e di prestazione di servizi, anche professionali, tenuti agli obblighi di cui all'articolo 15, comma 4, D.L. 179/2012, e dei prestatori dei servizi di pagamento e dei gestori di circuiti e di schemi di pagamento determinino in via convenzionale termini e modalità di applicazione dei relativi rapporti, in maniera da garantire livelli di costi a qualunque titolo derivanti dall'utilizzazione del servizio che risultino equi e trasparenti, anche in funzione dell'ammontare della singola cessione di beni o prestazione di servizi, e da evitare l'imposizione di oneri non proporzionati al valore delle singole transazioni. Con Decreto Mef, da adottare entro 60 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2023, è istituito un tavolo permanente fra le categorie interessate preordinato a valutare soluzioni per mitigare l'incidenza dei costi delle transazioni elettroniche di valore fino a 30 euro a carico degli esercenti attività di impresa, arti o professioni che presentino ricavi e compensi relativi all'anno di imposta precedente di ammontare non superiore a 400.000 euro.

Rinnovi contrattuali novembre 2022

Lapidei industria – Accordo 24 novembre 2022

In data 24 novembre 2022 Confindustria Marmomacchine, Anepla, Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno siglato il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl Lapidei industria, con decorrenza 1° aprile 2022-31 marzo 2025: di seguito si riepilogano le principali novità.

Minimi retributivi

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

Categorie	Minimi	Contingenza	Superminimo	Edr confederale	Totale
A S	2.087,43	531,34	-	10,33	2.629,10
A	1.920,35	528,18	-	10,33	2.458,86
B	1.565,52	521,48	-	10,33	2.097,33
CS	1.503,14	520,13	-	10,33	2.033,60
C	1.419,64	518,37	-	10,33	1.948,34
D	1.338,92	516,76	-	10,33	1.866,01
E	1.234,30	514,81	-	10,33	1.759,44
F	1.045,00	512,38	7,75	10,33	1.575,46

A decorrere dal 1° gennaio 2024 la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimi	Contingenza	Superminimo	Edr confederale	Totale
A S	2.144,78	531,34	-	10,33	2.686,45
A	1.973,11	528,18	-	10,33	2.511,62
B	1.608,53	521,48	-	10,33	2.140,34
CS	1.544,43	520,13	-	10,33	2.074,89
C	1.458,64	518,37	-	10,33	1.987,34
D	1.375,63	516,76	-	10,33	1.902,72
E	1.268,14	514,81	-	10,33	1.793,28
F	1.073,68	512,38	7,75	10,33	1.604,14

A decorrere dal 1° gennaio 2025 la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimi	Contingenza	Superminimo	Edr confederale	Totale
A S	2.209,49	531,34	-	10,33	2.751,16
A	2.032,64	528,18	-	10,33	2.571,15
B	1.657,06	521,48	-	10,33	2.188,87
CS	1.591,02	520,13	-	10,33	2.121,48
C	1.502,64	518,37	-	10,33	2.031,34
D	1.417,04	516,76	-	10,33	1.944,13
E	1.306,32	514,81	-	10,33	1.831,46
F	1.106,03	512,38	7,75	10,33	1.636,49

Elemento di garanzia retributiva

Ai lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato superiore a 6 mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato, in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di 2° livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione, oltre a quanto spettante dal Ccnl, viene erogato, in unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno, un

Contrattazione collettiva

importo annuo pari a 190 euro (valore in vigore da giugno 2019) ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl.

A decorrere dal 1° gennaio 2023, l'importo dell'Egr è pari a 210 euro annui.

La somma è corrisposta pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente.

La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata, a questi effetti, mese intero.

Flessibilità dell'orario di lavoro

A fronte di esigenze aziendali comportanti variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda o di parti di essa o per corrispondere a specifiche esigenze produttive, l'orario normale di lavoro può essere realizzato come media nell'arco temporale annuo.

In tali casi la direzione aziendale, previo apposito incontro, prospetterà alla Rsu, o, in assenza, alle OO.SS. territoriali, le necessità obiettive che giustificano l'eventuale ricorso a regimi di orario flessibile e concorderà con esse le modalità di attuazione di regimi di orario comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale nei limiti di 44 ore settimanali e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale di corrispondente entità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale potranno dar luogo, una volta esaurito il periodo di ferie spettante, all'attribuzione, entro il predetto arco temporale annuo, di corrispondenti giornate di riposo retribuito ai singoli lavoratori che ne abbiano maturato il diritto.

Contratto a tempo determinato

Limiti

Il numero di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine o di somministrazione è pari al 25% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza in azienda al 1° gennaio dell'anno di stipulazione.

Nelle aziende fino a 5 dipendenti è sempre ammesso 1 contratto a termine.

Stop and go

Qualora il lavoratore sia riassunto a termine entro 10 giorni (contratti fino a 6 mesi) o di 20 giorni (contratti superiori), il nuovo contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Contratto part-time

Clausole elastiche

Le parti possono stabilire clausole relative alla modifica della collocazione temporale della prestazione e alla variazione in aumento della sua durata.

Trasformazione del rapporto

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Principali scadenze del mese di febbraio

giovedì 16 febbraio

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.

Imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d'imposta

Versamento del saldo dell'imposta sostitutiva, al netto dell'acconto versato, sulla rivalutazione del Fondo Tfr maturata nel 2022.

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 – Artigiani e commercianti

Versamento della quarta rata trimestrale dei contributi relativi al 2022.

Autoliquidazione Inail – Versamento

Versamento, in unica soluzione o come prima rata, del premio Inail, relativo al saldo 2022 e all'acconto 2023.

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.

lunedì 20 febbraio

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al IV trimestre 2022, relativi agli agenti e rappresentanti..

martedì 28 febbraio

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al I trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

UniEmens – Invio telematico

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

Autoliquidazione Inail – Invio Denuncia telematica

Termine per l'invio del modello di denuncia dell'autoliquidazione Inail 2022/2023, da effettuarsi esclusivamente con modalità telematiche.



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

