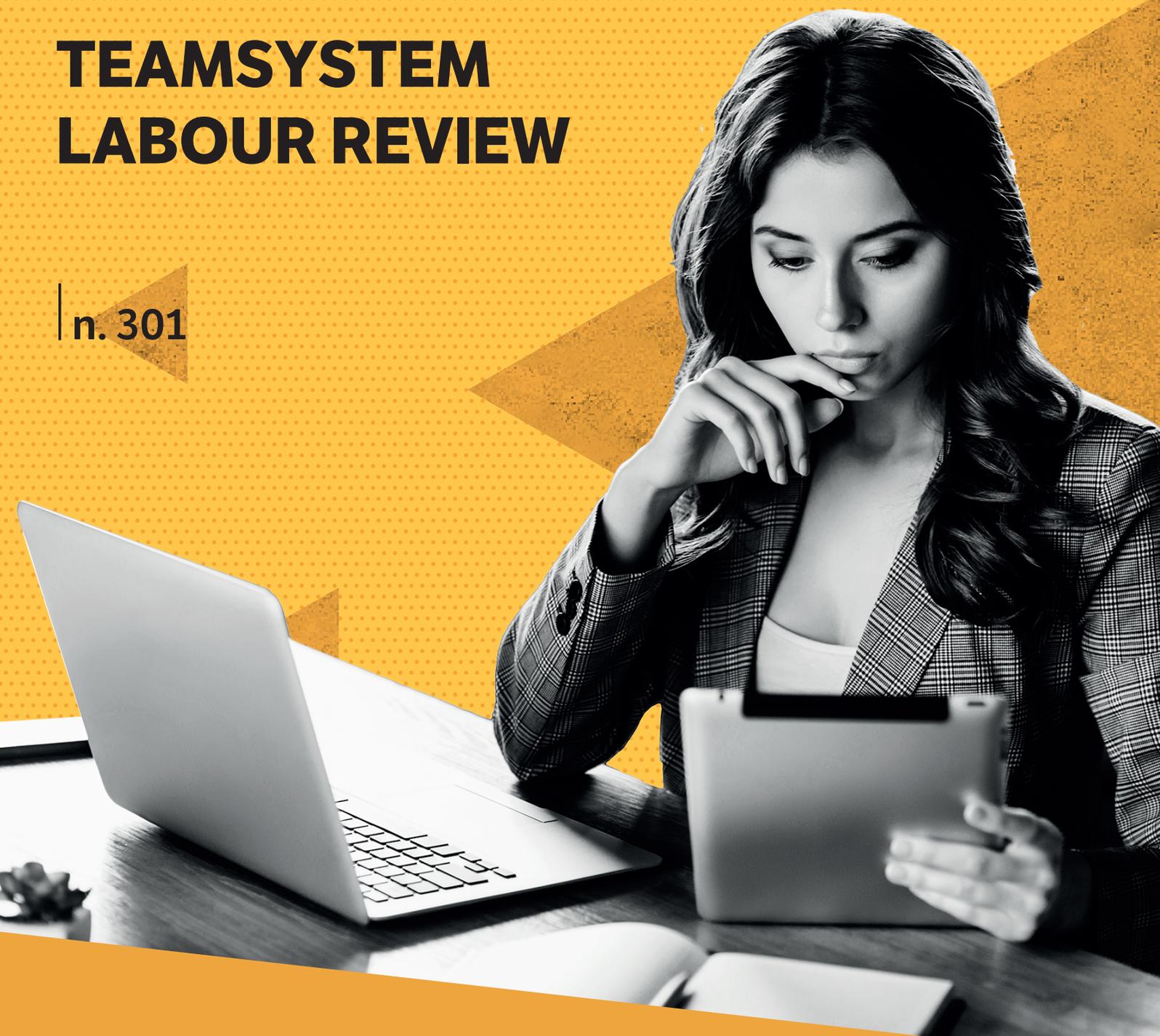


**ts** TeamSystem

# TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

n. 301



In collaborazione con

**e** Euroconference

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

## TEAMSISTEM STUDIO HR

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

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

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

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

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

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

Per maggiori informazioni: [www.teamsystem.com/teamsystem-studio-hr](http://www.teamsystem.com/teamsystem-studio-hr)

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
Accesso alla NASpI in caso di dimissioni per giusta causa: le istruzioni Inps	<b>7</b>
Distacco transnazionale: chiarimenti INL sugli obblighi amministrativi	<b>10</b>
Inps: forniti chiarimenti in merito alla pensione con "Opzione donna"	<b>12</b>
<b>Schede operative</b>	
Esonero contributivo sulla quota a carico dei lavoratori	<b>15</b>
Sospensione dei termini Inail per Ischia	<b>18</b>
Nuovi congedi di paternità obbligatorio e parentale in Uniemens	<b>20</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali gennaio 2023	<b>24</b>
<b>Scadenzario</b>	
Principali scadenze del mese di aprile	<b>27</b>

## Rapporto di lavoro

### **Ministero dell'interno: importanti semplificazioni in materia di procedura Flussi 2022**

Il Ministero dell'interno, con circolare 24 febbraio 2023, prot. n. 1212, ripercorre in primo luogo le fasi che compongono l'iter procedurale, partendo dalla precompilazione, che potrà essere effettuata entro il 22 marzo 2023, la quale sarà seguita dal successivo *click day* a partire dalle ore 9:00 27 marzo 2023.

Viene resa nota la semplificazione della procedura, consistente nella possibilità di accesso al portale tramite Spid, con annessa facoltà di indicare la tipologia di rapporto di lavoro per la quale si intende attivare la richiesta (stagionale, subordinato, etc.), senza la necessità di una preventiva profilazione dell'utente.

Solo in relazione ai seguenti utenti, la profilazione avviene invece ma direttamente a opera del sistema informatico:

- associazioni e organizzazioni professionali che abbiano stipulato con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il protocollo di intesa;
- associazioni che fruiscono delle quote di riserve per il lavoro subordinato stagionale;
- enti ai quali è riconosciuto il finanziamento da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ai sensi dell'articolo 13, L. 152/2001 e del conseguente D.M. 10 ottobre 2008, n. 193, Tabella D).

**Ministero dell'interno, circolare, 24/02/2023, n. 1212**

### **Comunicato l'indice di rivalutazione Istat per il mese di gennaio 2023**

L'Istat ha reso noto l'indice di rivalutazione per le quote di Tfr accantonate al 31 dicembre 2022, con riferimento al mese di gennaio (periodo 15 gennaio 2023 – 14 febbraio 2023), che è pari a 0,188452%. L'indice in questione, che è espressione diretta dell'andamento inflazionistico, è particolarmente attenzionato, specie negli ultimi 2 anni (2021 e 2022) stante il vorticoso incremento dei prezzi al consumo, con conseguente impatto decisamente rilevante sugli importi di Tfr accantonati in azienda. A riguardo si riporta per completezza di trattazione anche il valore assunto dall'indice Istat nel medesimo periodo di indagine per l'anno 2022, quanto era appunto pari a 1,184322%

**Istat, comunicato stampa, 22/02/2023**

### **Distacco transnazionale e obblighi amministrativi**

L'INL, con circolare 15 febbraio 2023, n. 1, fornisce importanti chiarimenti in ordine agli obblighi amministrativi relativi al distacco transnazionale dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

In particolare, l'articolo 10, comma 3, lettera a), D.Lgs. 136/2016 ha introdotto un obbligo di conservazione documentale, a carico del datore di lavoro, stabilendo che *"durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di: a) conservare, predisponendone copia in lingua italiana, (...) la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile"*.

Secondo l'INL, l'attestazione della richiesta del documento A1 all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza effettuata dall'impresa distaccante può essere individuata fra i documenti equivalenti alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro.

**INL, circolare, 15/02/2023, n. 1**

### **INL: chiarimenti in merito di tirocini di stranieri extra UE**

L'INL, con nota 14 febbraio 2023, n. 320, affronta il tema dei tirocini con particolare riguardo a

cittadini *extra* comunitari.

La nota in questione è espressione di una richiesta di chiarimento in merito alla possibilità di supportare lo svolgimento di tirocini formativi sulla base della permanenza nel nostro territorio nazionale da parte di persone in possesso del permesso di soggiorno per motivi di studio e formazione professionale.

Se infatti pacifico che tale titolo consente lo svolgimento di attività formative curricolari, la questione posta verte sulla possibilità di estendere la platea delle esperienze anche a tirocini *extra* curricolari.

Sul punto l'INL, attraverso la nota citata, esprime parere positivo, fornendo al riguardo la motivazione fattuale e dei vincoli operativi.

Alla base del parere positivo si colloca la possibilità di svolgere attività lavorative per coloro che sono in possesso del titolo di soggiorno per motivi di studio e formazione professionale, includendo nella gamma delle prime anche i tirocini *extra* curricolari.

Lo svolgimento della citata attività formativa non deve in ogni caso porsi in conflitto con il parallelo svolgimento del percorso professionale e/o di studio alla base del rilascio del titolo di soggiorno, e, più in generale, con la normativa regionale di riferimento.

**INL, nota, 14/02/2023, n. 320**

## Contributi e fisco

### **Inps: ulteriori indicazioni per Anf, Fondi di solidarietà e Fis**

L'Inps, con messaggio n. 795/2023, torna sul tema del conguaglio per gli assegni nucleo familiare erogati nei confronti di lavoratori beneficiari di assegno di integrazione salariale garantito dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, nonché dal Fis, argomento già toccato dall'Istituto con il messaggio n. 4167 del 17 novembre 2022, nonché con le circolari n. 29/2022 e n. 37/2022.

Con il messaggio in questione viene formalizzato che il codice causale già in uso "L023" da ora assume il significato di "*Conguaglio ANF art. 1, comma 212, della Legge 234/2021 – Assegno di integrazione salariale*".

L'utilizzo di tale codice è destinato ai datori di lavoro interessati dal conguaglio degli assegni per nucleo familiare erogati ai lavoratori beneficiari dell'assegno di integrazione salariale corrisposto dai Fondi di cui agli articoli 26, 29 e 40, D.Lgs. 148/2015.

Il messaggio precisa poi come a decorrere dal 1° marzo 2022, tale emolumento sia di fatto destinato ai soli nuclei che – avendone diritto in relazione alla situazione reddituale – presentino assenza di figli a carico, in virtù dell'introduzione dell'assegno unico e universale.

**Inps, messaggio, 23/02/2023, n. 795**

### **Regole stringenti per il regime fiscale agevolato per impatriati**

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 223/E/2023, è tornata ad affrontare il tema del regime impatriati, con particolare riguardo alle condizioni di accesso.

È opportuno ricapitolare la biografia della misura agevolativa, che ha fatto registrare un punto di discriminazione dalla data del 30 aprile 2019 a seguito della pubblicazione del c.d. Decreto Crescita.

Successivamente, il Legislatore ha a più riprese tentato di attenuare le differenze tra i "nuovi" beneficiari e coloro che stavano già fruendo dell'incentivo secondo lo schema originario del D.Lgs. 147/2015.

L'iter appena descritto si è per ora completato con la previsione nella L. 178/2020 (di bilancio per l'anno 2021) della possibilità onerosa di accesso all'estensione quinquennale anche a favore di coloro che beneficiano dell'incentivo versione "*ante Decreto Crescita*" purché già destinatari della misura al 31 dicembre 2020 e precedentemente iscritti all'Aire, ovvero cittadini comunitari.

La misura riguarda potenzialmente quindi chi ha all'interno del proprio nucleo un figlio minorenni, almeno 3 figli minorenni, ovvero ha acquistato, o intende farlo entro 12 mesi dal rimpatrio; tutto

ciò a fronte del versamento di un importo di accesso da effettuarsi a scadenze fisse e predeterminate (30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione, ovvero 180 giorni decorrenti dal 3 marzo 2021 (data di pubblicazione del provvedimento n. 60353 dell'Agenzia delle entrate ) laddove il periodo d'imposta di cui sopra sia terminato in data 31 dicembre 2020.

La risposta fornita dall'Agenzia delle entrate conferma ed estende quanto già espresso dalla risposta a interpello n. 383/E/2022, andando quindi a ribadire la rigorosa linea che impone il versamento nei termini e nelle modalità previste, non consentendo alcuna forma di ravvedimento, e non ammettendo nemmeno – come specificato appunto dalla risposta a interpello n. 233/2023, la remissione in bonis di cui all'articolo 2, comma 1, D.L. 16/2012.

**Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 22/02/2023, n. 223**

## **Contribuzione Enasarco ante 1996 e massimale contributivo**

L'Inps, con messaggio 20 febbraio 2023, n. 730, ha fornito un importante chiarimento circa la rilevanza dei contributi Enasarco versati anteriormente al 1996 rispetto all'attrazione nel sistema contributivo. Il messaggio in oggetto opera in prima battuta una ricognizione in merito alle conseguenze connesse alla presenza di contribuzione versata in precedenza al 1996 (anno di entrata in vigore della L. 335/1995) rispetto all'impossibilità di applicazione del sistema di calcolo contributivo (e annesso obbligo di versare la contribuzione sul totale delle retribuzioni percepite, senza la possibilità di applicazione della soglia massimale pensionabile). Viene, però, precisato che ai fini della verifica della eventuale presenza di contribuzione ante 1996, non rilevano eventuali somme versate all'Enasarco (in data successiva al 22 luglio 1966) in quanto l'ente previdenziale per gli Agenti e Rappresentanti di Commercio eroga esclusivamente prestazioni integrative, peraltro non ricongiungibile con quelle obbligatorie AGO.

**Inps, messaggio, 20/02/2023, n. 730**

## **Professionismo nel calcio femminile: nuovi obblighi contributivi**

L'Inps, con circolare n. 24/2023, ha fornito le prime indicazioni in merito alla totale assimilazione alla disciplina prevista a favore degli sportivi professionisti, anche per tutto il personale subordinato in forza presso squadre di calcio femminile partecipante al campionato di Serie A. Ciò a seguito dell'assimilazione operata mediante le Delibere della Federazione Italiana Giuoco Calcio del 9 novembre 2020 e del 26 aprile 2022 in base alle quali anche la platea di personale (sia esso qualificato come dipendente o come autonomo) sopra descritta viene attratta nell'ambito di applicazione della L. 91/1981, la quale prevede che è estesa verso tutti gli sportivi professionisti l'assicurazione per invalidità, vecchiaia, superstiti relativa al regime ex Enpals.

L'assoggettamento alla disciplina previdenziale sopra richiamata, con annesso obbligo dichiarativo e contributivo, scatta a decorrere dal 1° luglio 2022.

La contribuzione previdenziale è fissata nella misura canonica del 33,00% di cui il 23,81% a carico del datore di lavoro/committente, ed il restante 9,19% a carico dei lavoratori.

**Inps, circolare, 20/02/2023, n. 24**

## **Contributi volontari per l'anno 2023**

Con circolare 20 febbraio 2023, n. 22, l'Inps ha fornito le indicazioni necessarie al versamento della contribuzione volontaria, declinate per ciascuna delle gestioni previste. Nel dettaglio, la circolare citata si rivolge ai lavoratori dipendenti (non agricoli), così come ai lavoratori autonomi (artigiani e commercianti) ed a coloro che sono iscritti alla Gestione Separata. Il dato di partenza è costituito dall'aumento dell'indice ISTAT di riferimento nella misura pari all'8,1 %. A ciò consegue che:

- la retribuzione minima settimanale ai fini dell'accreditamento contributivo è pari a 227,18 euro;
- la prima fascia di retribuzione annuale oltre la quale scatta l'applicazione dell'aliquota aggiuntiva dell'1% è pari a 52.190 euro;

- il massimale di retribuzione soggetta a contribuzione per coloro che rientrano nel sistema contributivo è pari a 113.520,00 euro.

Le aliquote previste ai fini del riconoscimento del trattamento pensionistico per la gestione FPLD sono le seguenti:

- 33,00 % per periodi di prosecuzione volontaria successivi al 31 dicembre 1995;
- 27,87 % per periodi di prosecuzione volontaria anteriori al 31 dicembre 1995.

Per quello che riguarda la gestione lavoratori autonomi artigiani e commercianti le aliquote sono:

- titolari di qualunque età e collaboratori di età superiore ai 21 anni;
- gestione artigiani: 24,00%;
- gestione commercianti: 24,48%;
- collaboratori di età non superiore a 21 anni;
- gestione artigiani: 23,25%;
- gestione commercianti: 23,73%.

Per le previsioni inerenti alle ulteriori gestioni si rimanda alla citata circolare.

**Inps, circolare, 20/02/2023, n. 22**

## **Approvate le specifiche tecniche per l'invio del 770**

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento 16 febbraio 2023, n. 44911, rende noto che sono state approvate le specifiche tecniche per la trasmissione telematica dei dati contenuti nella dichiarazione modello 770/2023, relativo all'anno di imposta 2022.

Con il provvedimento del 27 gennaio 2023 è stato approvato il modello di dichiarazione 770/2023, con le relative istruzioni, da presentare nell'anno 2022: nel provvedimento si rinviava ad un successivo atto dell'Agenzia delle entrate la definizione delle specifiche tecniche per la trasmissione in via telematica dei dati contenuti nella predetta dichiarazione.

Pertanto, con il provvedimento 16 febbraio 2023 n. 44911 sono state definite, nell'Allegato A, le specifiche tecniche da utilizzare per la trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate dei dati contenuti nel modello di dichiarazione 770/2023 da parte dei sostituti di imposta tenuti a tale adempimento dichiarativo, che provvedono direttamente all'invio, nonché da parte degli altri utenti del servizio telematico, che intervengono quali intermediari abilitati alla trasmissione.

Eventuali correzioni alle specifiche tecniche saranno pubblicate nell'apposita sezione del sito internet dell'Agenzia delle entrate e ne sarà data relativa comunicazione.

**Agenzia delle entrate, provvedimento n. 44911 del 16 febbraio 2023**

## **Welfare aziendale: istruzioni Inps per gli iscritti alla Gestione pubblica**

L'Inps, con messaggio n. 674/2023, ha fornito chiarimenti operativi per il recupero/restituzione della contribuzione relativa alla quota di fringe benefit erogata da parte dei datori di lavoro, da effettuare nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens da parte di datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica.

In tutti i casi in cui a seguito di operazioni di conguaglio è necessario assoggettare a contribuzione la quota di retribuzione imponibile precedentemente omessa, oppure si debba effettuare il recupero della quota di fringe benefit precedentemente assoggettata a contribuzione, è necessario trasmettere per ciascun periodo di riferimento precedentemente dichiarato, l'elemento V1, Causale 5, con l'indicazione di tutti i dati giuridici ed economici, a sostituzione della denuncia già trasmessa.

**Inps, messaggio, 14/2/2023, n. 674**

## **On line il nuovo sito Inps**

L'Inps, con messaggio n. 661/2023, comunica che ha rinnovato il proprio sito internet, con l'obiettivo di rendere più facile e semplice l'accesso degli utenti alle informazioni e ai servizi dell'Istituto, in linea con le Direttive Agid.

L'Istituto previdenziale segnala le seguenti "evoluzioni":

- l'applicazione di tecniche di machine learning e funzioni di analisi semantica che permetteranno al motore di ricerca di comprendere anche le richieste espresse in linguaggio naturale;
- l'adozione di sistemi di intelligenza artificiale, che grazie ai meccanismi di apprendimento automatico, adatteranno progressivamente l'offerta di contenuti e la navigazione al comportamento dell'utente, indirizzandolo progressivamente verso informazioni, *faq*, documenti o *link* di interesse;
- l'adeguamento progressivo dei servizi applicativi al nuovo *layout* e alle nuove logiche del portale, per offrire progressivamente una user experience coerente su tutti i punti di contatto e di servizio dell'Istituto.

**Inps, messaggio, 14/2/2023, n. 661**

## **Contributi artigiani e commercianti 2023**

L'Inps, con circolare n. 19/2023, ha reso note le aliquote contributive e la contribuzione prevista per artigiani e commercianti in vigore nel 2023.

Le aliquote per il corrente anno risultano come segue.

Titolari di qualunque età e coadiuvanti/coadiutori di età superiore ai 21 anni: artigiani 24%; commercianti 24,48%.

Coadiuvanti/coadiutori di età non superiore ai 21 anni: artigiani 23,25% commercianti 23,73%.

La riduzione contributiva al 23,25 % (artigiani) e 23,73% (commercianti) è applicabile fino a tutto il mese in cui il collaboratore interessato compie i 21 anni.

In conseguenza di quanto sopra, il contributo calcolato sul reddito "*minimale*" risulta così suddiviso: Titolari di qualunque età e coadiuvanti/ coadiutori di età superiore ai 21 anni: artigiani 4.208,40 euro (4.200,96 IVS + 7,44 maternità), commercianti 4.292,42 euro (4.284,98 IVS + 7,44 maternità).

Coadiuvanti/coadiutori di età non superiore ai 21 anni: artigiani 4.077,12 euro (4.069,68 IVS + 7,44 maternità), commercianti 4.161,14 euro (4.153,70 IVS + 7,44 maternità).

**Inps, circolare, 10/2/2023, n. 19**

## **Contributi settore agricolo 2023**

L'Inps, con circolare n. 18/2023, ha reso note le aliquote contributive previste per le aziende che operano nel settore dell'agricoltura.

Per la generalità delle aziende agricole, nell'anno 2023, l'aliquota contributiva è fissata nella misura complessiva del 29,90%, di cui l'8,84% a carico del lavoratore.

**Inps, circolare, 10/2/2023, n. 18**

## Accesso alla NASpI in caso di dimissioni per giusta causa: le istruzioni Inps Inps, circolare, 10/2/2023, n. 21

L'Inps, con circolare n. 21/2023, ha fornito importanti chiarimenti in ordine all'accesso alla NASpI, a seguito della novità introdotta dal Codice della crisi (articolo 189, comma 5, D.Lgs. 14/2019), con decorrenza 15 luglio 2022, che ha introdotto una ulteriore ipotesi di giusta causa di dimissioni che consente, al ricorrere degli altri requisiti di legge, l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI.

### Il testo della circolare n. 21/2023

**Inps, circolare, 10 febbraio 2023, n. 21**

#### 1. Premessa e quadro normativo

Ai fini dell'accesso all'indennità di disoccupazione NASpI la vigente normativa richiede, quale presupposto, che la cessazione del rapporto di lavoro sia intervenuta involontariamente e che, quindi, l'assicurato possa fare valere lo stato di disoccupazione involontario.

Fermo restando detto principio cardine per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione, il Legislatore ha tuttavia previsto ulteriori ipotesi di accesso alla stessa, tra cui, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, D.Lgs. 22/2015, l'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni per giusta causa.

Sulla tematica delle dimissioni per giusta causa si rinvia alle istruzioni amministrative fornite nel corso degli anni con le circolari n. 97/2003 e n. 163/2003; quest'ultima, in particolare, riporta le fattispecie che la giurisprudenza ha qualificato come giusta causa di dimissioni.

Il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza di cui al D.Lgs. 14/2019, e successive modificazioni, all'articolo 189, comma 5, ha introdotto una ulteriore ipotesi di giusta causa di dimissioni che consente, al ricorrere degli altri requisiti di legge, l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI. Il medesimo articolo 189, comma 3, prevede altresì la cessazione del rapporto di lavoro subordinato a seguito di recesso del curatore o risoluzione di diritto del rapporto di lavoro subordinato nel corso della procedura di liquidazione giudiziale.

Ai sensi dell'articolo 190, D.Lgs. 14/2022, la cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189, costituisce perdita involontaria dell'occupazione con conseguente riconoscimento al lavoratore, laddove ricorrano gli altri requisiti di legge, dell'indennità di disoccupazione NASpI.

Tanto rappresentato, con la presente circolare si forniscono indicazioni in merito all'accesso alla disoccupazione NASpI al ricorrere delle fattispecie sopra descritte. A tale fine si precisa che ai sensi dell'articolo 389, comma 1, D.Lgs. 14/2019, le disposizioni in commento sono entrate in vigore con decorrenza 15 luglio 2022 e, pertanto, le istruzioni amministrative di seguito fornite trovano applicazione con la medesima decorrenza.

#### 2. Dimissioni per giusta causa, recesso del curatore e risoluzione di diritto del rapporto di lavoro durante la procedura di liquidazione giudiziale e accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI

L'articolo 189, D.Lgs. 14/2019, al comma 1, dopo avere disposto che l'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento, prevede che: "I rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa restano sospesi fino a quando il curatore, con l'autorizzazione del giudice delegato, sentito il comitato dei creditori, comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero il recesso".

Il successivo comma 5 del medesimo articolo 189 dispone che: "Salvi i casi di ammissione ai trattamenti di cui al titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148, ovvero di accesso alle

# Normativa e prassi in evidenza

*prestazioni di cui al titolo II del medesimo decreto legislativo o ad altre prestazioni di sostegno al reddito, le eventuali dimissioni del lavoratore nel periodo di sospensione tra la data della sentenza dichiarativa fino alla data della comunicazione di cui al comma 1, si intendono rassegnate per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale".*

Infine, l'articolo 190 del medesimo D.Lgs. 14/2019 prevede che: *"La cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189 costituisce perdita involontaria dell'occupazione ai fini di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 e al lavoratore è riconosciuto il trattamento NASpI a condizione che ricorrano i requisiti di cui al predetto articolo, nel rispetto delle altre disposizioni di cui al decreto legislativo n. 22 del 2015".*

In ragione delle richiamate disposizioni di cui agli articoli 189 e 190, D.Lgs. 14/2019 deriva, da una parte, che i rapporti di lavoro in essere alla data della sentenza dichiarativa rimangono sospesi fino alla data di comunicazione - da parte del curatore - di subentro o di recesso dai rapporti medesimi e, dall'altra, che le eventuali dimissioni del lavoratore nel predetto periodo di sospensione devono intendersi rassegnate per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119, cod. civ. e che le medesime costituiscono perdita involontaria dell'occupazione, con la conseguente possibilità per il lavoratore dimissionario, ove ricorrano tutti gli altri requisiti di legge, di accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI.

Si precisa, inoltre, che il richiamato comma 5 dell'articolo 189 prevede che le dimissioni per giusta causa rassegnate dal lavoratore nella fattispecie oggetto d'esame hanno decorrenza con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, quindi, con decorrenza retroattiva rispetto alla data in cui le stesse vengono rassegnate.

In via ordinaria, l'articolo 6, D.Lgs. 22/2015 prevede che la domanda di NASpI deve essere presentata nel termine di decadenza di 68 giorni decorrente dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in esame, tuttavia, al fine di dare attuazione alle richiamate disposizioni di cui agli articoli 189 e 190, D.Lgs. 14/2019 e consentire al lavoratore che si dimette nel periodo di sospensione di poter presentare utilmente domanda di NASpI, si precisa che il termine di 68 giorni legislativamente previsto, a pena di decadenza, per la presentazione della domanda di NASpI decorre dalla data in cui il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e non dalla data della cessazione del rapporto di lavoro.

La medesima decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale è altresì prevista dal citato articolo 189, comma 2 e comma 3, anche per le altre due fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro previste dal medesimo articolo (rispettivamente, recesso del curatore e risoluzione di diritto). Si precisa che anche in dette fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro - che ai sensi del citato articolo 190 costituiscono comunque perdita involontaria dell'occupazione - il termine di decadenza di 68 giorni per la presentazione della domanda di NASpI decorre, nell'ipotesi del recesso da parte del curatore, dalla data in cui la comunicazione effettuata dal curatore medesimo è pervenuta a conoscenza del lavoratore e, nell'ipotesi della risoluzione di diritto, dalla data in cui il rapporto si intende risolto di diritto. Con riferimento alla ipotesi della risoluzione di diritto, si precisa che la stessa interviene decorso il termine di quattro mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, fatta salva l'eventuale proroga del predetto termine di cui al successivo comma 4 dell'articolo 189.

Quanto alla decorrenza della prestazione NASpI, si precisa che nelle fattispecie di cui alla presente circolare la prestazione decorre:

1. dall'ottavo giorno successivo alla data delle dimissioni/recesso del curatore/risoluzione di diritto del rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
2. dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la medesima sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno.

Salvo quanto sopra, si fa presente che con riferimento alla decorrenza del termine di 68 giorni per

# Normativa e prassi in evidenza

la presentazione della domanda, nonché alla decorrenza della prestazione, trovano applicazione le ordinarie regole di cui alla circolare n. 94/2015 nelle ipotesi di eventi di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale.

Esclusivamente per le cessazioni per dimissioni/recesso del curatore/risoluzione di diritto del rapporto di lavoro intercorse tra la data del 15 luglio 2022 e la data di pubblicazione della presente circolare, il termine di 68 giorni per la presentazione della domanda di NASpI decorre dalla data di pubblicazione della presente circolare. In questi casi la prestazione, in presenza di tutti i requisiti legislativamente previsti, al fine di garantire continuità di reddito ai lavoratori interessati, verrà corrisposta dall'ottavo giorno successivo alla data delle dimissioni/recesso del curatore/risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.

Per gli eventi intervenuti successivamente alla data di pubblicazione della presente circolare, la prestazione e il termine di 68 giorni decorrono secondo le ordinarie regole di cui al presente paragrafo.

Con successivo messaggio saranno fornite agli operatori delle Strutture territoriali le istruzioni operative per la gestione delle domande in argomento, anche relativamente alle istanze eventualmente presentate.

Infine, si fa presente che l'assicurato, in sede di presentazione della domanda di NASpI, dovrà corredare la stessa con la relativa lettera di dimissioni/licenziamento; sarà cura degli operatori delle Strutture territoriali verificare, attraverso la consultazione degli archivi del Registro Imprese, che l'azienda è in liquidazione giudiziale.

## **Distacco transnazionale: chiarimenti INL sugli obblighi amministrativi** **INL, circolare, 15/2/2023, n. 1**

*L'INL, con circolare n. 1/2023, fornisce importanti chiarimenti in ordine agli obblighi amministrativi relativi al distacco transnazionale dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.*

*In particolare, l'articolo 10, comma 3, lettera a), D.Lgs. 136/2016 ha introdotto un obbligo di conservazione documentale, a carico del datore di lavoro, stabilendo che "durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di: a) conservare, predisponendone copia in lingua italiana, (...) la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile".*

*Secondo l'INL, l'attestazione della richiesta del documento A1 all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza effettuata dall'impresa distaccante può essere individuata fra i documenti equivalenti alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro.*

### **Il testo della circolare n. 1/2023**

**INL, circolare, 15 febbraio 2023, n. 1**

Oggetto: D.Lgs. 136/2016 recante "Attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»)» - articolo 10, comma 3, lettera a) - chiarimenti in ordine agli obblighi amministrativi relativi al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Il D.Lgs. 136/2016, in attuazione della Direttiva 2014/67/UE, ha introdotto nel nostro ordinamento specifiche misure volte a prevenire e contrastare le fattispecie di distacco transnazionale non autentico, poste in essere da imprese stabilite in un altro Stato membro o in un Paese extra UE.

In particolare, l'articolo 10, comma 3, lettera a), del citato decreto legislativo ha introdotto un obbligo di conservazione documentale, a carico del datore di lavoro, stabilendo che "durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di: a) conservare, predisponendone copia in lingua italiana, (...) la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile".

Al riguardo, d'intesa con l'ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che si è espresso con nota prot. n. 1314 del 15 febbraio 2023, si ritiene opportuno chiarire la natura della "documentazione equivalente" alla predetta "comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro", che dovrà essere oggetto di verifica nel corso dell'attività di vigilanza.

Nella formulazione dell'articolo 10, comma 3, lettera a), D.Lgs. 136/2016, il Legislatore italiano ha valutato l'eventualità che altri ordinamenti nazionali non abbiano previsto una "comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro", presente invece nel nostro ordinamento al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso. Per tale motivo, ha introdotto, all'interno del citato articolo, la possibilità di presentare della "documentazione equivalente".

Il riferimento alternativo ad un documento equivalente è stato volutamente inteso dal Legislatore italiano in termini generici, proprio per consentire l'utilizzabilità di qualsiasi documentazione in uso

nello Stato membro, in grado di “tracciare” il rapporto di lavoro in termini certi, come antecedente o, al più, contestuale all’inizio della prestazione lavorativa.

Ciò premesso, occorre evidenziare che l’attestazione della richiesta del documento A1 all’Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza effettuata dall’impresa distaccante può essere individuata fra i documenti equivalenti alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro.

Difatti, se è vero che l’emissione del modello A1 può intervenire anche in un periodo successivo all’inizio del distacco, con conseguente efficacia retroattiva, d’altra parte la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro in relazione al quale si chiede l’iscrizione previdenziale, indirizzata agli organi pubblici, consente di avere elementi di certezza in ordine alla data di inizio del rapporto di lavoro nello Stato in cui ha sede l’impresa distaccante nonché sui dati del contratto.

Peraltro, il riferimento alla richiesta del modello A1, inoltrata dall’impresa distaccante alla competente Autorità di sicurezza sociale, consente ai prestatori di servizi di adempiere all’obbligo in questione senza dover attendere l’effettiva emissione del modello A1 e senza soffrire di eventuali ritardi da parte delle competenti autorità del paese di stabilimento.

Ne consegue che la previsione di un obbligo di conservazione, per le imprese estere che distaccano lavoratori in Italia, della copia di richiesta di modello A1 inoltrata alle autorità competenti dello Stato di stabilimento – come documento equivalente alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro – appare proporzionata alla necessità di assicurare l’effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla Direttiva 2014/67/UE e alla Direttiva 96/71/CEE e sufficiente in riferimento alla fondamentale esigenza di impedire che la disciplina sul distacco transnazionale possa essere utilizzata per facilitare l’ingresso nel mercato del lavoro nazionale di lavoratori irregolari anziché come strumento di protezione dei diritti dei lavoratori distaccati e della capacità concorrenziale delle imprese dell’Unione.

## Inps: forniti chiarimenti in merito alla pensione con "Opzione donna"

L'Inps, con circolare n. 25/2023, ha fornito le prime indicazioni in merito alla gestione operativa dell'accesso a trattamento pensionistico anticipato in regime di c.d. "Opzione donna".

L'intervento dell'Istituto è stato reso necessario dalle novità apportate dalla Legge 29 dicembre 2022 di Bilancio per l'anno 2023.

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

Inps, circolare, 6 marzo 2023, n. 6

#### Estratto

##### Destinatari: requisiti e condizioni

La norma in esame si applica alle lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2022, abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 60 anni, e che si trovino in una delle condizioni indicate nella stessa norma.

Il requisito anagrafico di 60 anni è ridotto di un anno per figlio nel limite massimo di 2 anni. La riduzione massima di 2 anni si applica in favore della categoria di lavoratrici di cui alla lettera c), comma 1-bis, articolo 16, D.L. 4/2019, introdotto dalla norma in esame, anche in assenza di figli. Pertanto, le lavoratrici di cui alla lettera c) in argomento possono accedere alla pensione c.d. opzione donna, con 58 anni di età e 35 anni di contribuzione, maturati entro il 31 dicembre 2022.

Al predetto requisito anagrafico, richiesto per l'accesso al pensionamento in esame, non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'articolo 12, D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010.

Le lavoratrici in argomento conseguono la pensione anticipata c.d. opzione donna, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo previste dal D.Lgs. 180/1997.

Le lavoratrici, in possesso dei prescritti requisiti anagrafico e contributivo, possono accedere alla pensione anticipata c.d. opzione donna ove si trovino in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) assistono, alla data di presentazione della domanda di pensione e da almeno 6 mesi, il coniuge o la parte dell'unione civile o un parente di primo grado convivente con *handicap* in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, o un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori, il coniuge o l'unito civilmente della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti oppure siano deceduti o mancanti (cfr. il successivo paragrafo 2.1);
- 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 dipendenti o licenziate 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 (cfr. il successivo paragrafo 2.2).

Le condizioni sopra specificate, anche con riferimento al personale appartenente al comparto scuola o quello dell'Alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), devono sussistere alla data di presentazione della domanda di pensione e non devono essere oggetto di ulteriore verifica alla decorrenza del trattamento pensionistico.

**Lavoratrici che assistono una persona con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992 (lettera a) del comma 1-bis, articolo 16, D.L. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 26/2019)**

# Normativa e prassi in evidenza

Con riferimento alle lavoratrici che prestano assistenza a una persona con *handicap* in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, si forniscono le seguenti precisazioni.

Il requisito dell'assistenza si considera soddisfatto in presenza di convivenza.

Al riguardo, si richiama la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 febbraio 2010 dove vengono forniti chiarimenti sul concetto di convivenza ai fini del riconoscimento del diritto al congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 (cfr. il messaggio n. 6512/2010). In coerenza con l'orientamento espresso con la menzionata circolare, ai fini dell'accertamento del requisito della convivenza, si ritiene condizione sufficiente la residenza nel medesimo stabile, allo stesso numero civico, anche se non necessariamente nello stesso interno (appartamento).

I 6 mesi di assistenza alla persona con *handicap* in situazione di gravità devono intendersi continuativi.

Con riferimento allo *status* di persona con disabilità grave si precisa che lo stesso si acquisisce alla data dell'accertamento riportata nel verbale rilasciato ai sensi dell'articolo 4, L. 104/1992, o in caso di sentenza o riconoscimento a seguito di omologa conseguente ad accertamento tecnico preventivo di cui all'articolo 445-*bis*, c.p.c., dalla data della sentenza o dalla data del decreto di omologa, salvo che nel provvedimento non si faccia decorrere lo *status* di disabilità grave da una data anteriore.

Nel caso di assistenza di un parente o un affine entro il secondo grado è prevista l'ulteriore condizione che i genitori, il coniuge o l'unito civilmente della persona con *handicap* in situazione di gravità non possano prestare l'assistenza in quanto abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

A titolo esemplificativo, al ricorrere dei prescritti requisiti e delle previste condizioni, la nuora della persona con *handicap* in situazione di gravità ha diritto alla pensione anticipata c.d. opzione donna a condizione che i genitori, il coniuge o l'unito civilmente della persona con *handicap* in situazione di gravità non possano prestarle assistenza avendo compiuto 70 anni di età oppure essendo affetti da patologie invalidanti oppure essendo deceduti o mancanti.

Per quanto concerne l'individuazione delle patologie invalidanti, in assenza di un'esplicita definizione di legge, si fa riferimento alle patologie a carattere permanente indicate dall'articolo 2, comma 1, lettera d), n. 1, n. 2 e n. 3, del decreto 21 luglio 2000, n. 278, emanato dal Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le Pari opportunità, recante "*Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari*", che ha individuato le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per i gravi motivi di cui all'articolo 4, comma 2, L. 53/2000.

Infine, l'espressione "*mancanti*" deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato/nubilato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione a essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'Autorità giudiziaria o da altra pubblica Autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono di minori, dichiarazione di assenza o di morte presunta dello scomparso (cfr. la circolare n. 155/2010).

**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 (lettera c) del comma 1-*bis*, articolo 16, D.L. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 26/2019)**

La norma in esame si applica alle lavoratrici dipendenti o licenziate da imprese per le quali risulti attivo alla data del 1° gennaio 2023, ovvero risulti attivato in data successiva, 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.

In merito, si specifica che:

- per le lavoratrici dipendenti è necessario che il tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale risulti attivo al momento della presentazione della domanda di pensione;
- per le lavoratrici licenziate occorre che il licenziamento sia stato intimato nel periodo compreso tra la data di apertura e di chiusura del tavolo e che le stesse non abbiano ripreso attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato successivamente al licenziamento.

In relazione alle singole istanze pervenute, l'Istituto provvederà a richiedere alla struttura per la crisi d'impresa, istituita presso il Ministero delle imprese e del *Made in Italy*, i dati relativi alle imprese di riferimento, con particolare riguardo alle date di apertura e chiusura dei relativi tavoli di confronto, ai fini dell'accertamento della sussistenza della condizione per l'erogazione del trattamento pensionistico.

## **Decorrenza del trattamento pensionistico**

Alla pensione anticipata c.d. opzione donna si applicano le disposizioni in materia di decorrenza previste dall'articolo 12, comma 2, D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010 (c.d. finestra mobile).

Pertanto, le lavoratrici dipendenti e autonome, al perfezionamento dei requisiti anagrafico e contributivo richiesti dalla norma, conseguono la pensione decorsi:

- a) 12 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento pensionistico sia liquidato a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti;
- b) 18 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento sia liquidato a carico delle Gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi.

La decorrenza del trattamento pensionistico non può essere comunque anteriore al 1° febbraio 2023, per le lavoratrici dipendenti e autonome la cui pensione è liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive della medesima, e al 2 gennaio 2023, per le lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico delle forme esclusive della predetta assicurazione generale obbligatoria.

Con riferimento alla decorrenza del trattamento pensionistico per le lavoratrici del comparto scuola e AFAM trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 59, comma 9, della legge 27 dicembre 1997, n. 449. Pertanto, al ricorrere dei prescritti requisiti e condizioni, le stesse possono conseguire il trattamento pensionistico rispettivamente a decorrere dal 1° settembre 2023 e dal 1° novembre 2023. Il trattamento pensionistico in esame può essere conseguito anche successivamente alla prima decorrenza utile, fermo restando la maturazione dei requisiti anagrafico e contributivo entro il 31 dicembre 2022 e la sussistenza delle condizioni illustrate nei precedenti paragrafi alla data di presentazione della domanda.

Per quanto non diversamente previsto dalla presente circolare, si fa rinvio alle istruzioni contenute nelle circolari n. 11/2019 e n. 18/2020.

## Esonero contributivo sulla quota a carico dei lavoratori

**L** *Inps, con la circolare n. 7/2023, ha fornito importanti chiarimenti relativamente all'esonero contributivo, sulla quota a carico dei lavoratori, previsto dalla L. 197/2022 per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.*

### Introduzione

In particolare, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS spetta:

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

Per espressa previsione della norma, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'agevolazione non assume la natura di incentivo all'assunzione e, quindi, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione. Inoltre, il diritto alla fruizione dell'agevolazione, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è subordinato al possesso del Documento unico di regolarità contributiva.

La circolare contiene anche le modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nel flusso Uniemens.

### Destinatari e misura dell'agevolazione

Possono accedere al beneficio tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore: restano esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico.

Il limite massimo mensile deve includere anche la quota di retribuzione non imponibile IVS nel caso in cui sia stato superato il massimale annuo.

Le soglie retributive (imponibile previdenziale) individuate dalla norma come massimali mensili rilevano non solo ai fini dell'applicabilità della riduzione contributiva, ma anche ai fini della determinazione della sua entità. Ne deriva che:

- laddove la retribuzione imponibile superi il limite pari a 2.692 euro al mese, non spetterà alcuna riduzione della quota a carico del lavoratore. Pertanto, se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio;
- laddove la retribuzione imponibile superi il limite pari a 1.923 euro, ma sia, comunque, di importo minore o pari a 2.692 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 2%;
- laddove la retribuzione mensile non superi il limite pari a 1.923 euro, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 3%.

I massimali mensili di riferimento, pari a 2.692 euro (per la riduzione del 2%) e a 1.923 euro (per la riduzione del 3%), devono essere maggiorati, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Diversamente, nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la quattordicesima mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione contributiva potrà trovare applicazione solo nell'i-

potesi in cui l'ammontare della quattordicesima mensilità o dei suoi ratei, sommato/sommato alla retribuzione imponibile, non ecceda il massimale di retribuzione mensile previsto per la legittima applicazione delle due riduzioni. Viceversa, se tale limite è superato, l'esonero in trattazione, nel mese di riferimento, non potrà trovare applicazione sull'intera retribuzione imponibile.

## **Durata dell'agevolazione**

Con riferimento alla durata dell'esonero, possono esserne oggetto le sole quote di contribuzione a carico del lavoratore relative a rapporti di lavoro subordinato dell'anno in corso. Pertanto:

- nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia cessato il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2022 e, nel corso dell'anno 2023, siano state erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, etc.), su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non può trovare applicazione;
- nelle ipotesi in cui il lavoratore dovesse cessare il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2023 e, nel corso dell'anno 2024, dovessero essergli erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, etc.), l'esonero, nell'anno 2024, su tali ultime competenze, non potrà trovare applicazione.

Infine, nelle ipotesi di continuità del rapporto di lavoro, si chiarisce che l'esonero non potrà trovare applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2024, pur se riferiti all'annualità pregressa (quali, ad esempio, i compensi erogati per attività straordinarie).

## **Determinazione del massimale della retribuzione imponibile relativa alla tredicesima mensilità**

La riduzione della quota contributiva a carico del lavoratore, nel mese di competenza di dicembre 2023, potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di importo di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%), sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel medesimo mese, laddove inferiore o uguale all'importo di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%).

Laddove, invece, i ratei di mensilità aggiuntiva vengano erogati nei singoli mesi, la riduzione della quota a carico del lavoratore potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese), laddove sia inferiore o uguale al limite di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%), sia sui ratei di tredicesima, qualora l'importo di tali ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224 euro (pari all'importo di 2.692 euro/12) ovvero di 160 euro (pari all'importo di 1.923 euro/12). Tenuto conto che la verifica del rispetto delle soglie retributive, ai fini dell'applicabilità della riduzione, nonché ai fini della determinazione della sua entità, deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima, è possibile che, nel singolo mese, la riduzione applicata sulla retribuzione mensile abbia un'entità diversa rispetto alla riduzione applicata sul rateo di tredicesima. Ad esempio, laddove la retribuzione mensile sia superiore a 1.923 euro ma inferiore o pari a 2.692 euro, mentre il rateo di tredicesima abbia un importo minore o uguale a 160 euro, il lavoratore avrà diritto a una riduzione del 2% sulla retribuzione imponibile mensile e a una riduzione del 3% sul rateo di tredicesima.

Al riguardo, si precisa che, nelle ipotesi in cui un rapporto di lavoro, per il quale si stia fruendo dell'esonero contributivo in oggetto, cessi prima di dicembre 2023, la riduzione di 2 o 3 punti percentuali potrà essere applicata anche sulle quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione. Nelle suddette ipotesi, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riparametrato al numero di mensilità maturate alla data di cessazione, moltiplicando l'importo di 224 euro (per l'applicazione della riduzione di 2 punti percentuali) o di 160 euro (per l'applicazione della riduzione di 3 punti percentuali) per il numero di mensilità maturate alla data della cessazione.

Considerazioni del tutto similari all'ipotesi della cessazione in corso d'anno vengono in rilievo nelle ipotesi di inizio o di sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno che non danno diritto alla maturazione dei ratei di tredicesima. Anche in tali ipotesi, il massimale dei ratei di tredicesima deve

essere riproporzionato in relazione ai mesi effettivamente lavorati, moltiplicando l'importo di 224 euro (massimale del rateo di tredicesima nel singolo mese) o di 160 euro (massimale del rateo di tredicesima nel singolo mese) per il numero di mensilità in cui il rapporto di lavoro ha avuto corso, determinando la maturazione del rateo di tredicesima.

## **Determinazione del massimale della retribuzione imponibile in presenza di più denunce mensili**

Nelle ipotesi in cui si realizzino variazioni del rapporto di lavoro che comportano la presentazione di più denunce individuali per il medesimo lavoratore (a titolo esemplificativo, ipotesi in cui vi sia una variazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa o ipotesi in cui, nel corso del mese, si verifichi una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato), il limite mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro deve riferirsi al rapporto di lavoro unitariamente considerato.

Medesime considerazioni valgono per le ipotesi di operazioni societarie e di cessione di contratto che comportano il passaggio dei lavoratori senza soluzione di continuità, nel corso del mese, da un soggetto a un altro: in tali fattispecie, infatti, il rapporto di lavoro, come previsto dall'articolo 2112, cod. civ., prosegue con il cessionario e si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto.

Diversamente, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro, il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese.

Infine, nelle ipotesi in cui, nel medesimo mese, il lavoratore sia contemporaneamente titolare di rapporti di lavoro presso il medesimo datore di lavoro o distinti datori di lavoro (ad esempio, in forza di due rapporti di lavoro *part-time*) e per tali rapporti siano previste distinte e autonome denunce contributive, il massimale mensile della retribuzione deve essere valutato autonomamente per ogni singolo rapporto di lavoro.

## **Coordinamento con altri incentivi**

L'esonero contributivo per la specifica natura di esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori, è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro e dal lavoratore.

In particolare, con riferimento alle riduzioni contributive relative alla quota a carico del dipendente, la riduzione contributiva in esame (sia di 2 punti percentuali sia di 3 punti percentuali) risulta cumulabile con l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, rientrate in servizio entro il 31 dicembre 2022, previsto dall'articolo 1, comma 137, della Legge di Bilancio 2022. La suddetta cumulabilità opera sull'intero ammontare della contribuzione a carico della dipendente.

## Sospensione dei termini Inail per Ischia

**I**l D.L. 186/2022 ha disposto interventi in favore delle popolazioni colpite dagli eventi eccezionali verificatisi nel territorio dell'isola di Ischia a partire dal 26 novembre 2022, inclusa la sospensione di una serie di termini, tra cui quelli relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria nei territori dei Comuni di Casamicciola Terme e di Lacco Ameno.  
Con la circolare n. 7/2023 l'Inail fornisce le relative indicazioni operative.

<b>Sospensione degli adempimenti e dei versamenti</b>	
<b>Destinatari</b>	<p>La sospensione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- riguarda i datori di lavoro privati e i lavoratori autonomi regolarmente iscritti all'assicurazione obbligatoria nella gestione Industria e alla gestione per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive nei Comuni di Casamicciola Terme e di Lacco Ameno dell'isola di Ischia;</li> <li>- si applica esclusivamente alle PAT con sede dei lavori nei suddetti Comuni e ai premi assicurativi riferiti alle attività svolte negli stessi territori (sede operativa, ossia quella dove è svolta l'attività economica del soggetto assicurante, non solo la sede legale, senza lavoratori occupati);</li> <li>- per le aziende plurilocalizzate con sedi operative sia nei territori colpiti che al di fuori degli stessi, si possono sospendere soltanto i versamenti dei premi riferiti alle PAT ubicate nei Comuni colpiti.</li> </ul>
<b>Versamenti sospesi</b>	<p>Tra i versamenti oggetto di sospensione dal 26 novembre 2022 al 30 giugno 2023 rientrano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i versamenti relativi al premio di autoliquidazione 2022/2023 con scadenza 16 febbraio 2023;</li> <li>- la prima (scadenza 16 febbraio) e la seconda rata (scadenza 16 maggio) nel caso di rateizzazione del premio in 4 rate;</li> <li>- il pagamento del premio speciale unitario annuale per i medici radiologi, i tecnici sanitari di radiologia medica e gli allievi dei corsi esposti all'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive (scadenza 16 febbraio);</li> <li>- le rate mensili, nell'ambito delle rateazioni ordinarie, in corso alla data del 26 novembre 2022.</li> </ul> <p>Per espressa previsione normativa, non si procede al rimborso di quanto già versato.</p>
<b>Adempimenti sospesi</b>	<p>La sospensione si applica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- al termine per la presentazione delle denunce annuali delle retribuzioni per l'autoliquidazione 2022/2023 in scadenza al 28 febbraio 2023, tenendo presente che le aziende plurilocalizzate devono comunque inviare la denuncia entro il 28 febbraio 2023, indicando le retribuzioni per tutte le PAT, quindi sia per quelle con Sedi operative nei territori colpiti, sia per quelle al di fuori di detti territori;</li> <li>- al termine di presentazione della domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione per gli interventi realizzati nell'anno 2022, in scadenza al 28 febbraio 2023, tenendo presente che le aziende plurilocalizzate che effettuano un intervento migliorativo valido su tutte le PAT devono presentare la domanda entro il 28 febbraio 2023, sia per le PAT con sedi operative nei territori colpiti, sia per quelle al di fuori di detti Comuni.</li> </ul>
<b>Modalità di sospensione</b>	<p>Per usufruire della sospensione occorre presentare apposita comunicazione entro il 31 agosto 2023 utilizzando il servizio online "Comunicazione sospensioni/recuperi agevolati calamità naturali" disponibile dal 1° marzo 2023 in <a href="http://www.inail.it">www.inail.it</a> dal menù "Comunicazione sospensioni/recuperi agevolati".</p>

<b>Ripresa dei versamenti e degli adempimenti</b>	<p>Entro il 16 settembre 2023 bisogna:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- versare in unica soluzione i premi sospesi;</li><li>- pagare la prima rata, in caso di rateizzazione dei premi sospesi fino a un massimo di 60 rate mensili di pari importo;</li><li>- riavviare i piani di ammortamento delle rateazioni ordinarie e tutte le rate sospese devono essere versate unitamente alla prima rata corrente in scadenza dopo il termine di sospensione;</li><li>- presentare, utilizzando i servizi online, le denunce retributive per l'autoliquidazione 2022/2023 non presentate per effetto della sospensione (dal 1° al 16 settembre 2023 saranno disponibili i servizi Alpi <i>online</i>);</li><li>- presentare, tramite i servizi online, le domande di riduzione del tasso medio per prevenzione per gli interventi realizzati nel 2022 (dal 1° al 16 settembre 2023 saranno disponibili i servizi online Riduzione per prevenzione).</li></ul> <p>In caso di pagamento rateale ex articolo 1, comma 5, primo periodo, del D.L. 186/2022, l'importo di ciascuna rata non può essere inferiore a 50 euro. Fermo restando che la prima rata deve essere versata entro il 16 settembre 2023, i successivi pagamenti devono essere effettuati entro il giorno 16 di ogni mese, salva la facoltà di estinguere anticipatamente in qualsiasi momento la rateazione e versare in unica soluzione le somme dovute.</p>
<b>Modalità di versamento dei premi sospesi</b>	<p>Alla ripresa dei versamenti nel modello F24, sezione Altri enti previdenziali e assicurativi, deve essere indicato, in base alla modalità di versamento comunicata, il corrispondente numero di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- per i versamenti in unica soluzione da effettuarsi entro il 16 settembre 2023, "999260";</li><li>- per i versamenti rateali in massimo 60 rate mensili di pari importo a decorrere dal 16 settembre 2023, "999261".</li></ul>
<b>Cartelle di pagamento</b>	<p>L'Agenzia delle entrate-Riscossione provvede autonomamente all'applicazione della sospensione.</p>
<b>Altri termini</b>	<p>Rientrano nell'ambito applicativo della norma, essendo sospesi dal 26 novembre al 31 dicembre 2022, la notifica dei verbali unici di accertamento e notificazione, nonché il pagamento in misura ridotta delle sanzioni amministrative. Pertanto, per i verbali che contengono illeciti amministrativi e per i provvedimenti sanzionatori notificati durante il periodo di sospensione o in data antecedente detto periodo, sono parimenti sospesi dal 26 novembre al 31 dicembre 2022 i termini per il pagamento della sanzione amministrativa in misura minima e in misura ridotta.</p> <p>Nel medesimo periodo sono altresì sospesi i termini per la presentazione di scritti difensivi e ricorsi amministrativi.</p>
<b>DURC online</b>	<p>In riferimento ai versamenti sospesi in scadenza dal 26 novembre 2022 al 30 giugno 2023, la regolarità sussiste in caso di sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative.</p> <p>La sospensione dei termini di versamento dei premi non si applica alle rate delle rateazioni disposte <i>ex lege</i> a seguito di altre calamità naturali in scadenza dal 26 novembre 2022 al 30 giugno 2023, né a eventuali inadempienze (omissioni o evasioni) antecedenti la data del 26 novembre 2022.</p> <p>In tali casi ai fini della regolarità contributiva deve essere trasmesso l'invito a regolarizzare.</p>

## Nuovi congedi di paternità obbligatorio e parentale in Uniemens

**C**on la circolare n. 122/2022 l'Inps ha illustrato le novità introdotte dal D.Lgs. 105/2022, anche per quanto riguarda le modifiche apportate al Testo unico su maternità e paternità, tra le quali sono evidenziate l'introduzione di una nuova disciplina del congedo di paternità obbligatorio dei lavoratori dipendenti e l'ampliamento dell'arco temporale di fruizione del congedo parentale dei medesimi lavoratori. Per la corretta gestione dei suddetti congedi nei flussi di denuncia datoriale sono stati introdotti nuovi codici evento e codici conguaglio che si aggiungono a quelli vigenti e, con il messaggio n. 659/2023, l'Istituto di previdenza ha fornito le indicazioni per l'esposizione nei flussi di denuncia dei nuovi codici evento e dei relativi codici conguaglio, riferiti ai congedi parentali e di paternità la cui disciplina è stata novellata, validi per i suddetti eventi verificatisi a decorrere dal 13 agosto 2022, nonché precisazioni di dettaglio anche in ordine a eventuali regolarizzazioni per i periodi dal 13 agosto 2022 al 31 marzo 2023.

### Entrata in vigore dei nuovi codici

L'applicazione dei nuovi codici è obbligatoria a partire dal mese di competenza aprile 2023. Per gli eventi già denunciati con i vecchi codici e ricadenti nei periodi di competenza 13 agosto 2022 - 31 marzo 2023, con successiva comunicazione saranno definite le modalità di trasmissione dei dati. I nuovi codici evento da utilizzare per la denuncia contributiva riferita ai lavoratori dipendenti iscritti all'AGO e ad altri Fondi speciali sono i seguenti:

- PD0, per i periodi di congedo parentale in modalità oraria (articolo 3, comma 1-*bis* e 1-*ter*, D.Lgs. 151/2001) indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti successivamente al compimento del 6° anno e fino al 12° anno di età del bambino;
- PD1, per i periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti successivamente al compimento del 6° anno e fino al 12° anno di età del bambino;
- PE0, per i periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del 12° anno di età del bambino;
- PE1, per i periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del 12° anno di età del bambino;
- PB0, per i periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'8° anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale;
- PB1, per i periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'8° anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale;
- TB0, per i periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l'8° e il 12° anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale;
- TB1, per i periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l'8° e il 12° anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale.

Restano validi i codici:

- MA2 (periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti fino al compimento del 6° anno di vita del bambino);
- MA0 (periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti fino al compimento del 6° anno di vita del bambino).

I codici evento MB0 e MB2 mantengono la loro validità solo per la valorizzazione di congedi riferiti a periodi aventi competenza fino al 12 agosto 2022.

Quanto ai congedi di paternità, il D.Lgs. 105/2022 ha novellato anche la disciplina del congedo di paternità obbligatorio abrogando le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), L. 92/2012, e sostituendo la disciplina di cui al congedo di paternità obbligatorio dell'articolo 27-bis, D.Lgs. 151/2001 e rinominando il congedo di cui al successivo articolo 28 in "Congedo di paternità alternativo". Le nuove disposizioni si applicano per i casi in cui la data presunta del parto o la data del parto siano successive o coincidenti al 13 agosto 2022, nonché nei casi in cui, sebbene la data del parto sia antecedente, il lavoratore si trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo obbligatorio o dei periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre di cui alla L. 92/2012. Ne consegue che i codici MA8 e MA9 restano validi solo per la fruizione di periodi di congedo obbligatorio del padre con competenza fino al 12 agosto 2022, mentre i periodi di congedo di paternità obbligatorio di competenza dal 13 agosto 2022 saranno valorizzati con il codice evento di nuova istituzione PF1, avente il significato di "Congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis, D.Lgs. 151/2001 introdotto dal D.Lgs. 105/2022". Il codice MA1 per i periodi di competenza dal 13 agosto 2022 assume il significato di "Periodi di congedo di maternità e di paternità alternativo ex articoli 16, 17, 20 e 28 D.Lgs. 151/2001".

## Compilazione del flusso Uniemens

Nella compilazione del flusso dovrà essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità.

L'Inps fa presente che, per tutti gli eventi richiamati, è prevista altresì la compilazione del calendario giornaliero (elemento giorno come da documento tecnico), dettagliando la durata in ore dell'evento per i congedi con fruizione in modalità oraria. Detta modalità interessa anche gli eventi riferiti a congedi di cui ai codici MA2 e MA0 per i quali viene estesa la compilazione del calendario giornaliero per i periodi di competenza decorrenti dal 13 agosto 2022.

Per gli eventi con fruizione in modalità oraria contraddistinti dai codici PD0, PE0, PB0 e TB0 occorre compilare i flussi secondo le istruzioni della circolare n. 230/2016, valorizzando i seguenti elementi:

- <TipoApplCongedoParOre> in cui indicare la modalità di fruizione del congedo parentale ad ore in presenza di una regolamentazione dei congedi a ore sulla base della contrattazione collettiva (con il valore "C") o in assenza di una regolamentazione dei congedi a ore sulla base della contrattazione collettiva che disciplini compiutamente il medesimo su base oraria (con il valore "N");
- <MonteOreGiornEquivalente> per l'ipotesi di contratto collettivo anche di natura aziendale che disciplini la fruizione del congedo (valore "C"), in cui indicare il numero di ore che compongono l'intera giornata di congedo parentale come contrattualmente stabilite. Il valore dovrà essere commisurato all'intera giornata se il lavoratore presta l'attività in regime di full time, commisurato al diverso valore giornaliero in caso di part-time. L'elemento <MonteOreGiornEquivalente> non ha valenza contributiva. Per l'ipotesi di assenza di contrattazione collettiva sarà sufficiente la valorizzazione dell'elemento <TipoApplCongedoParOre>.

Nei casi di eventi relativi ai codici MA2, PD0, PD1, PE0, PE1 e PF1 dovrà essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione "persa" a causa dell'assenza.

Nei casi di eventi contraddistinti dai codici PB0, PB1, TB0 e TB1, nell'elemento <SettAccredito> dovrà essere indicata la durata dell'assenza espressa in settimana e rapportata in centesimi avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento (contributo figurativo su retribuzione

convenzionale).

Per i lavoratori iscritti al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, in luogo dell'elemento <SettAccredito>, dovrà essere valorizzato l'elemento <GiorniAccredito> indicando la durata dell'assenza espressa in giorno e rapportandola in centesimi avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento. Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento dovranno essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e durata dell'evento, nonché ricostruire correttamente l'estratto conto.

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (MA2, PD1, PE1, PB1, TB1 e PF1):

- Elemento <Lavorato> = N;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1;
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = MA2, PD1, PE1, PB1, TB1 e PF1;
- Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del bambino/<TipoInfoAggEvento> con il valore "CF". L'informazione, in caso di adozione o affidamento, va esposta dalla data di ingresso in famiglia. Nel caso di congedo di paternità obbligatorio con codice PF1, in caso di morte perinatale del figlio l'elemento <InfoAggEvento> deve essere valorizzato con la data da cui decorre il periodo di fruizione del congedo secondo le indicazioni del paragrafo 2.1 della circolare n. 122/2022.

In caso di fruizione oraria (eventi MA0, PD0, PE0, PB0 e TB0):

- Elemento <Lavorato> = S;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 2;
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = (MA0, PD0, PE0, PB0 e TB0);
- Elemento <NumOreEvento> = Numero ore fruite nel giorno (da indicarsi solo nel caso di presenza di contratto collettivo anche di natura aziendale che disciplina la fruizione del congedo);
- Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del bambino, come sopra specificato e <TipoInfoAggEvento> con il valore "CF".

Si evidenzia che qualora il lavoratore abbinati nella giornata di fruizione del congedo di tipo orario (MA0, PD0, PE0, PB0 e TB0) con permesso di altro tipo, in modo da non effettuare affatto la prestazione lavorativa, l'elemento <Lavorato> sarà = N. L'elemento <TipoCoperturaGiorn> sarà = 2 se il permesso di altro tipo è retribuito, sarà = 1 se il permesso di altro tipo NON è retribuito. Per tutti i nuovi eventi in parola nel caso di lavoratore del settore dello spettacolo in luogo dell'elemento <Settimana> dovrà essere valorizzato l'elemento <Giorno>.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al Fondo Speciale FS o IPOST, nella sezione Fondo Speciale:

- i giorni in cui esiste un congedo con fruizione oraria dovranno essere conteggiati come retribuiti sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = S sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = N se il permesso di altro tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta retribuzione. Ne deriva che per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni le giornate con <TipoCoperturaGiorn> = 2 verranno esposte in estratto conto secondo il medesimo criterio. Conseguentemente, il periodo di congedo ad ore sarà tracciato sotto il medesimo periodo retribuito e varrà solo ad integrare la retribuzione di quest'ultimo, cioè solo ai fini della misura della prestazione;
- diversamente i giorni in cui esiste un congedo con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il <TipoCoperturaGiorn> sarà = 1 abbinato a <Lavorato> = N;
- dovranno essere precisati nei vari campi (L. 177/76, IIS, CA, 13esima) le quote analitiche di retribuzione corrispondente al tempo lavorato;
- nei campi 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione <Figurativi> dovrà essere precisata la ripartizione della retribuzione "persa" già indicata in <DiffAccredito>. In caso di eventi contraddistinti dai codici PB0 - PB1 - TB0 -TB1, non dovranno essere compilati i campi "L. n. 177/76", "IIS", "CA", "13esima" della sottosezione <Figurativi> riferiti alla ripartizione della retribuzione "persa", per tali eventi opera l'accredito figurativo su retribuzione convenzionale sulla base dell'assegno sociale rapportato alla durata dell'evento (articolo 35, comma 2, D.Lgs. 151/2001).

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate relative agli eventi sopra citati introdotti a decorrere

dal periodo di competenza aprile 2023, dovrà essere valorizzato l'elemento a valenza contributiva <InfoAggcausaliContrib>:

- Elemento <CodiceCausale>: indicare i seguenti nuovi codici conguaglio relativi allo specifico evento:
  - a) Codice L320, avente il significato di "Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento PD0";
  - b) Codice L321, avente il significato di "Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento PD1";
  - c) Codice L322, avente il significato di "Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento PE0";
  - d) Codice L323, avente il significato di "Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento PE1";
  - e) Codice L324, avente il significato di "Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino - Codice evento PB0";
  - f) Codice L325, avente il significato di "Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino - Codice evento PB1";
  - g) Codice L326, avente il significato di "Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria o giornaliera oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l'ottavo e il dodicesimo anno di età del bambino - Codice evento TB0 (oraria) TB1 (giornaliero)";
  - h) Codice L327, avente il significato di "Conguaglio congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 introdotto dal D.Lgs. n. 105/2022. - Codice evento PF1".
  - i) Ai fini del conguaglio delle indennità relative agli eventi di cui ai codici MA2 e MA0, che continuano a essere validi, verranno come di consueto utilizzati i codici conguaglio L053 e L062, come di seguito ridenominati:
  - j) Codice L053, avente il significato di "Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino" - Codice evento MA2;
  - k) Codice L062, avente il significato di "Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino" - Codice evento MA0.
- Elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il Codice Fiscale del bambino o la data da cui decorre il periodo di fruizione del congedo, in caso di morte perinatale del figlio";
- Elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in Uniemens; la competenza dell'elemento <AnnoMeseRif> non può essere antecedente al mese di aprile 2023;
- Elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Si fa presente, inoltre, che per procedere all'invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi fino al 12 agosto 2022, si deve continuare ad utilizzare i vecchi codici evento/conguaglio, mentre per i periodi decorrenti dal 13 agosto 2022 devono essere utilizzati i nuovi codici evento/conguaglio.

**Inps, messaggio n. 659/2023**

## Rinnovi contrattuali gennaio 2023

### Gomma e plastica industria - Accordo 26 gennaio 2023

In data 26 gennaio 2023 Federazione Gomma Plastica e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil hanno siglato l'accordo per il rinnovo del CCNL Gomma e plastica industria.

Di seguito si riepilogano i principali istituti in vigore.

#### Minimi retributivi

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

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
Q	2.309,97	50,00	2.359,97
A	2.174,98	-	2.174,98
B	2.051,87	-	2.051,87
C	2.024,93	-	2.024,93
D	1.999,48	-	1.999,48
E	1.918,78	-	1.918,78
F	1.869,12	-	1.869,12
G	1.741,80	-	1.741,80
H	1.661,03	-	1.661,03
I	1.493,30	-	1.493,30

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

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
Q	2.365,59	50,00	2.415,59
A	2.227,34	-	2.227,34
B	2.101,27	-	2.101,27
C	2.073,68	-	2.073,68
D	2.047,62	-	2.047,62
E	1.964,98	-	1.964,98
F	1.914,12	-	1.914,12
G	1.783,74	-	1.783,74
H	1.701,02	-	1.701,02
I	1.529,25	-	1.529,25

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

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
Q	2.423,68	50,00	2.473,68
A	2.282,03	-	2.282,03
B	2.152,87	-	2.152,87
C	2.124,60	-	2.124,60
D	2.097,90	-	2.097,90
E	2.013,23	-	2.013,23
F	1.961,12	-	1.961,12
G	1.827,54	-	1.827,54
H	1.742,79	-	1.742,79
I	1.566,80	-	1.566,80

## **Contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione**

Il numero di lavoratori occupati nell'azienda con contratto a termine e di somministrazione non potrà superare complessivamente il 32%, calcolato in media annua dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.

L'assunzione a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, potrà prevedere un periodo di affiancamento di 2 mesi complessivi, collocabili in tutto o in parte sia prima dell'inizio che dopo la conclusione del periodo di sostituzione, al fine di garantire un adeguato passaggio di consegne.

## **Maternità**

Le lavoratrici hanno diritto ad un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza.

## **Congedo parentale**

Il congedo parentale è fruibile con frazionamento su base oraria per gruppi due ore o quattro ore giornaliere, riproporzionati, rispettivamente ad un'ora e a due ore per i *part-time* pari o inferiori a 20 ore settimanali.

Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

In ogni caso, i lavoratori addetti ai turni potranno frazionare il congedo parentale esclusivamente in gruppi di 4 ore giornaliere.

**Congedo matrimoniale** In caso di matrimonio, compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo, con decorrenza della retribuzione, pari a 15 giorni consecutivi, computati escludendo i giorni festivi.

Il trattamento economico è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore abbia diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato, in tale caso, al riconoscimento del diritto da parte dell'istituto stesso.

## **Permessi non retribuiti**

L'azienda, compatibilmente alle esigenze di servizio, può concedere, su richiesta, permessi non retribuiti ai lavoratori provenienti dai paesi extracomunitari che debbano raggiungere, per gravi motivi familiari, il luogo d'origine.

## **Permessi malattia figlio**

Con riferimento alle 5 giornate all'anno di permesso non retribuito per la malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore, alternativamente, potrà fruire di una ulteriore giornata di permesso non retribuito all'anno per le malattie del figlio di età compresa fra i tre e i dieci anni.

## **Congedo donne vittime di violenza**

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere previsti all'articolo 24, D.Lgs. 80/2015, debitamente certificati ai sensi della normativa in vigore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi utilizzabile nell'arco temporale di 3 anni.

Al verificarsi delle condizioni previste dall'articolo 24, D.Lgs. 80/2015, le lavoratrici interessate hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un ulteriore

periodo retribuito di due mesi.

## **Assistenza sanitaria integrativa**

Il FASG&P fornisce prestazioni di assistenza sanitaria integrativa a tutti i lavoratori non in prova assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e gli apprendisti.

La contribuzione mensile è pari a 8,00 euro a carico azienda e 8,00 euro a carico dipendente.

Dal 1° gennaio 2024 si registrano le seguenti novità:

- i lavoratori possono contribuire al Fondo con una ulteriore quota a loro carico pari a 7,00 euro.
- è stabilito il versamento di 14,00 euro (TEC) per l'assistenza sanitaria, da definirsi secondo intese.

## **Previdenza complementare**

Fondo Gomma plastica      Il Fondo Gomma-plastica è finanziato mediante:

- 1,56% della retribuzione annua utile per il TFR, a carico del lavoratore
- 1,56% della retribuzione annua utile per il TFR, a carico dell'azienda
- per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28/4/93, il 100% della quota di T.F.R. maturata nell'anno;
- per tutti gli altri lavoratori, il 33%, 50%, 75% o 100% della quota di TFR maturata nell'anno, a scelta degli stessi.

## Principali scadenze del mese di aprile

---

### **lunedì 10 aprile (slitta a martedì 11 aprile)**

#### **Fondi dirigenti del commercio – Versamento**

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

#### **Contributi Inps – Datori di lavoro domestico**

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all’Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

### **domenica 16 aprile (slitta a lunedì 17 aprile)**

#### **Irpef versamento ritenute – Sostituti d’imposta**

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

#### **Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d’imposta**

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

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

#### **Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d’imposta**

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

#### **Contributi Inps – Gestione separata**

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

#### **Contributi Inps – Pescatori autonomi**

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

#### **Contributi Inps – Datori di lavoro**

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

#### **Contributi Inps ex Enpals – Versamento**

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

#### **Contributi Inpgi – Versamento**

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

#### **Contributi Casagit – Versamento**

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori

di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

## **giovedì 20 aprile**

### **Fonchim – Contributi previdenza complementare**

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

### **Previndai – Versamento**

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

### **Previndapi – Versamento**

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

## **domenica 30 aprile (slitta a martedì 2 maggio 2023)**

### **UniEmens – Invio telematico**

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



# TeamSystem Studio Cloud

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

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

Per info: [www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud](http://www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud)

## TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**  
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata