

CIRCOLARE LAVORO

31 GENNAIO 2023



NEWS

Dal 16 al 31 gennaio 2023



ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dal 1 al 15 febbraio 2023



GUIDA PRATICA

Esonero contributivo per assunzione di donne svantaggiate. Le condizioni

- Incentivo donne: sgravio strutturale
- Incentivo donne: esonero contributivo per il 2023
- Incentivo donne: datori di lavoro beneficiari
- Incentivo donne: esonero dei premi INAIL per il 2023

Sommario

Smart working per i lavoratori fragili: cambio procedura per le comunicazioni	2
Agevolazioni contributive per sisma del centro Italia, novità	6
Esonero contributi lvs a carico del lavoratore, come si calcola?	7
Lavoro agricolo occasionale, aggiornato il modello Unilav	10
Una tantum autonomi e professionisti, istanza di riesame	12
Prestazioni di lavoro occasionale sotto la lente dell'INPS	14
Fondi di solidarietà bilaterali: staffetta generazionale ad ampio raggio	17
CU 2023, approvato il Modello	20
Braccianti agricoli: adempimenti in vista per il "trascinamento delle giornate"	22
Enti di formazione: al via le domande per i contributi pubblici	24
Ammortizzatori sociali e congedo parentale: novità e regole da applicare	28
Inps, trasmissione dati dei compensi per fringe benefit e stock option 2022	32
Guida Pratica - Esonero contributivo per assunzione di donne svantaggiate. Le condizioni	33
Adempimenti e scadenze	36



NEWS

Dall'16 al 31 gennaio 2023

Smart working per i lavoratori fragili: cambio procedura per le comunicazioni

Salvo proroghe dell'ultima ora, dal 1° febbraio 2023 **cambiano le modalità di comunicazione dei periodi "tutelati"** (fino al 31 marzo 2023) **di smart working per i lavoratori fragili** affetti dalle patologie e nelle condizioni specificatamente individuate con decreto.

I datori di lavoro dovranno infatti osservare esclusivamente la procedura ordinaria e inviare le comunicazioni con l'applicativo "Lavoro agile".

E questa novità potrebbe non essere l'unica considerando che qualche sorpresa potrebbe arrivare dal disegno di legge n. 452, di conversione in legge del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, c.d. decreto Milleproroghe 2023.

Sofferamoci su cosa cambia dal prossimo 1° febbraio per imprese e professionisti.

Smart working "tutelato" per i lavoratori fragili fino al 31 marzo 2023

La legge di Bilancio 2023 (articolo 1, comma 306, legge 29 dicembre 2022, n. 197) ha prorogato fino al 31 marzo 2023 il "diritto" per i lavoratori fragili, rientranti nelle situazioni di fragilità individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, di svolgere la **prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile**.



ATTENZIONE

Alcuni emendamenti presentati al decreto Milleproroghe 2023 prevedono la proroga del termine del regime tutelato al 30 giugno 2023 e al 31 dicembre 2023.

Ad oggi, in base al D.M. 4 febbraio 2022, **sono considerati "lavoratori fragili" i dipendenti, pubblici e privati, affetti dalle seguenti patologie croniche** con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, certificate dal medico di medicina generale del lavoratore:

a) indipendentemente dallo stato vaccinale:

a.1) pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria:

- trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva;
- trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro due anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
- attesa di trapianto d'organo;
- terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T);
- patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di sei mesi dalla sospensione delle cure;
- immunodeficienze primitive (es. sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.);
- immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es: terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
- dialisi e insufficienza renale cronica grave;
- pregressa splenectomia;
- sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ < 200 cellule/μl o sulla base di giudizio clinico;

a.2) pazienti che presentino 3 o più delle seguenti condizioni patologiche:

- cardiopatia ischemica;
- fibrillazione atriale;
- scompenso cardiaco;
- ictus;
- diabete mellito;
- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;
- epatite cronica;
- obesità;

b) la contemporanea presenza di esenzione alla vaccinazione per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:

- età >60 anni;
- condizioni di cui all'allegato 2 della circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021.

Per questi lavoratori "super fragili", fino al 31 marzo 2023, il datore di lavoro è tenuto ad 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 e senza decurtazione della retribuzione.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Smart working per i lavoratori fragili: comunicazione del datore di lavoro

Con specifico riferimento alle modalità di comunicazione dei periodi di lavoro agile dei lavoratori fragili fino al 31 marzo 2023, il Ministero del lavoro (nota 31 dicembre 2022) ha reso noto che:

- fino al 31 gennaio 2023, i periodi di lavoro agile con durata collocata non oltre al 31 marzo 2023 devono essere comunicati mediante l'applicativo "Smart working semplificato";
- **dal 1° febbraio 2023, i periodi di lavoro agile** con durata dal 1° febbraio 2023 al 31 marzo 2023 devono essere comunicati esclusivamente mediante la procedura ordinaria e sull'applicativo "Lavoro agile".

I predetti applicativi sono disponibili al sito servizi.lavoro.gov.it.



ATTENZIONE

Per le altre categorie di lavoratori si applica la procedura ordinaria e le comunicazioni devono essere sempre trasmesse con l'applicativo "Lavoro agile".

Smart working per i lavoratori fragili: procedura ordinaria

Pertanto, dal prossimo 1° febbraio anche i periodi di lavoro agile "tutelati" dei lavoratori fragili saranno soggetti alla procedura ordinaria.

Si ricorda che, a differenza della procedura semplificata emergenziale, la procedura ordinaria (decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022) prevede l'obbligo:

- di stipulare in forma scritta l'accordo individuale con il lavoratore, ma non di trasmetterlo al Ministero del lavoro;
- di conservare l'accordo per 5 anni dalla sottoscrizione;
- di comunicare, in via telematica, al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile. La comunicazione telematica deve avvenire mediante l'applicativo "Lavoro agile" disponibile, tramite autenticazione SPID e CIE, sul portale Servizi Lavoro. La comunicazione può essere resa in modalità individuale o massiva, per quest'ultima potendo scegliere tra i servizi telematici API REST o la compilazione di un file Excel da trasmettere mediante applicativo.

La **comunicazione** va inviata (Ministero del Lavoro, FAQ del 23 dicembre 2022):

- **per i datori di lavoro privati:** entro 5 giorni successivi dall'inizio della prestazione in modalità agile per le comunicazioni di inizio periodo della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo per le comunicazioni di proroga.
- **per i datori di lavoro pubblici e le agenzie di somministrazione:** 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.

L'inadempimento è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Agevolazioni contributive per sisma del centro Italia, novità

Novità in tema di agevolazioni contributive per i Comuni del centro Italia colpiti dal sisma del 24 agosto 2016, rientranti nella cosiddetta zona franca urbana, sono contenute nel messaggio Inps n. 389 del 25 gennaio 2023.

Vediamo quali sono.

Quadro normativo

A norma dell'art. 46, comma 2, lettera d), del D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017, è stato previsto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (ma non dei premi Inail) a carico dei datori di lavoro, a seguito dell'istituzione della "zona franca urbana per i Comuni del Centro Italia" delle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria colpiti dal terremoto del 24 agosto 2016.

I periodi di imposta oggetto dell'esenzione originariamente erano limitati agli anni 2017 e 2018 e sono stati poi estesi, nei limiti delle risorse disponibili e nel rispetto del regime de minimis, ai periodi di imposta 2019, 2020, 2021 e 2022.

Le novità

Con il messaggio in oggetto l'Inps comunica che l'art. 1, comma 746, della L. n. 197/2022 ha esteso l'esenzione anche per il periodo di imposta 2023.

L'Istituto individua altresì nel Ministero delle Imprese e del made in Italy l'autorità competente in ordine alle modalità di concessione delle agevolazioni contributive e rammenta che lo stesso, nell'utilizzare con appositi bandi le risorse stanziare a tale scopo, può prevedere clausole di esclusione per le imprese che hanno già ottenuto le esenzioni e che, alla data di pubblicazione dei bandi medesimi, non abbiano fruito in tutto o in parte dell'importo dell'agevolazione complessivamente concessa in esito ai bandi precedenti.

Modalità operative e codici tributo

Le agevolazioni sono fruite attraverso la riduzione dei versamenti effettuati con il modello F24, da presentare attraverso i servizi telematici Entratel e Fisconline.

A tale proposito, l'Agenzia delle Entrate ha istituito i codici tributo "Z148", "Z149", "Z150", "Z162", "Z164" e "Z165".

Esonero contributi Ivs a carico del lavoratore, come si calcola?

Arrivano dall'Inps, con la circolare n. 7 di ieri 24 gennaio, i **primi chiarimenti in ordine alla determinazione della percentuale dell'esonero contributivo Ivs** a carico del lavoratore previsto dall'art. 1, comma 281, della legge di bilancio 2023.

L'esonero contributivo, quanto e a chi spetta

La legge di bilancio 2023 conferma per tutto l'anno l'**esonero del 2% sulla quota dei contributi Ivs a carico del lavoratore**, già previsto dall'art. 1, comma 121, della L. n. 234/21, **incrementandolo di un ulteriore punto percentuale se la retribuzione imponibile parametrata su base mensile per tredici mensilità non ecceda i 1.923 euro**.

L'esonero quindi ammonta:

- **al 2%, se la retribuzione imponibile**, parametrata su base mensile per tredici mensilità, **non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro**, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- **al 3% se la retribuzione imponibile**, sempre parametrata su base mensile per tredici mensilità, **non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro**, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Possono accedere al beneficio tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, **di datori di lavoro pubblici e privati**; sono invece esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico.

L'imponibile previdenziale

L'Istituto chiarisce che il **limite massimo mensile**, ai fini dell'applicabilità della riduzione e della sua entità, **è riferito alla retribuzione imponibile nel suo complesso; da ciò deriva che se**, ad esempio, sia stato superato il massimale annuo della base contributiva e pensionabile di cui all'art. 2, comma 18, secondo periodo, della L. n. 335/95, **deve essere considerata sia la quota di retribuzione imponibile ai fini Ivs che quella non imponibile ai fini Ivs**.

Inoltre, poiché la verifica del rispetto della soglia reddituale deve essere effettuata nel singolo mese di paga, la riduzione della quota dei contributi previdenziali Ivs può assumere, in relazione ai differenti mesi, un'entità diversa dando luogo a tre ipotesi:

- **se la retribuzione imponibile supera i 2.692 euro mensili non spetta 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 ha diritto al beneficio);
- **se la retribuzione imponibile supera i 1.923 euro ma non i 2.692 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore è riconosciuta**, per il singolo mese, **nella misura del 2%**;

- **se la retribuzione mensile non superi il limite di 1.923 euro, la riduzione contributiva è riconosciuta, per il singolo mese, nella misura del 3%.**

Poiché la norma prevede che i massimali mensili di riferimento debbano essere maggiorati, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, l'Inps chiarisce che **nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione anche della quattordicesima mensilità, nel relativo mese di erogazione la riduzione contributiva trova applicazione solo se l'ammontare della stessa o dei suoi ratei, sommati alla retribuzione imponibile, non ecceda il massimale di retribuzione mensile previsto.** Se, invece, tale limite è superato, l'esonero nel mese di riferimento non può trovare applicazione sull'intera retribuzione imponibile.

Per quanto riguarda la tredicesima, invece, l'Istituto chiarisce che la riduzione nel mese di competenza di dicembre 2023 può operare, distintamente, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese sia sull'importo della tredicesima corrisposta nel medesimo mese.

Laddove, invece, i ratei di mensilità aggiuntiva siano erogati nei singoli mesi, la riduzione può operare, distintamente, sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese) sia sui ratei di tredicesima.

La durata dell'esonero

Poiché la riduzione contributiva si applica ai periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, ne deriva che:

- **se 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, l'esonero non può trovare applicazione sulle stesse;**
- **se 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, l'esonero, nell'anno 2024, non può trovare applicazione;**
- **nelle ipotesi di continuità del rapporto di lavoro, l'esonero non può trovare applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2024, pur se riferiti all'annualità pregressa.**

Esposizione dell'esonero nel flusso Uniemens

Ai fini dell'accesso al beneficio del 3% i datori di lavoro devono indicare, a partire dal flusso Uniemens di **competenza del mese di gennaio 2023**, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>.

Nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese, mentre per esporre l'esonero spettante devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L098", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori art 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N";

- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo dell'esonero pari al 3% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Per esporre invece l'esonero spettante relativo alla **tredicesima mensilità o al rateo** della stessa:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il valore "L099", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori art 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 - tredicesima mensilità";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il valore "N";
- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile relativo alla tredicesima mensilità;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo dell'esonero pari al 3% dei contributi IVS a carico dei lavoratori riferito alla tredicesima mensilità;
- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il valore "L100", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori art 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 - rateo tredicesima mensilità";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il valore "N";
- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile relativo al rateo della tredicesima mensilità;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento **<ImportoAnnoMeseRif>** deve essere indicato l'importo dell'esonero pari al 3% dei contributi IVS a carico dei lavoratori riferito al rateo.

I datori di lavoro che abbiano già provveduto all'elaborazione delle buste paga e dei cedolini per la mensilità di gennaio 2023 possono, in alternativa, portare a conguaglio le somme valorizzando i codici sopra riportati nel flusso Uniemens di competenza febbraio 2023, con indicazione 01.2023 all'interno dell'elemento

<AnnoMeseRif>.

Lavoro agricolo occasionale, aggiornato il modello Unilav

Aggiornato il modello Unilav da utilizzare per la denuncia di rapporti di **lavoro occasionale in agricoltura**.

Lo rende noto il Ministero del lavoro con Nota n. 462 del 20 gennaio 2023.

Il modello Unilav, cos'è?

Il modello UniLav è il modulo con cui i datori di lavoro **adempono**, direttamente o tramite i soggetti abilitati, **all'obbligo di comunicazione** delle seguenti informazioni:

- **instaurazione** del rapporto di lavoro;
- **proroga** del rapporto di lavoro;
- **trasformazione** di rapporto di lavoro;
- **distacco**;
- **trasferimento** del lavoratore;
- **cessazione** del rapporto di lavoro.

Nei relativi campi devono essere specificati:

- la data di **inizio**;
- la data di **fine** rapporto (per i contratti a tempo determinato);
- la **tipologia** contrattuale;
- l'**orario** di lavoro;
- **il contratto** collettivo applicato;
- la **retribuzione**;
- l'**ente previdenziale** al quale vengono versati i contributi.

Il lavoro occasionale nel settore agricolo

L'art. 1, commi 342-354, della Legge di Bilancio 2023, rivisitando la disciplina delle prestazioni occasionali di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96/2017, **ha esteso il ricorso alle prestazioni occasionali nel settore agricolo sostituendo la precedente regolamentazione con una disciplina transitoria per il biennio 2023 e 2024 che consente alle imprese agricole il ricorso alle prestazioni occasionali per attività stagionali di durata non superiore a quarantacinque giornate annue per singolo lavoratore.**

Dette prestazioni devono peraltro essere rese da soggetti che non abbiano avuto un rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti.

Il modello Unilav in agricoltura

In ragione di questa disciplina transitoria, il comma 346 dell'art. 1 prevede che **per ricorrere a prestazioni di lavoro occasionale agricolo i datori di lavoro agricoli debbano**, prima dell'inizio della prestazione, **inoltrare al competente Centro per l'impiego la comunicazione obbligatoria** di cui articolo 9-bis del D.L. n. 510/96; i quarantacinque giorni di prestazione massima si computano, peraltro, solo con riferimento alle presunte giornate di effettivo lavoro e non alla durata in sé del contratto (la cui durata massima è di dodici mesi).

Il modello UNILAV, quindi, è stato aggiornato con **l'inserimento nella tabella contratti del codice H.03.03**, da utilizzare per comunicare l'instaurazione, la modifica o la cessazione del rapporto di lavoro.

Una tantum autonomi e professionisti, istanza di riesame

Dato il gran numero di istanze respinte inoltrate dai lavoratori autonomi e professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'Inps in relazione al riconoscimento dell'indennità una tantum di 200 euro e della relativa integrazione di 150 euro previste dagli articoli 33 del "Decreto aiuti" e 20 del D.L. n. 144/2022, con il messaggio n. 317 del 19 gennaio 2023 l'**Istituto interviene** a fornire un quadro riepilogativo della normativa in oggetto e a **chiarire le modalità di presentazione delle istanze di eventuali riesami da parte dei richiedenti**.

Le indennità una tantum, quadro riepilogativo

In attuazione di quanto disposto dall'art. 33 del D.L. n. 50/22, l'art. 2 del D.M. 19 agosto 2022 riconosce **un'indennità una tantum di 200 euro a favore dei lavoratori autonomi e professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS e di quelli iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui ai DD.Lgs. n. 509/94 e n. 103/96 che non abbiano fruito dell'indennità di cui agli artt. 31 e 32 del medesimo D.L e abbiano percepito, nel periodo d'imposta 2021, un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro**.

In seguito il D.L. n. 144/22, all'articolo 20, prevede un **incremento dell'indennità di 150 euro per chi, nel periodo d'imposta 2021, abbia percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro** (per questi ultimi, l'Istituto rinvia a quanto illustrato con la circolare n. 127 del 16 novembre 2022).

Ai fini della verifica del requisito reddituale, dal computo del reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto di tutti i contributi previdenziali e assistenziali, sono esclusi i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate soggette a tassazione separata; ne deriva che **il valore reddituale in oggetto è quello rilevato nel modello "Redditi Persone fisiche 2022", dato dalla sommatoria di redditi contenuta nel quadro RN, rigo RN1, colonna 1, al netto dei contributi previdenziali obbligatori e del reddito fondiario dell'abitazione principale (rigo RN2)**.

Inoltre, ai fini dell'accesso all'indennità una tantum, l'assicurato è tenuto a dichiarare la propria iscrizione alle rispettive Gestioni Inps al 18 maggio 2022 (data di entrata in vigore del decreto Aiuti) e di essere titolare di partita IVA attiva alla medesima data.

I destinatari

Con riferimento ai lavoratori autonomi e professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS, **le categorie di lavoratori destinatari** delle indennità sono:

- **gli iscritti alla gestione speciale degli artigiani;**
- **gli iscritti alla gestione speciale degli esercenti attività commerciali;**
- **gli iscritti alla gestione speciale per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri, compresi gli imprenditori agricoli professionali iscritti alla predetta gestione;**
- **i pescatori autonomi, anche associati in cooperative;**
- **i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della L. n. 335/95, compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici;**

gli iscritti, in qualità di coadiuvanti e coadiutori, alle gestioni previdenziali degli artigiani, dei commercianti e dei coltivatori diretti.

Sono esclusi, invece dal beneficio, gli imprenditori agricoli professionali iscritti alla gestione per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri per l'attività di amministratore in società di capitali.

Le richieste di riesame

La procedura utilizzata dall'Istituto per verificare le domande pervenute è stata attuata mediante controlli automatici sui requisiti e sulle incompatibilità e previsti dalla normativa, con motivazioni il cui dettaglio è riportato in allegato al messaggio in oggetto.

Il termine, non perentorio, per proporre istanza di riesame è di novanta giorni, decorrenti dal 19 gennaio 2023 ovvero dalla conoscenza della reiezione, se successiva.

L'interessato può quindi presentare richiesta di riesame accedendo alla medesima sezione del sito Inps in cui è stata presentata la domanda, in cui è presente il tasto "Chiedi riesame" che consente di inserire la motivazione della richiesta e, attraverso la funzione "Allega documentazione", i documenti previsti per il riesame.

Prestazioni di lavoro occasionale sotto la lente dell'INPS

Arrivano dall'INPS le prime istruzioni sulle **novità per la disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale** apportate dalla legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022), in particolare, dall'articolo 1, commi 342 e 343.

Alle novità introdotte dall'articolo 1, commi da 344 a 354 della **legge di Bilancio 2023**, in merito alle prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale, sarà dato spazio in una circolare specifica di prossima emanazione.

Prestazioni di lavoro occasionale: cosa cambia

L'INPS ricorda nella circolare n. 6 del 19 gennaio 2023 che, in base alle disposizioni di legge (articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto, in sede di conversione, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96), i **datori di lavoro possono acquisire prestazioni di lavoro occasionali utilizzando:**

1) il Libretto Famiglia se persone fisiche (pertanto non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa), per remunerare esclusivamente prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare. La stessa possibilità è ammessa anche per il pagamento, da parte delle società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, delle prestazioni occasionali rese dagli steward per specifiche attività (decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019).

2) il Contratto di prestazione occasionale se professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata e PA .

Il legislatore stabilisce un limite di compenso annuo (riferito all'anno civile) con il quale possono essere remunerate le attività lavorative rese con Libretto Famiglia e con il Contratto di prestazione occasionale.

Dal 1° gennaio 2023, per effetto delle modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2023:

- **l'importo massimo di compenso** erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori è **pari a 10.000 euro** (in luogo degli originari 5.000 euro);
- i nuovi limiti di compenso si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice Ateco2007 93.29.1.;
- il ricorso al Contratto di prestazione occasionale è consentito agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (in luogo del precedente limite di 5);
- viene parzialmente abrogato il regime particolare previsto per le aziende alberghiere e le strutture ricettive, che operano nel settore del turismo. Le stesse, evidenzia l'INPS, possono ora acquisire prestazioni occasionali nei limiti dimensionali previsti per tutti gli altri utilizzatori e utilizzare anche lavoratori non appartenenti alle categorie di cui al comma 8 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017.

Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale: limiti di compenso annuo

Con riferimento ai limiti economici, l'INPS comunica che, dal 1° gennaio 2023, i limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari:

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

Tali limiti si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice Ateco2007 93.29.1.



ATTENZIONE

Per le **società sportive**, relativamente alle attività lavorative di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, è possibile erogare compensi per ciascun prestatore, per anno civile, di importo complessivo non superiore a 5.000 euro e non è applicabile il limite di compenso erogabile da ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori, pari a 10.000 euro dal 1° gennaio 2023 (circolare n. 95/2018).

Accesso al Contratto di prestazione occasionale

Dal 1° gennaio 2023, possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Tale limite dimensionale è applicabile anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive del settore turismo.

Lo stesso non opera invece esclusivamente per le pubbliche Amministrazioni e per le società sportive relativamente alle prestazioni rese dagli steward.

Aziende alberghiere e strutture ricettive del settore turismo

Dal 1° gennaio 2023, le **aziende alberghiere e le strutture ricettive del settore turismo** possono stipulare accordi di prestazioni occasionali anche con i lavoratori non appartenenti alle categorie di soggetti di cui al comma 8 dell'articolo 54-bis.

Tali aziende devono continuare ad effettuare la **comunicazione preventiva delle prestazioni occasionali, almeno un'ora prima l'inizio della prestazione** stessa, utilizzando un calendario giornaliero gestito secondo la procedura INPS che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione da 1 a 10 giorni consecutivi e della durata complessiva della stessa.



NOTA BENE

Continua ad essere vietato, invece, il ricorso al Contratto di prestazione occasionale nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Contratto di prestazione occasionale per l'agricoltura

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

L'INPS fa presente che tali imprese potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate.

Le imprese agricole potranno inoltre ricorrere, per il biennio 2023-2024, alle **forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato** di cui ai commi da 344 a 354 dell'articolo 1 della legge n. 197/2022, che prevedono l'invio della comunicazione obbligatoria (articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608) al competente Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione. Ma al riguardo, spiega l'INPS, sarà emanata apposita circolare.

Fondi di solidarietà bilaterali: staffetta generazionale ad ampio raggio

La **staffetta generazionale** è attivabile attraverso i Fondi di solidarietà bilaterali anche nel caso in cui alcuni **lavoratori ai quali mancano non più di 36 mesi al raggiungimento della pensione di vecchiaia o anticipata** riducano volontariamente il proprio orario di lavoro giornaliero, **consentendo l'assunzione di giovani under 35**, seppure a tempo parziale, per un periodo non inferiore a 3 anni. È uno dei chiarimenti resi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n. 1 del 17 gennaio 2023, la prima dell'anno.

Il Dicastero si sofferma sulla disciplina della “staffetta generazionale” nell’ambito dei **Fondi di solidarietà bilaterali** di cui all’art. 26 del D.lgs. n. 148/2015, come novellato dal cd. Decreto Ucraina e sul contributo straordinario dovuto dal datore di lavoro a suo finanziamento.

Ma andiamo con ordine partendo dalle novità del citato Decreto Ucraina.

Fondi di solidarietà bilaterali e staffetta generazionale

L’articolo 12-ter del decreto Ucraina (decreto legge n. 21 del 2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 51 del 20 maggio 2022) modifica:

- l’articolo 26, comma 9, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introducendo (lett. c-bis), tra le finalità dei Fondi di solidarietà bilaterali, quella di assicurare, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali per processi connessi alla staffetta generazionale. In particolare, il legislatore richiede che la staffetta generazionale si attivi a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 3 anni, con l’assunzione contestuale presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni, per un periodo non inferiore a 3 anni;
- l’articolo 33, comma 3, del citato D.lgs. n. 148/2015, prevedendo che gli oneri finanziari e le minori entrate relativi alla prestazione “staffetta generazionale” siano finanziati mediante un contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle predette voci di costo.

Staffetta generazionale non ammessa per i Fondi bilaterali alternativi

Il Ministero del Lavoro, innanzitutto, delinea il quadro normativo in vigore dal 21 maggio 2022.

Al riguardo ricorda che l’articolo 26, comma 9, del D.lgs. n. 148/2015 elenca le prestazioni opzionali e facoltative che le parti sociali possono prevedere nell’accordo costitutivo o di modifica della disciplina di un fondo di solidarietà bilaterale.

Tali prestazioni si affiancano a quella obbligatoria rappresentata dall’assegno di integrazione salariale (articolo 30 del D.lgs. n. 148/2015).

Tra le prestazioni facoltative vi è anche la “staffetta generazionale” introdotta dalla legge di conversione del decreto Ucraina, spiega il Ministero, esclusivamente per i Fondi di solidarietà bilaterali, con esclusione dei Fondi bilaterali alternativi di cui all’art. 27 del D.lgs. n. 148/2015.

Staffetta generazionale: disciplina del Fondo

Per prevedere (facoltativamente) la prestazione della staffetta generazionale nell'ambito della disciplina di un fondo di solidarietà bilaterale le parti sociali possono:

- 1) prevederla in sede di costituzione del Fondo, nell'accordo collettivo sottoscritto ai sensi dell'articolo 26 comma 1 bis del D.lgs. n. 148/2015;
- 2) modificare la disciplina vigente contenuta nello specifico decreto interministeriale istitutivo del Fondo osservando la procedura di cui all'articolo 26, comma 3, primo periodo, del D.lgs. n. 148/2015, con accordo collettivo sottoscritto dalle parti sociali.

L'introduzione della prestazione, sottolinea il Ministero del lavoro, non è obbligatoria, né soggetta a termini decadenziali ed è rimessa alle valutazioni delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

L'accordo, costitutivo o modificativo, va trasmesso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale Ammortizzatori Sociali - Divisione IV - che, al termine dell'istruttoria e del procedimento amministrativo, emanerà un decreto di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e d'intesa con il Presidente della Provincia Autonoma nel caso dei Fondi di solidarietà territoriali di cui all'articolo 40 del D.lgs. n. 148/2015.



NOTA BENE

Il riferimento, in questo passaggio della circolare, ai Fondi di solidarietà territoriali fa presumere, anche se non espressamente evidenziato dal Ministero, che la prestazione della staffetta generazionale possa prevista anche nella disciplina di un fondo di solidarietà territoriale.

Il Ministero del Lavoro fa presente che sarà ritenuto compatibile con le previsioni di legge il regime di staffetta generazionale per il quale le parti sociali si atterranno ai seguenti parametri fondamentali:

- **previsione in accordo della prestazione**, che consiste nel versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 3 anni;
- **previsione in accordo**, nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale, **della necessità di un periodo minimo di assunzione pari a 3 anni** dei lavoratori di età non superiore ai 35 anni compiuti;
- **previsione in accordo che il finanziamento sia totalmente a carico del datore di lavoro e non del Fondo** con un contributo straordinario idoneo a coprire integralmente gli oneri finanziari e le minori entrate relativi alla nuova tipologia di prestazione.

Fondi di solidarietà bilaterali: requisiti per la staffetta generazionale

Con riferimento specifico alle modalità applicative, la circolare n. 1 del 17 gennaio 2023 chiarisce che l'assunzione del giovane lavoratore dovrà avvenire con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato fermi restando, in quest'ultimo caso, i limiti anagrafici previsti dalla disciplina normativa.

La staffetta generazionale richiede la “contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a 3 anni”.

Con tale locuzione, fa presente il Ministero, il legislatore vuole intendere che l’assunzione debba essere contemporanea alla cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore prossimo alla pensione, nel quadro del processo di staffetta generazionale che si esplica nell’ambito di accordi, sindacali e individuali, con i singoli lavoratori interessati prossimi alla pensione.

Il termine “contestuale”, sottolinea il Dicastero, è da intendersi nel senso che al ricorrere della cessazione del rapporto di lavoro di un lavoratore prossimo al pensionamento (nei successivi 3 anni), deve corrispondere una nuova assunzione di un lavoratore di età non superiore a 35 anni in sostituzione del lavoratore che cessa il rapporto di lavoro e per un periodo non inferiore a 3 anni.

Ma, aggiunge il Ministero, in linea con l’obiettivo della norma, si ritiene ugualmente conforme alla norma di legge un’applicazione della staffetta generazionale in modo articolato nel senso di prevedere che **alcuni lavoratori ai quali mancano non più di 36 mesi al raggiungimento della pensione di vecchiaia o anticipata riducano volontariamente il proprio orario di lavoro giornaliero, consentendo l’assunzione di giovani under 35, seppure a tempo parziale, per un periodo non inferiore a 3 anni.**

La riduzione dell’orario di lavoro del lavoratore prossimo al pensionamento deve essere effettuata nel rispetto degli articoli 4 e ss. del decreto legislativo n. 81 del 2015, e in particolare dall’articolo 8.



ATTENZIONE

La riduzione dell’orario di lavoro deve essere **frutto di un accordo scritto** con il lavoratore prossimo alla pensione, che deve essere informato sulla disciplina applicabile al rapporto di lavoro “trasformato”, nel rispetto anche delle previsioni del CCNL o dell’accordo aziendale concretamente applicato.

Fondi di solidarietà bilaterali: finanziamento della staffetta generazionale

Infine, il Ministero del Lavoro ricorda che la **prestazione della staffetta generazionale è finanziata mediante un contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro** e che non è previsto alcun intervento a carico del Fondo di solidarietà.

Per una verifica del costo a carico del datore di lavoro, il Dicastero rinvia all’INPS “di cui i fondi di solidarietà bilaterali, disciplinati dagli articoli 26 e 40, del decreto legislativo n. 148/2015 costituiscono una gestione”.

CU 2023, approvato il Modello

Approvato dall'Agenzia delle Entrate in via definitiva, con provvedimento n. 14392 del 17 gennaio 2023, il Modello di Certificazione Unica 2023.

Vediamo le principali novità

Trasmissione del Modello CU 2023

Il Modello Cu 2023, riferito ai redditi 2022, va consegnato al lavoratore e trasmesso in via telematica all'Amministrazione finanziaria entro il prossimo 16 marzo.

La trasmissione è peraltro differibile al 31 ottobre 2023 per le certificazioni relative solo a redditi esenti o a redditi non dichiarabili per mezzo del 730 precompilato.

Detrazioni per familiari a carico

Una delle novità riguarda il prospetto dei familiari a carico, il cui aggiornamento è dovuto alla nuova normativa dell'assegno unico universale erogato dall'Inps da marzo 2022 e la conseguente fine del regime di detrazioni fiscali per figli a carico minori di ventuno anni.

Essendo infatti cambiati i criteri per l'attribuzione delle detrazioni per i familiari a carico, **dallo scorso 1° marzo sono cessate:**

- **le detrazioni per figli a carico minori di ventuno anni;**
- **le maggiorazioni delle detrazioni per figli minori di tre anni, per quelli con disabilità e quelle per ciascun figlio a partire dal primo per i contribuenti con più di tre figli a carico;**
- **la detrazione per famiglie numerose con almeno quattro figli.**

Ne deriva che, per la gestione delle detrazioni fino al 28 febbraio 2022 e per quelle a partire dal 1° marzo 2022, **il prospetto dei familiari a carico è stato aggiornato con due distinte colonne** in cui riportare il numero dei mesi di spettanza delle detrazioni tra il periodo gennaio-febbraio (figli di qualsiasi età) e quello marzo-dicembre 2022 (figli con almeno 21 anni di età).

Altre detrazioni

Scompare anche l'ulteriore detrazione istituita dall'art. 2 del DL n. 3/2020 **per i redditi di lavoro dipendente ed assimilati superiori a 28.000 euro ma non a 40.000 euro** (abrogata dal 1° gennaio 2022), **mentre continuano a essere esposti nel punto 470 del Modello gli importi trattenuti e versati a rate nel 2022 a titolo di recupero dell'ulteriore detrazione in caso di conguaglio a debito anno 2021 di importo superiore a sessanta euro.**

Benefit e buoni carburante

Inserito il nuovo campo 475, in cui riportare gli importi relativi al bonus carburante introdotto dal DL n. 21/2022, in base al quale le somme relative ai buoni carburante ceduti da aziende private ai propri dipendenti per l'acquisto di carburanti non concorrono alla formazione del reddito nel limite di duecento euro, anche se le stesse siano state erogate in sostituzione del premio di risultato.

Le altre erogazioni in natura sono invece indicate nel punto 474.

Fondi di previdenza complementare

Nell'indicazione dei contributi versati ai Fondi di previdenza complementare, esclusi dal reddito entro il limite annuo di 5.164,57 euro, vanno riportati anche quelli versati ai Pepp ex D.Lgs n. 114/2022, compresi gli eventuali ulteriori specifici dati dei lavoratori di prima occupazione dal 1° gennaio 2007 (punti 415-417).

Redditi esenti

Tra le categorie di redditi esenti oggetto di certificazione, con il codice 15 nel punto 462 sono ricompresi quelli corrisposti ai ricercatori e docenti rientrati in Italia che nel 2022 abbiano scelto di estendere l'agevolazione ai sensi del provvedimento del direttore dell'Ade del 31 marzo 2022.

Fra i redditi esenti dalla formazione del reddito complessivo, un nuovo codice è stato inoltre inserito per indicare le somme percepite dal lavoratore con disturbi dello spettro autistico, assunto da start-up a vocazione sociale ex art. 12-quinquies del DL n. 146/2021.

Giornalisti ex Inpgi

Nella sezione previdenziale relativa ai giornalisti ex Inpgi, la cui gestione è stata demandata all'Inps dallo scorso mese di luglio, vanno esposti distintamente i dati fino al 30 giugno e quelli dal 1° luglio 2022.

Braccianti agricoli: adempimenti in vista per il “trascinamento delle giornate”

Entro il 24 febbraio 2023 le aziende che vogliono ottenere il “trascinamento delle giornate” per i propri lavoratori agricoli a tempo determinato devono trasmettere, per via telematica, la dichiarazione di calamità.

Lo comunica l'INPS con la circolare n. 5 del 17 gennaio 2023 con cui fa il punto sul beneficio previdenziale di cui all'articolo 21, comma 6, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e sugli adempimenti da effettuare per il suo riconoscimento ai fini dell'iscrizione dei lavoratori occupati negli elenchi anagrafici per l'anno 2022.

Agricoltura: cosa è il “trascinamento di giornate”

Il “trascinamento di giornate” è un particolare beneficio previdenziale che consente ai lavoratori agricoli a tempo determinato di ottenere il riconoscimento, sia ai fini previdenziali che assistenziali, di giornate di lavoro aggiuntive non prestate a causa di eventi eccezionali o di calamità naturali.

Più nel dettaglio, l'articolo 21, comma 6, della legge 23 luglio 1991, n. 223, come sostituito dall'articolo 1, comma 65, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, prevede che ai braccianti agricoli possa essere riconosciuto, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate nell'anno 2022, un numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di quelle lavorative effettivamente svolte presso i medesimi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici.

Il beneficio è riconosciuto anche ai piccoli coloni e ai compartecipanti familiari delle aziende che abbiano beneficiato dei medesimi interventi.



NOTA BENE

L'INPS ricorda che le giornate di lavoro devono essere prestate presso gli stessi datori di lavoro.

Agricoltura: a chi spetta il “trascinamento di giornate”

Ai fini dell'iscrizione negli elenchi anagrafici per l'anno 2022, possono fruire del “trascinamento di giornate” i lavoratori alle dipendenze, nell'anno 2022, per almeno 5 giornate, di imprese agricole (articolo 2135 c.c.), che abbiano fruito di almeno uno degli interventi di cui all'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo n. 102/2004 (compensativi, di ripristino a seguito di danni ovvero di misure volte a incentivare la stipula di contratti assicurativi) e che ricadano in un'area dichiarata calamitata (articolo 1, comma 1079, della legge 27 dicembre 2006, n. 296).

“Trascinamento di giornate”: cosa devono fare le imprese agricole

Per la concessione del beneficio:

- ai braccianti agricoli, le aziende agricole interessate sono tenute a inviare, per via telematica,

la dichiarazione di calamità all'INPS utilizzando il servizio denominato "Dichiarazione calamità (Aziende agricole)", presente nella sezione "Prestazioni e servizi" del sito istituzionale www.inps.it. La trasmissione può essere effettuata direttamente o ricorrendo agli intermediari autorizzati;

ai piccoli coloni e compartecipanti familiari, i concedenti devono inviare alle strutture territoriali dell'INPS il modulo "SC95" - "Dichiarazione per la concessione ai piccoli coloni/compartecipanti familiari dei benefici a seguito di eventi calamitosi o di eventi eccezionali", reperibile sul sito dell'Istituto.

La trasmissione dovrà avvenire entro il 24 febbraio 2023.

Le Strutture territoriali dell'INPS dovranno valutare i dati trasmessi dall'azienda e procedere all'approvazione o reiezione della domanda, motivando l'eventuale rigetto.

Tutte le operazioni sono completate entro il 3 marzo 2023, in tempo utile alla compilazione degli elenchi annuali valevoli per l'anno 2022.

Enti di formazione: al via le domande per i contributi pubblici

Via libera alle **domande di contributo**, per l'anno 2023, agli **enti privati che gestiscono attività formative** di cui alla Legge n. 40/1987.

Le domande vanno presentate al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale delle Politiche attive del lavoro **dal 16 gennaio 2023 al 15 febbraio 2023**, in formato digitale a mezzo PEC e con la documentazione prevista dalla Legge n. 40/87.

Prima di soffermarci sulle richieste di contributo è opportuno definire di quali contributi si tratta e a quale platea di beneficiari si rivolgono.

Contributi per gli enti formativi: a chi e quando spettano

La legge 14 febbraio 1987, n. 40 dispone la concessione di contributi pubblici a copertura delle spese generali di amministrazione sostenute per il coordinamento operativo a livello nazionale dagli enti privati gestori di attività formative, non coperte da contributi regionali.

A erogarli è il Ministero del lavoro sulla base delle richieste presentate dagli enti.

I contributi spettano agli enti privati che svolgono attività formative rientranti nell'ambito delle competenze statali.

Gli enti, per fruire dei contributi, devono:

- essere emanazione o delle organizzazioni democratiche e nazionali dei lavoratori dipendenti, dei lavoratori autonomi, degli imprenditori, o di associazioni con finalità formative e sociali, o di imprese e loro consorzi, o del movimento cooperativo;
- applicare per il personale il CCNL di categoria;
- rendere pubblico il bilancio annuale per ciascun centro di attività;
- non perseguire scopi di lucro;
- avere carattere nazionale e operare in più di una regione;
- essere dotati di struttura tecnica ed organizzativa idonea allo svolgimento delle attività formative finanziate.

Contributi per gli enti formativi: domanda per il 2023

Per ottenere i contributi in parola gli **enti privati gestori di attività formative** sono tenuti a **presentare annualmente apposita domanda**.

La richiesta va effettuata a copertura delle spese sostenute per le attività iniziate dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello per il quale viene presentata l'istanza di contributo.

Pertanto per il **contributo anno 2023** le attività annuali devono essere iniziate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.

Le modalità per la presentazione delle istanze sono stabilite dal decreto Ministeriale n. 107/2015.

Il Ministero del lavoro, con nota del 16 gennaio 2023, ha **comunicato la riapertura dei termini per le domande 2023, fornendo la modulistica da utilizzare e le indicazioni operative da seguire.**

La domanda dovrà essere presentata in formato digitale a mezzo PEC (Dgammortizzatorisociali.div3@pec.lavoro.gov.it), su carta intestata dell'Ente, dal Legale Rappresentante dello stesso secondo il modulo ufficiale reso dal Ministero del lavoro.

Nella domanda l'Ente dovrà anche dichiarare se ha o meno presentato istanza anche per il contributo 2022.

Le domande di contributo, per essere ammissibili, dovranno essere corredate della seguente documentazione (punto 1 dell'“Elenco Documenti” allegato al decreto ministeriale n. 107/2015).

“ELENCO DOCUMENTI” - 1. Documentazione inerente i requisiti di ammissibilità

- Denominazione dell'Ente
- Natura Giuridica
- Ubicazione della sede centrale
- Atto costitutivo e Statuto dell'Ente
- Strutture periferiche coordinate dall'Ente (sedi periferiche, strutture consorziate o organicamente collegate mediante riferimenti statutari alla stessa organizzazione o associazione promotrice)
- Atto costitutivo e Statuto delle strutture coordinate
- Dichiarazione attestante il recepimento e il tipo di CCNL di categoria per il personale della sede centrale
- Dichiarazione attestante lo svolgimento delle attività rientranti nell'ambito delle competenze statali come definite dall'art. 117, secondo comma, lettera m), della costituzione e dalle vigenti normative in materia, in particolare l'attestazione di attività finanziata ai sensi di almeno una delle seguenti disposizioni normative: art. 2, comma c) e h) della legge 28 marzo 2003, n. 53; art 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144; art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196
- Attività formativa iniziata dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno che precede quello per il quale viene presentata l'istanza di contributo
- Relazione sulla struttura tecnico-organizzativa per il coordinamento nazionale e sul funzionamento dell'ente da cui risulti l'organico delle sede nazionale. L'organico dovrà prevedere almeno due unità di personale (con contratto a tempo indeterminato, determinato ecc...) alla data del 15 febbraio dell'anno in corso, iscritti sul libro unico dell'Ente nazionale ed operanti esclusivamente presso la propria sede, di cui una addetta alle attività di coordinamento
- Copia del libro unico del lavoro della sede centrale riferito al mese di febbraio dell'anno in corso

- Relazione finanziaria sull'attività di formazione professionale rispetto alla complessiva attività dell'Ente
- Copia, per la sede centrale dell'ente, del bilancio consuntivo e relativo atto di approvazione dell'esercizio finanziario precedente a quello in corso, con la relazione del Collegio dei Revisori
- Elenco dei soci (solo persone giuridiche) dell'Ente con l'indicazione della natura giuridica, della data di adesione ed eventualmente della data di recesso
- Libro soci
- Preventivo delle spese generali della sede centrale dell'Ente per le quali si chiede il contributo ai sensi della L. 40/87, non coperte da altro finanziamento pubblico

La documentazione contabile (punto 2 dell'“Elenco Documenti”) potrà invece essere presentata anche successivamente alla domanda di contributo, ma, in ogni caso, prima dell'eventuale erogazione dell'acconto, insieme alla polizza fideiussoria.

“ELENCO DOCUMENTI” - 2. Documentazione contabile

- Relazione sul sistema di contabilità in essere (in particolare se contabilità unificata o separata, analitica con centri di costo, informatizzata o manuale), nonché sulle modalità di registrazione e dichiarazione IVA
- Bilanci, consuntivo e preventivo, dell'esercizio finanziario in corso e relativi atti di approvazione
- Relazione al bilancio consuntivo del collegio dei revisori
- Specifica delle spese della voce “Apporti professionali esterni” con descrizione delle funzioni dei professionisti e delle motivazioni che ne hanno reso necessario l'utilizzo
- Relazione, con contestuale richiesta di autorizzazione, sulle finalità, contenuti e costi previsti di ciascuna delle spese che compongono la voce “Promozione dell'innovazione dei processi formativi”; per le attività promozionali che prevedono l'utilizzo del logo ministeriale l'ente dovrà allegare la relativa richiesta di autorizzazione
- Richiesta di autorizzazione delle spese di noleggio attrezzature previste nel preventivo
- Documento Unico di regolarità contributiva (L. 266 del 22/11/2002)

Il Ministero del lavoro ha fornito le indicazioni operative da seguire per la **presentazione dell'istanza di contributo per l'anno 2023** chiarendo, in particolare, che le Dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà (DSAN) attestanti lo svolgimento delle attività formative di competenza statale devono essere compilate e presentate in formato elettronico, in pdf firmato digitalmente e in excel (quest'ultime devono essere accompagnate da una dichiarazione di conformità a quelle presentate in formato pdf) e seguendo le indicazioni fornite nelle “Note per la compilazione”, di cui all'allegato “Schede informative e DSAN” del D.M. n. 107/2015.

Le DSAN devono essere suddivise per singola amministrazione finanziatrice non tenendo conto della regione dove si è svolta l'attività formativa.

Contributi per gli enti formativi: criteri di erogazione

I contributi vengono assegnati sulla base dei seguenti criteri:

- a) il 70% delle risorse all'attività formativa dichiarata/attestata;
- b) il 20% delle risorse in base al numero di regioni nelle quali viene raggiunto un minimo di 100.000 ore/ allievo annue in almeno tre tipi di qualifica diversi;
- c) il 10% delle risorse in base al numero dei dipendenti della sede centrale.

Per gli enti che hanno già beneficiato del contributo in una o in entrambe delle due annualità precedenti si calcola la media tra i valori considerati ai fini dei relativi riparti e quelli dichiarati/verificati per l'annualità di riferimento.

Per gli enti che non hanno già beneficiato del contributo sono considerati i valori dichiarati/verificati nell'anno di riferimento.

La ripartizione del contributo, nel rispetto delle predette regole, sarà stabilita con apposito decreto del Ministero del Lavoro.

Ammortizzatori sociali e congedo parentale: novità e regole da applicare

Arriva, con la circolare n. 4 del 16 gennaio 2023, una panoramica **sulle novità operative nel 2023 in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, di sostegno al reddito e di congedo parentale** introdotte, in particolare, dalla legge di Bilancio 2023 (legge 29 dicembre 2022, n. 197, in vigore dal 1° gennaio 2023) e dal decreto Milleproroghe 2023 (decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, in vigore dal 30 dicembre 2022).

L'INPS, oltre a riepilogare le nuove misure, con la circolare 4/2023 indica le regole da applicare o rinvia all'emanazione di nuove istruzioni.

Legge di Bilancio 2023. Imprese operanti in aree di crisi industriale complessa

La **legge di Bilancio 2023** (commi 324 e 325 dell'articolo 1) destina risorse per un importo a 250 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2023, al **Fondo sociale per occupazione e formazione** e a 70 milioni di euro, a valere sullo stesso Fondo sociale, per la prosecuzione dei trattamenti di cassa integrazione straordinaria e mobilità in deroga in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Le risorse dovranno essere 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.

Successivamente l'INPS emanerà le istruzioni.

Legge di Bilancio 2023. Imprese del settore dei call center

Vanno invece applicate le regole contenute, da ultimo, nel messaggio n. 1495 del 4 aprile 2022 per la concessione, in deroga, di un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale a favore dei lavoratori dipendenti delle **imprese del settore dei call center** (articolo 44, comma 7, del D.Lgs n. 148/2015).

La misura di sostegno del reddito è stata infatti prorogata, per l'anno 2023, nel limite di spesa di 10 milioni di euro (comma 327 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023).

Legge di Bilancio 2023. CIGS per i dipendenti del gruppo ILVA

Prorogata per l'anno 2023, nel limite di spesa di 19 milioni di euro a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione, l'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per i **dipendenti del gruppo ILVA** (comma 328 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023).

Legge di Bilancio 2023. Cessazione di attività

Prorogata, per l'anno 2023, la possibilità, per le aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, di accedere alla **CIGS** ai fini della gestione degli esuberanti di personale (articolo 44, comma 1, del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130).



NOTA BENE

Il trattamento straordinario di integrazione salariale è concedibile 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 (comma 329 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023).

Stanziati 50 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione L'INPS fa presente che per presupposti e condizioni di accesso al trattamento si dovrà far riferimento alla circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 15 del 4 ottobre 2018 e per le istruzioni procedurali alle indicazioni del messaggio n. 4265 del 15 novembre 2018.

Legge di Bilancio 2023. Imprese del territorio di Savona

La legge di Bilancio 2023 (comma 510 dell'articolo 1) proroga, fino al 31 dicembre 2023, l'indennità pari al trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti da **imprese del territorio di Savona** (articolo 16, comma 3-sexies, del decreto-legge 10 settembre 2021, n. 121, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 novembre 2021, n. 156) per gli eventi franosi del novembre 2019.

Al riguardo occorre fare riferimento alle indicazioni fornire con il messaggio n. 4166 del 17 novembre 2022.

Legge di Bilancio 2023. Congedo parentale

L'INPS ricorda che la legge di Bilancio 2023 (articolo 1, comma 359) ha previsto, per la durata massima di un mese di **congedo parentale e fino al sesto anno di vita del bambino**, l'elevazione dell'**indennità dal 30% all'80% della retribuzione** solo per i lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022.

La misura può essere fruita in alternativa tra i genitori.

Al riguardo verrà emanata una circolare.

Legge di Bilancio 2023. Altre disposizioni

Aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria

L'INPS ricorda che il 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 (comma 284 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2021, legge 30 dicembre 2020, n. 178) è concedibile per il triennio 2021-2023, per effetto della proroga dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 72, che lo prevedeva originariamente solo relativamente al periodo 2018-2020.

Il trattamento, di entità pari al trattamento di integrazione salariale:

- è concesso dal Ministero del Lavoro per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di un milione di euro per ciascuna annualità;
- è erogato dall'INPS esclusivamente con il sistema del pagamento diretto secondo le indicazioni fornite con il messaggio n. 2679 del 12 luglio 2019.

Processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi

La legge di Bilancio 2022 (articolo 1, comma 129, della legge 30 dicembre 2021, n. 234) ha prorogato, per gli anni 2022, 2023 e 2024, 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 della durata di 6 mesi per crisi aziendale e di 12 mesi per riorganizzazione aziendale e contratto di solidarietà, in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 22 del D.Lgs n. 148/2015.

I trattamenti sono concessi 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 secondo le istruzioni contenute nel messaggio n. 1825 del 30 aprile 2018.

Accordi di transizione occupazionale

Si applicherà anche nel 2023 troverà la disposizione di cui all'articolo 22-ter del D.Lgs n. 148/2015.

Tale norma prevede, per i 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, la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero.

Il trattamento può essere concesso, in deroga, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale, secondo le indicazioni della circolare n. 6 del 18 marzo 2022 del Ministero del Lavoro, della circolare dell'INPS n. 18 del 1° febbraio 2022, paragrafo 3.4.1 e del messaggio n. 2423 del 15 giugno 2022.

Processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica

Anche nel 2023 ci sarà la possibilità di ricorrere al trattamento straordinario di integrazione salariale per fronteggiare processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica (articolo 44, comma 11-ter, del D.Lgs n. 148/2015).

Al trattamento di CIGS possono accedere 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, non possono accedere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale straordinaria.

La durata massima è di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

L'INPS richiama le indicazioni fornite al paragrafo 3.4.2 della circolare n. 18/2022 e nel messaggio n. 1459 del 31 marzo 2022.

Decreto Milleproroghe. Fondi di solidarietà bilaterali

Il **decreto Milleproroghe** (comma 3 dell'articolo 9 del decreto-legge n. 198/2022) differisce al **30 giugno 2023**, per i **Fondi di solidarietà bilaterali** disciplinati dagli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs n. 148/2015 e già costituiti al 31 dicembre 2021, il termine precedentemente fissato al 31 dicembre 2022 di adeguamento alla disciplina prevista dal D.Lgs n. 148/2015, come modificata dalla legge di Bilancio 2022.

Pertanto l'INPS fa presente che, fino a quella data, i datori di lavoro interessati dovranno continuare ad attenersi alle indicazioni amministrative in uso al 31 dicembre 2022 (paragrafo 5.1 della circolare n. 18/2022).

Per gli aspetti contributivi relativi alle novità del 2023, invece, sarà emanato un messaggio.

Decreto Milleproroghe. Fondo di solidarietà del trasporto aereo e del sistema aeroportuale

Il decreto Milleproroghe (comma 5 dell'articolo 9) prevede la rimessione in termini delle 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.

Il legislatore ritiene infatti le domande validamente trasmesse anche se inviate oltre il termine di decadenza previsto dall'articolo 7, comma 8, del D.l. 7 aprile 2016, n. 95269 (60 giorni successivi all'adozione del decreto ministeriale di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale)

Inoltre si prevede che le prestazioni integrative possano essere anticipate ai lavoratori direttamente dalle aziende e poi recuperate con conguaglio. Al riguardo l'INPS emanerà un messaggio.

Inps, trasmissione dati dei compensi per fringe benefit e stock option 2022

Con il messaggio del 16 gennaio 2023, n. 263, l'Istituto Previdenziale fornisce le indicazioni per la trasmissione dei dati relativi ai compensi erogati dai datori di lavoro sottoforma di **fringe benefit** e di **stock option al personale cessato dal servizio durante il periodo di imposta 2022**, ai fini dell'emissione delle **Certificazioni Uniche**.

Si rammenta che, con riferimento all'anno 2022, il decreto Aiuti quater ha innalzato a 3.000 euro il limite della **detassazione** dei fringe benefit in favore dei lavoratori dipendenti.



NOTA BENE

In virtù del c.d. principio di cassa allargato, si considerano percepiti nel periodo di imposta anche le somme e i valori corrisposti dai datori di lavoro entro la data del 12 gennaio del periodo di imposta successivo a quello cui si riferiscono.

Istruzioni per la trasmissione

Entro il 21 febbraio 2023, i datori di lavoro dovranno trasmettere - in qualità di sostituto d'imposta - i dati relativi ai compensi per *fringe benefit* e *stock option* erogati nel corso del periodo di imposta 2022 in favore del personale cessato dal servizio durante l'anno 2022.

La trasmissione tardiva dei flussi non potrà essere oggetto di conguaglio fiscale di fine anno, e pertanto saranno oggetto di rettifiche delle Certificazioni Uniche ove si indicherà al contribuente (nelle annotazioni) l'obbligo di presentare la dichiarazione dei redditi.

I datori dovranno trasmettere i dati telematicamente tramite l'applicazione "*Comunicazione Benefit Aziendali*" accessibile sul portale dell'Istituto, al seguente percorso: "*Prestazioni e servizi*" > "*Prestazioni*" > "*Accesso ai servizi per aziende e consulenti*".

Nel menu di sinistra è presente un collegamento ipertestuale "*Comunicazione Benefit Aziendali*" ove sarà possibile scegliere una delle seguenti opzioni:

- acquisizione di una singola comunicazione;
- gestione di una singola comunicazione acquisita in precedenza;
- invio di un *file* predisposto in base a criteri predefiniti;
- ricezione tramite *download* di *software* per predisporre e controllare il formato dei dati;
- contenuti nei *file* che i datori di lavoro intendono inviare;
- visualizzazione del manuale di istruzioni.



GUIDA PRATICA

Esonero contributivo per assunzione di donne svantaggiate. Le condizioni

Prorogato al 31 dicembre di quest'anno, dalla Legge di Bilancio 2023, l'incentivo per chi assume donne. Dunque, i **datori di lavoro privati che assumono personale femminile**, a determinate condizioni, **possono avvalersi della riduzione contributiva nel limite di 8.000 euro annui**.

Vediamo in cosa consiste l'incentivo donne.

Incentivo donne: sgravio strutturale

L'agevolazione è stata introdotta, a partire dal 1° gennaio 2013, dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge Fornero (Legge n. 92/2012) per promuovere l'occupazione femminile e prevede una riduzione del 50% della contribuzione complessivamente dovuta dai datori di lavoro, ivi compresi i premi assicurativi e i contributi dovuti all'INAIL.

L'incentivo è concesso ai datori di lavoro che assumono a tempo determinato, indeterminato nonché in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato di "donne lavoratrici svantaggiate". Rientrano nella nozione di "donne svantaggiate" le seguenti categorie di donne:

- lavoratrici (e lavoratori) **over 50 disoccupate da oltre 12 mesi**;
- **donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea** come individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla Commissione europea in data 16 settembre 2014 e successivamente modificata con decisione della medesima Commissione C (2016) final del 23 settembre 2016;
- **donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere**, individuati ogni anno con apposito Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze (per il 2023, si veda il decreto interministeriale n. 327 del 16 novembre 2022);
- **donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti**.

La **durata massima dell'incentivo varia** in base alla tipologia del rapporto agevolato instaurato ed è stabilita nel seguente modo:

- 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato, ivi comprese le eventuali proroghe effettuate in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato;
- 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato;
- 18 mesi complessivi (decorrenti dalla data di assunzione) per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato a termine.



ATTENZIONE

La riduzione in parola non è soggetta ad alcun limite massimo di sgravio concedibile.

L'incentivo strutturale spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Il beneficio costituisce aiuto di Stato e rientra nella sfera degli aiuti "de minimis".

Incentivo donne: esonero contributivo per il 2023

La legge di Bilancio 2021 (articolo 1, commi 16-19, L. 30 dicembre 2020, n. 178) ha esteso, modificandola, la misura agevolativa di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012, prevedendo, **per le sole annualità 2021 e 2022:**

- un esonero totale dal pagamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (per i premi dovuti all'INAIL si veda infra);
- un limite massimo di importo di sgravio concedibile pari a 6.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile;
- la necessità che le assunzioni determinino un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo va ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale deve essere considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto;
- la preventiva autorizzazione della Commissione europea (il beneficio è stato autorizzato per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2022).

NOVITA': La legge di Bilancio 2023 (articolo 1, commi 298 e 299, legge 29 dicembre 2022, n. 197, in vigore dal 1° gennaio 2023) ha esteso l'operatività delle disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2021 alle **nuove assunzioni di donne svantaggiate effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, elevando a 8.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile**, il massimale di agevolazione e confermando la necessità di una preventiva autorizzazione UE per l'operatività dell'esonero.



ATTENZIONE

La legge di Bilancio 2023 non proroga espressamente anche il comma 17 dell'articolo 1, legge di Bilancio 2021 che fissa i criteri di determinazione dell'incremento occupazionale netto. Al riguardo si rinvia pertanto a specifiche istruzioni da parte dell'INPS.

Incentivo donne: datori di lavoro beneficiari

L'agevolazione coinvolge i **datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori)**, ivi **compresi i datori di lavoro del settore agricolo** e con esclusione delle imprese del settore finanziario, fatta salva una diversa determinazione della Commissione europea in fase di autorizzazione della misura.

Questi devono porre in atto:

- nuove assunzioni, anche a scopo di somministrazione, a tempo indeterminato e a tempo determinato incluse le eventuali proroghe legittime del rapporto di lavoro;
- trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato;
- trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati.

L'incentivo spetta anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

Sono esclusi: rapporti di lavoro domestico, rapporti di apprendistato, assunzione con contratto di lavoro intermittente, prestazioni di lavoro occasionale.

Incentivo donne: esonero dei premi INAIL per il 2023

Con riferimento ai profili assicurativi è bene far presente che **l'INAIL ha escluso**, relativamente alle assunzioni/trasformazioni di donne lavoratrici svantaggiate nel biennio 2021-2022, **l'applicazione dell'esonero totale**, esclusivamente previsto per la contribuzione INPS.

Nella Guida autoliquidazione 2021/2022 si leggono, al punto 9.1. rubricato "Assunzioni di donne lavoratrici nel biennio 2021-2022. Articolo 1, commi da 16 a 19, della legge 30 dicembre 2020, n. 178" le seguenti indicazioni: "L'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 ha riconosciuto, in via sperimentale, per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021- 2022, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. Nel merito si precisa, sentito il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, fermo restando quanto indicato al precedente punto 9 (*n.d.r. il punto 9 è dedicato all'esonero strutturale al 50%*), detta disposizione non si applica all'Inail e che l'esonero sopra riportato si riferisce alla sola contribuzione Inps con esclusione quindi dei premi assicurativi".

Nella Guida autoliquidazione 2022/2023, aggiornata al 5 gennaio 2023, non vi è alcun riferimento alle novità della legge di Bilancio 2023. Al riguardo si attendono opportune indicazioni dell'INAIL.

Norme e prassi

Legge n. 197 del 29 dicembre 2022



ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dall' 1 al 15 febbraio 2023

01 febbraio 2023

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Agenzie immobiliari

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Autostrade Anas

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Autostrade Anas

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Autostrade Anas

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Barbieri e Parrucchieri

corresponsione elemento di garanzia retributiva Soggetti: Ombrelli Industria

Corresponsione elemnto garanz. Retributiva Soggetti: Pelli e cuoio - Industria

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Servizi assistenziali Anaste Confisal