



Dal 1992 al servizio dei nostri clienti

LAVORO & PREVIDENZA

Informatore n. 3 del 17 febbraio 2023

Con l'avvio del **nuovo servizio di consulenza del lavoro**, NV Advisory propone la presente circolare mensile quale strumento informativo per condividere aggiornamenti normativi, fiscali e previdenziali connessi al mondo del lavoro e della previdenza.

CONSULENZA DEL LAVORO

- Assunzioni e licenziamenti individuali e collettivi
- Gestione dei procedimenti disciplinari
- Gestione degli ammortizzatori sociali
- Assistenza nelle procedure di ispezione in azienda
- Stesura dei regolamenti aziendali
- Contrattazione aziendale di secondo livello
- Collocamento obbligatorio e prospetto disabili
- Elaborazione costi del personale
- Gestione del welfare aziendale

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Rapporto con gli Enti di previdenza e assistenza obbligatoria
- Denunce di variazione e cessazione della posizione aziendale
- Denuncia soci INAIL
- Instaurazione, modifica e cessazione dei rapporti di lavoro subordinato
- Assunzioni agevolate
- Gestione apprendistato
- Adempimenti per il distacco di personale in Italia e all'estero
- Accordi individuali
- Assistenza nell'avvio di rapporti di stage
- Denunce Enasarco
- Gestione dirigenti

ELABORAZIONE BUSTE PAGA

- Elaborazione buste paga
- Elaborazione e invio UniEmens
- Elaborazione Mod. F24 telematico
- Gestione fondi di previdenza complementare
- Gestione fondi di assistenza sanitaria integrativa
- Modello 770 e Certificazione Unica
- Autoliquidazione del premio INAIL
- Richieste Durc
- Gestione delle presenze online da portale web

CONSULENZA PERSONALIZZATA

- Ogni Cliente ha una storia aziendale unica e obiettivi specifici da raggiungere. Per questo puoi fare affidamento su un servizio di consulenza personalizzata estremamente flessibile, che tiene conto delle tue esigenze di tempo e organizzazione, oltre che dei tuoi obiettivi di business.

RAPPORTO DI FIDUCIA

- Il rapporto con il Cliente è un rapporto di fiducia reciproca basato su riservatezza, trasparenza, integrità e affidabilità.

FORMAZIONE AGGIORNATA

- La formazione continua e lo studio costante delle novità normative del settore ci permettono di offrire servizi innovativi e le migliori soluzioni possibili in ogni momento.

Invitiamo gli interessati a contattarci inviando una mail a info@nvadvisory.it oppure a paladini@nvadvisory.it

Indice degli argomenti

1.	Le novità del mese		
	Gennaio in pillole	pag.	4
2.	L'informazione pratica per le piccole e medie imprese		
	Le principali disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale per il 2023	pag.	12
	L'esonero sulla quota dei contributi a carico dei lavoratori per l'anno 2023	pag.	14
	La contribuzione 2023 per gli iscritti alla Gestione separata	pag.	16
	Le operazioni di autoliquidazione INAIL 2022/2023	pag.	18
	La contribuzione 2023 per i lavoratori domestici	pag.	20
3.	Il punto sulla contrattazione collettiva		
	Le novità di gennaio in pillole	pag.	22
	Il tema del mese: l'orario di lavoro per il personale viaggiante del settore autotrasporto, merci e logistica	pag.	29
	Il focus sui prossimi adempimenti: lo scadenziario di febbraio 2023	pag.	33
4.	Le agevolazioni per le piccole e medie imprese		
	L'esonero contributivo collegato alla certificazione della parità di genere	pag.	37

GENNAIO IN PILLOLE

MINISTERO DEL LAVORO - INDENNITÀ UNA TANTUM PER LAVORATORI DIPENDENTI E ALTRE CATEGORIE

Con il DM 7.12.2022 n. 6, pubblicato in data 10.1.2023 sul sito del Ministero del Lavoro, viene inserito l'art. 2-bis al DM 19.8.2022 con cui si dispone il riconoscimento, alle medesime condizioni, dell'indennità una tantum di 200 euro ex art. 33 del DL 50/2022 e dell'integrazione di 150 euro ex art. 20 del DL 144/2022 anche ai lavoratori autonomi e ai professionisti non titolari di partita IVA.

Per poter beneficiare dell'indennità, l'art. 2 co. 2 del DM 19.8.2022 richiedeva infatti, tra i requisiti da possedere, la titolarità di partita IVA attiva e attività lavorativa avviata entro il 18.5.2022.

INPS - COMUNICAZIONE FRINGE BENEFIT PER I LAVORATORI CESSATI NEL 2022

Con il messaggio 16.1.2023 n. 263, l'INPS ha precisato che i datori di lavoro interessati dovranno trasmettere entro e non oltre il 21.2.2023, al medesimo Istituto previdenziale, i dati relativi ai compensi per *fringe benefit* e *stock option* erogati nel corso del periodo d'imposta 2022 al personale cessato dal servizio durante lo scorso anno.

La trasmissione dei dati:

- è necessaria al fine di consentire all'INPS di poter eseguire tempestivamente gli adempimenti ai quali è tenuto in qualità di sostituto d'imposta (conguaglio fiscale di fine anno entro il 28.2.2023 e invio delle Certificazioni Uniche); in caso di invio tardivo, i flussi non potranno essere oggetto di conguaglio fiscale di fine anno, ma saranno oggetto di rettifiche delle Certificazioni Uniche;
- dovrà essere effettuata telematicamente, tramite l'applicazione "Comunicazione *Benefit Aziendali*".

INPS - TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER IL 2023

Con la circ. 16.1.2023 n. 4, l'INPS ha fornito un riepilogo delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali che trovano applicazione per il 2023. Si tratta, per lo più, delle misure presenti nella L. 197/2022 (legge di bilancio 2023) e nel DL 198/2022 (c.d. decreto "Milleproroghe").

Per quanto riguarda la legge di bilancio, si ricorda, tra l'altro, il possibile riconoscimento per il 2023 dei trattamenti di CIGS e di mobilità in deroga in favore dei lavoratori delle imprese operanti in aree di crisi industriale complessa, grazie al rifinanziamento Fondo sociale per occupazione e formazione disposto dall'art. 1 co. 324 della predetta L. 197/2022.

Invece, per quanto riguarda il DL 198/2022 (c.d. DL "Milleproroghe"), si evidenzia che il relativo art. 9 dispone la proroga dall'1.1.2023 al 30.6.2023 del termine di adeguamento dei decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015.

In ultimo, si segnala che nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, l'art. 1 co. 359 della L. 197/2022 ha introdotto un'importante novità in materia di congedo parentale, disponendo, per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino, l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione.

GOVERNO - BONUS TRASPORTI PER IL 2023

L'art. 4 del DL 5/2023 ripropone anche per il 2023 il buono da utilizzare per l'acquisto di abbonamenti per i servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale ovvero per i servizi di trasporto ferroviario nazionale, in precedenza previsto per il 2022 dall'art. 35 del DL 50/2022 (DL "Aiuti").

Il buono in questione:

- è richiedibile dal 14.1.2023 al 31.12.2023;
- ha un valore pari al 100% della spesa da sostenere per l'acquisto dell'abbonamento e, comunque, non può superare l'importo di 60 euro;

- è riconosciuto in favore delle persone fisiche che nell'anno 2022 hanno conseguito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro (anziché 35.000 euro, come da previgente disposizione del DL "Aiuti").

Ancora, il provvedimento in esame specifica che il bonus reca il nominativo del beneficiario ed è utilizzabile per l'acquisto di un solo abbonamento, inoltre non è cedibile, non costituisce reddito imponibile del beneficiario e non rileva ai fini del computo del valore dell'indicatore della situazione economica equivalente

INPS - COMPILAZIONE ELENCHI NOMINATIVI DEI BRACCIANTI AGRICOLI 2022

Con la circ. 17.1.2023 n. 5, l'INPS ha fornito indicazioni in merito alla compilazione degli elenchi nominativi dei braccianti agricoli valevoli per l'anno 2022, nonché in relazione al beneficio del "trascinamento delle giornate" ex art. 21 co. 6 della L. 223/91.

Tale beneficio:

- consiste nel riconoscimento, sia ai fini previdenziali che assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate nell'anno 2022, di un numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di giornate lavorative effettivamente svolte presso i medesimi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici per gli interventi di prevenzione e compensazione dei danni per calamità naturali o eventi eccezionali;
- riguarda i lavoratori occupati nell'anno 2022, per almeno 5 giornate, presso un'impresa agricola che abbia fruito di almeno uno degli interventi di cui all'art. 1 co. 3 del DLgs. 102/2004, ricadente in un'area dichiarata calamitata.

Entro il 24.2.2023:

- le aziende interessate devono trasmettere per via telematica la dichiarazione di calamità;
- i concedenti devono inviare alle strutture dell'Istituto competenti per territorio il modulo "SC95", per la concessione del beneficio ai piccoli coloni e compartecipanti familiari.

MINISTERO DEL LAVORO - ISTRUZIONI PER LA STAFFETTA GENERAZIONALE

Con la circ. 17.1.2023 n. 1, il Ministero del Lavoro ha fornito alcune indicazioni in merito alla c.d. "staffetta generazionale" garantita dai Fondi di solidarietà bilaterali ai sensi dell'art. 26 co. 9 lett. c-bis del DLgs. 148/2015. Tale istituto è stato introdotto al fine di favorire le transizioni occupazionali e produttive, assicurando il versamento mensile di contributi previdenziali a favore dei lavoratori a cui mancano non più di 36 mesi al raggiungimento della pensione anticipata o di vecchiaia consentendo, per ogni lavoratore in uscita, almeno un'assunzione contestuale di giovani con non più di 35 anni compiuti, cui deve essere assicurato un rapporto di lavoro di almeno 3 anni.

Tra l'altro, il Ministero chiarisce che l'assunzione deve essere contemporanea alla cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore prossimo alla pensione.

Tuttavia, tenuto conto che l'obiettivo della disposizione è realizzare un ricambio generazionale effettivo e bilanciato all'interno del quadro produttivo, il Ministero ritiene che il requisito della contestualità tra il prepensionamento e l'assunzione sia ugualmente soddisfatto se la staffetta generazionale viene applicata in modo articolato, nel senso di prevedere che alcuni lavoratori ai quali mancano non più di 36 mesi al raggiungimento della pensione riducano volontariamente il proprio orario di lavoro giornaliero, consentendo l'assunzione di giovani under 35.

INPS - DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Con la circ. 19.1.2023 n. 6, l'INPS ha fornito indicazioni in merito alla disciplina delle prestazioni occasionali ex art. 54-bis del DL 50/2017, dopo l'intervento dell'art. 1 co. 342-343 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023).

L'INPS riepiloga le modifiche, che riguardano:

- l'aumento, da 5.000,00 a 10.000,00 euro della soglia prevista per i compensi erogabili da ciascun soggetto utilizzatore (di libretto famiglia e di contratto di prestazione occasionale) per la totalità dei prestatori. Sono stati chiariti anche i limiti applicabili alle società sportive per le attività di stewarding;
- la possibilità di ricorrere al contratto di prestazione occasionale per tutti gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze fino a 10 (invece di 5) lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Tale innalzamento si applica alle aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo;
- la possibilità, per le aziende sopra dette, di stipulare accordi di prestazioni occasionali con qualsiasi tipologia di lavoratore;
- il divieto di utilizzare il contratto di prestazione occasionale nel settore dell'agricoltura.

INPS - INDENNITÀ UNA TANTUM PER LAVORATORI AUTONOMI E PROFESSIONISTI

Con il messaggio 19.1.2023 n. 317, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la presentazione delle istanze di riesame da parte dei lavoratori autonomi e professionisti (iscritti in una Gestione dell'Istituto) la cui domanda di accesso all'indennità una tantum di 200 euro, nonché dell'integrazione di 150 euro, risulta respinta per non aver superato i controlli inerenti all'accertamento dei requisiti previsti dalla normativa (art. 33 del DL 50/2022, art. 20 del DL 144/2022 e DM 19.8.2022).

Nel dettaglio, il lavoratore autonomo o il professionista può presentare richiesta di riesame:

- accedendo alla stessa sezione del sito INPS in cui è stata presentata la domanda "Indennità una tantum 200 euro" (per le domande che si trovano nello stato "Respinta" è disponibile infatti una lista dei motivi di reiezione e il tasto "Chiedi riesame");
- entro il termine, non perentorio, di 90 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione del messaggio (ovvero dalla conoscenza della reiezione se successiva).

L'INPS precisa che in assenza del requisito dell'iscrizione basta allegare all'istanza di riesame un'autocertificazione.

MINISTERO DEL LAVORO - MINIMI RETRIBUTIVI LAVORO DOMESTICO 2023

Il 16.1.2023 il Ministero del Lavoro, stante la mancata intesa tra le parti sociali, e in applicazione della procedura prevista dall'art. 38 co. 2 del CCNL vigente, ha determinato con decorrenza 1.1.2023 la nuova misura dei minimi retributivi delle indennità aggiuntive (art. 34 del CCNL) e dei valori convenzionali dell'indennità di vitto e alloggio da corrispondere a colf, badanti, babysitter e a tutti i profili professionali riconducibili alla disciplina del lavoro domestico.

Viene poi fornito il dettaglio dei nuovi importi in relazione ai diversi livelli di inquadramento e alle diverse tipologie di attività prestata, siano esse svolte da lavoratori conviventi o non conviventi.

MINISTERO DEL LAVORO - AGGIORNAMENTO UNILAV PER PRESTAZIONI OCCASIONALI

Con la nota 20.1.2023 n. 462, il Ministero del Lavoro ha comunicato l'avvenuto aggiornamento del modello UniLav, con la finalità di dare attuazione alla nuova disciplina sperimentale introdotta dalla L. 197/2022 (legge di bilancio 2023), che consente alle imprese agricole di fruire delle prestazioni occasionali in agricoltura.

In particolare, nel modello UniLav è stato inserito, nella tabella contratti, il codice H.03.03, con l'indicazione che i datori di lavoro agricolo dovranno selezionare tale codice per comunicare l'instaurazione, la modifica o la cessazione del rapporto di lavoro introdotto dalla legge di bilancio 2023.

INPS - TERMINI DI ADEGUAMENTO PER I FONDI DI SOLIDARIETÀ

Con il messaggio 19.1.2023 n. 316, l'INPS è intervenuto in merito alla disposizione dell'art. 9 co. 3 del DL 198/2022 (DL "Milleproroghe"), con cui è stato differito dal 31.12.2022 al 30.6.2023 il termine entro il quale i

Fondi di solidarietà bilaterali, bilaterali alternativi e territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano, di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015, già costituiti alla data dell'1.1.2022, devono adeguarsi alle disposizioni che estendono l'obbligo contributivo di finanziamento ai predetti Fondi a tutti i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

Sul punto, l'INPS ricorda che, in caso di mancato adeguamento entro il nuovo termine del 30.6.2023 da parte dei Fondi di solidarietà che prevedono una soglia dimensionale di accesso diversa da quella prescritta dalla legge, i datori di lavoro del relativo settore, a decorrere dall'1.7.2023, rientreranno nella disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS) di cui all'art. 29 del DLgs. 148/2015, cui verranno trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai medesimi datori di lavoro.

INAIL - GESTIONE ASSICURATIVA TRANSITORIA PER I GIORNALISTI

Con la nota 20.1.2023 n. 596, l'INAIL è intervenuto in merito alla disposizione prevista dall'art. 1 co. 109 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), secondo cui a decorrere dall'1.7.2022 e fino al 31.12.2023 l'assicurazione infortuni per i giornalisti dipendenti continuerà a essere gestita secondo le regole previste dalla normativa regolamentare vigente presso l'INPGI alla data del 30.6.2022 (seppur erogata dallo stesso INAIL, al quale afferisce la relativa contribuzione).

A decorrere dall'1.1.2024, invece, si applicherà la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

Con l'occasione, l'Istituto assicuratore ha comunicato la pronta disponibilità del servizio online "Contributi giornalisti periodo transitorio - Richiesta codice ditta per denunce mensili/Variazioni anagrafiche" sul portale www.inail.it.

Tale servizio è di interesse per i datori di lavoro:

- cui non poteva essere comunicato il codice ditta sulla base dei dati INPGI perché l'assunzione dei giornalisti dipendenti è avvenuta dopo l'1.7.2022;
- che sono già titolari di un codice ditta assegnato dall'INAIL per la gestione del periodo transitorio dall'1.7.2022 al 31.12.2023, ma devono comunicare l'aggiornamento dei dati anagrafici.

INL - SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE NELLE MICROIMPRESE

Con la nota 24.1.2023 n. 162, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha chiarito che, in caso di sospensione dell'attività imprenditoriale per motivi di salute e sicurezza, non trova applicazione la deroga prevista per le microimprese che occupano un unico dipendente.

Ai sensi dell'art. 14 co. 4 del DLgs. 81/2008 la sospensione non opera infatti, per le ipotesi di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa (il riferimento è ai lavoratori che risultano effettivamente in organico, anche se assenti a vario titolo).

L'INL chiarisce che l'eccezione all'applicabilità del provvedimento di sospensione può attivarsi unicamente nelle ipotesi di lavoro irregolare, ma non quando, contestualmente, il personale ispettivo abbia accertato la sussistenza di ulteriori violazioni afferenti la tutela della salute e della sicurezza.

INPS - ESONERO DEL 2-3% PER I RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE

Con la circ. 24.1.2023 n. 7, l'INPS ha fornito le istruzioni per gli adempimenti connessi all'esonero sulla quota IVS previsto dall'art. 1 co. 281 della L. 197/2022.

L'esonero è pari al:

- 2% in caso di retribuzione superiore a 1.923 euro ma inferiore o pari a 2.692 euro mensili;
- 3% in caso di retribuzione inferiore o pari a 1.923 euro mensili.

Per la tredicesima la verifica del rispetto delle soglie di reddito opera in modo distinto per la retribuzione e per la tredicesima. Se rispettate tali soglie l'esonero si applica sia sulla retribuzione corrisposta a dicembre 2023, sia sull'importo della tredicesima e, in caso di corresponsione mensile, l'esonero opera sui ratei nella misura del:

- 2% se l'importo di tali ratei ecceda 160 euro ma non superi 224 euro;
- 3% se l'importo dei ratei sia inferiore o pari a 160 euro.

In caso di variazioni del rapporto senza soluzione di continuità il limite mensile di reddito deve riferirsi al rapporto di lavoro unitariamente considerato, mentre va considerato in modo autonomo per ogni rapporto se il lavoratore, nel corso di un mese, svolge l'attività in favore di diversi datori di lavoro.

L'esonero è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente.

INPS - LIMITI PER L'UTILIZZO DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Con la circ. 19.1.2023 n. 6, l'INPS ha chiarito che le società professionistiche che si avvalgono degli steward negli stadi di calcio (DM 13.8.2019) possono impiegare tali soggetti mediante prestazioni occasionali anche oltre il tetto massimo complessivo, pari a 10.000,00 euro, previsto per la generalità degli utilizzatori.

L'art. 54-bis co. 1 del DL 50/2017, nel delineare i limiti economici di utilizzo delle prestazioni occasionali, alla lettera lett. c-bis) fissa per tale settore un unico limite, pari ad euro 5.000,00 per ciascun prestatore nei confronti di ciascuna società sportiva professionistica, senza alcun riferimento ai soggetti utilizzatori.

Alla luce della ratio della norma, volta ad agevolare l'utilizzo delle prestazioni occasionali da parte delle società sportive professionistiche, l'INPS ha escluso la possibilità di applicare un tetto agli utilizzatori (circ. INPS n. 95/2018 e n. 6/2023).

GOVERNO - FLUSSI DI INGRESSO 2022

Con il DPCM 29.12.2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 26.1.2023 n. 21, è stata definita la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2022, fissandone il numero complessivo in 82.705 unità.

Di queste, 38.705 unità riguardano i cittadini stranieri residenti all'estero ammessi in Italia per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo, mentre le restanti 44.000 unità sono destinate agli ingressi – sempre di cittadini stranieri residenti all'estero – per motivi di lavoro subordinato stagionale nei settori agricolo e turistico-alberghiero.

I termini per la presentazione delle domande di ingresso decorrono dalle ore 9:00 del sessante-simo giorno successivo alla data di pubblicazione del decreto nella Gazzetta Ufficiale (avvenuta il 26.1.2023) fino a concorrenza delle rispettive quote o, comunque, entro il 31.12.2023.

Infine, si comunica che con un'apposita circolare interministeriale sarà indicata la documentazione necessaria per la dimostrazione, da parte del datore di lavoro interessato all'assunzione di lavoratori stranieri residenti all'estero, di aver previamente esperito la verifica, presso il centro per l'impiego competente, dell'indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, ai sensi dell'art. 22 co. 2 del DLgs. 286/98.

INPS - IMPORTI INDENNITÀ ANTITUBERCOLARI 2023

Con la circ. 27.1.2023 n. 9, l'INPS ha comunicato i nuovi importi da corrispondere a titolo di indennità antitubercolari, ricordando che i relativi valori sono correlati per legge (art. 4 della L. 419/75 e art. 2 co. 2 della L. 88/87) alla dinamica del trattamento minimo delle pensioni a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

Pertanto, per effetto di quanto determinato dal DM 10.11.2022, circa la perequazione delle pensioni per l'anno 2022 (in via provvisoria) e il valore definitivo per l'anno 2021, le percentuali di variazione sono pari rispettivamente al 7,3% dall'1.1.2023 e all'1,9% dall'1.1.2022.

Ciò premesso, nella circolare in parola si riportano quindi gli importi della misura fissa delle indennità antitubercolari differenziando gli anni 2022 e 2023. A titolo esemplificativo, l'indennità giornaliera spettante agli assistiti in qualità di assicurati è pari a 13,76 euro per l'anno 2022 e a 14,76 euro per l'anno 2023.

MINISTERO DEL LAVORO - DOMANDE PER FLUSSI DI INGRESSO 2022

Con la circ. 30.1.2023 n. 648, i Ministeri del Lavoro, dell'Interno e dell'Agricoltura hanno fornito le istruzioni relative alle disposizioni del DPCM 29.12.2022, con cui è stata definita la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2022, fissandone il numero complessivo in 82.705 unità.

Tra le varie, la circolare in questione precisa che dal 30.1.2023 al 22.3.2023 è possibile precompilare i moduli relativi alla domanda di nulla osta al lavoro utilizzando un apposito applicativo presente sul sito del Ministero dell'Interno.

In seguito le istanze potranno essere trasmesse, esclusivamente in via telematica, per tutte le tipologie di lavoro subordinato, stagionale e non, dal 27.3.2023 fino a concorrenza delle quote previste dal decreto flussi, o comunque, fino al 31.12.2023.

Si segnala, inoltre, come un'importante novità di quest'anno riguarda la necessità che il datore di lavoro, prima dell'invio della richiesta di nulla osta, verifichi presso il Centro per l'Impiego competente che non vi siano altri lavoratori già presenti sul territorio nazionale disponibili a ricoprire il posto di lavoro per cui si ha intenzione di assumere il lavoratore che si trova all'estero.

INPS - PREPENSIONAMENTO DEI GIORNALISTI

Con la circ. 31.1.2023 n. 10, l'INPS ha fornito le istruzioni in materia di prepensionamento di cui all'art. 37 co. 1 della L. 416/81, riconosciuto ai giornalisti professionisti che beneficiano del trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS) per il settore editoria disciplinato dall'art. 25-bis del DLgs. 148/2015.

Tale opzione può essere esercitata dai predetti lavoratori entro 60 giorni dall'ammissione ai trattamenti di CIGS ovvero, nel periodo di godimento del trattamento medesimo, entro 60 giorni dal maturare delle condizioni di anzianità contributiva richiesta.

Sul punto, l'INPS precisa che il requisito contributivo richiesto per accedere al prepensionamento in questione è pari a 25 anni e 5 mesi di contribuzione.

Operativamente, le domande telematiche di prepensionamento devono essere presentate esclusivamente mediante i consueti canali, ossia via web al sito www.inps.it (accedendo al servizio "Prestazioni pensionistiche - Domande" e attivando il successivo sottomenu "Nuova Prestazione Pensionistica"), oppure tramite Contact center o patronati.

INPGI - ALIQUOTE 2023 PER LA GESTIONE SEPARATA

L'INPGI ha pubblicato due circolari con cui viene definita la contribuzione per l'anno 2023 dei giornalisti iscritti alla Gestione separata dell'Istituto e, in particolare, per chi svolge attività lavorativa nella forma:

- della collaborazione coordinata e continuativa (circ. INPGI 30.1.2023 n. 1);
- libero professionale (circ. INPGI 30.1.2023 n. 2).

Per i co.co.co. rimangono invariati per l'anno 2023:

- l'aliquota contributiva al 28%, o al 17%, se il giornalista è anche titolare di altra posizione assicurativa o pensionato;
- il premio assicurativo di 6 euro mensili.

Per i liberi professionisti vengono rideterminati gli importi dei contributi minimi, che per l'anno 2023 sono pari a:

- 395,67 euro, per la generalità dei casi;
- 210,29 euro, per i giornalisti con meno di 5 anni di anzianità professionale;
- 268,63 euro, per i giornalisti titolari di trattamento pensionistico diretto.

INPS - PRESENTAZIONE DOMANDE PER L'OPZIONE DONNA

Con il messaggio 1.2.2023 n. 467, l'INPS ha comunicato di aver adeguato alle modifiche operate dall'art. 1 co. 292 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023), la procedura on line per presentare l'istanza di pensione anticipata "Opzione donna" di cui all'art. 16 del DL 4/2019.

Si ricorda che la disposizione della legge di bilancio 2023 richiede ad un ristretto novero di lavoratrici (*caregivers*, invalide al 74% e licenziate o dipendenti da imprese in crisi) di aver maturato entro il 31.12.2022, congiuntamente a un'anzianità contributiva di almeno 35 anni, un'età anagrafica di 60 anni. Il requisito anagrafico viene poi ridotto di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni.

Operativamente, nel messaggio in esame si precisa che le domande di prestazione possono essere presentate:

- direttamente dal sito *www.inps.it*, seguendo il percorso "Prestazioni e servizi", "Servizi", "Pensione anticipata "Opzione donna" - Domanda";
- utilizzando i servizi telematici offerti dagli Istituti di patronato;
- chiamando il *Contact Center* Integrato al numero verde 803164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06164164 (da rete mobile a pagamento).

INPS - CONTRIBUZIONE PER LA GENERALITÀ DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Con la circ. 1.2.2023 n. 11, l'INPS ha comunicato, i valori utili da utilizzare nel 2023 per il calcolo delle contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti alle Gestioni pubbliche e private, aggiornati alla luce della variazione dell'indice ISTAT.

In particolare:

- il minimale di retribuzione per la generalità dei lavoratori dipendenti è pari a 53,95 euro su base giornaliera;
- il minimale contributivo per le retribuzioni convenzionali in genere è pari a 29,98 euro;
- la prima fascia di retribuzione pensionabile annua oltre il quale è dovuta l'aliquota aggiuntiva dell'1% ex art. 3-ter del DL 384/92 (conv. L. 438/92) è pari a 52.190 euro (4.349 euro su base mensile);
- per i lavoratori iscritti successivamente al 31.12.95 a forme pensionistiche obbligatorie, nonché per coloro che optano per la pensione con il sistema contributivo, l'importo del massimale annuo della base contributiva e pensionabile è pari a 113.519,64 euro (arrotondato a 105.520 euro);
- l'importo dell'indennità di maternità obbligatoria a carico del bilancio dello Stato è pari a 2.360,66 euro.

INAIL - PUBBLICAZIONE DEL BANDO ISI 2022

Nella Gazzetta Ufficiale 1.2.2023 n. 26 è stato pubblicato l'estratto dell'avviso pubblico per il Bando ISI 2022, con cui l'INAIL mette a disposizione 333.000.000 euro per finanziare le imprese che intendono realizzare progetti per il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti, oltre che per incentivare le micro e piccole imprese agricole all'acquisto di nuovi macchinari per abbattere le emissioni inquinanti migliorando il rendimento e la sostenibilità.

L'intervento è destinato a tutte le imprese, anche individuali, ubicate sul territorio nazionale e iscritte alla Camera di Commercio. Inoltre, rientrano nel novero anche gli enti del Terzo settore, limitatamente all'Asse 2 di finanziamento.

Le tipologie di progetto finanziabili sono ricomprese in 5 Assi di finanziamento:

- progetti di investimento e per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale (Assi di finanziamento 1.1 e 1.2);
- progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (Asse di finanziamento 2);
- progetti di bonifica da materiali contenenti amianto (Asse di finanziamento 3);
- progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività (Asse di finanziamento 4);

- progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli (Asse di finanziamento 5).

INPS - CONTRIBUTI 2023 PER I LAVORATORI DOMESTICI

Con la circ. 2.2.2023 n. 13, l'INPS, tenuto conto dell'importante variazione annuale dell'indice dei prezzi al consumo rilevata dall'ISTAT con riferimento al biennio 2021/2022 (pari all'8,1%), ha aggiornato le fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2023 per i lavoratori domestici.

Prima di passare all'esposizione in forma tabellare dei valori contributivi validi per tutto il 2023 (comprensivi della quota a carico del lavoratore) e alla ripartizione delle aliquote assicurative e previdenziali, l'Istituto previdenziale ha confermato:

- l'applicazione degli esoneri previsti dall'art. 120 della L. 388/2000 e di quelli istituiti dall'art. 1 co. 361 e 362 della L. 266/2005;
- la minore aliquota dovuta per l'ASpI dai datori di lavoro soggetti al contributo Cassa Unica Assegni Familiari (contributo CUAF);
- il contributo addizionale pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale), introdotto dall'art. 2 co. 28 della L. 92/2012 a carico dei datori di lavoro per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati per ragioni diverse dalla sostituzione di lavoratori assenti.

INPS - CONTRIBUZIONE 2023 PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Con la circ. 1.2.2023 n. 12, l'INPS ha indicato le misure delle aliquote nonché i valori reddituali da utilizzare ai fini del calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2023 da tutti i soggetti iscritti alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

In particolare, per quest'anno trovano applicazione le seguenti aliquote:

- 35,03% per i collaboratori e le figure assimilate cui si applica la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL (pari all'1,31%);
- 33,72% per coloro cui non trova applicazione l'aliquota aggiuntiva DIS-COLL;
- 26,23% (25% IVS + aliquota aggiuntiva dello 0,72% + 0,51% finanziamento ISCRO) per i liberi professionisti con partita IVA, iscritti alla Gestione separata INPS e non iscritti ad altre Gestioni obbligatorie né pensionati;
- 24% per i liberi professionisti titolari di pensioni o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie.

Le predette aliquote sono applicabili fino al raggiungimento del massimale annuo di reddito imponibile previsto dall'art. 2 co. 18 della L. 335/95, che per l'anno 2023 è fissato in misura pari a 113.520 euro, mentre il minimale per l'accredito contributivo previsto per quest'anno è determinato nella misura di 17.504 euro.

INPS - PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO 2023

Con la circ. 3.2.2023 n. 14, l'INPS ha indicato gli importi massimi validi dall'1.1.2023 dei principali ammortizzatori sociali, sia in costanza di rapporto di lavoro sia per disoccupazione involontaria.

Tra questi, si segnala che, per quanto riguarda i trattamenti di cassa integrazione guadagni (CIGO e CIGS), CISOA e assegno di integrazione salariale del FIS, l'importo massimo mensile di cui all'art. 3 co. 5-bis del DLgs. 148/2015 è pari a 1.321,53 euro lordi (per un importo netto di 1.244,36 euro), mentre per il settore edile/lapideo l'importo sale a 1.585,84 euro lordi (1.493,23 euro l'importo netto).

Per quanto concerne invece le indennità di disoccupazione, gli importi massimi mensili sono pari a 1.470,99 euro per la NASpI, la DIS-COLL e l'ALAS, ovvero pari a 1.222,51 euro per la disoccupazione agricola.

Infine, nella circolare in commento si precisa che l'importo mensile dell'ISCRO per l'anno 2023 non può essere inferiore a 275,38 euro e non può superare l'importo di 881,23 euro.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

LE PRINCIPALI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER IL 2023

Con la circ. 4/2023, l'INPS ha fornito un riepilogo delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali vigenti per il 2023, indicando con l'occasione una particolare misura a sostegno della genitorialità.

Con la circ. 16.1.2023 n. 4, l'INPS ha fornito un riepilogo delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro che trovano applicazione per il 2023.

La disamina operata dall'Istituto previdenziale è, per lo più, rivolta alle misure presenti nella L. 197/2022 (legge di bilancio 2023) e nel DL 198/2022 (c.d. decreto "Milleproroghe").

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha altresì indicato una disposizione di favore in materia di congedo parentale introdotta dalla legge di bilancio 2023.

Misure della legge di bilancio 2023

Con riferimento alla legge di bilancio 2023, l'INPS ricorda innanzitutto il possibile riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria (CIGS) e di mobilità in deroga in favore dei lavoratori delle imprese operanti in aree di crisi industriale complessa, grazie al rifinanziamento del Fondo sociale per occupazione e formazione disposto dall'art. 1 co. 324 della predetta L. 197/2022.

Inoltre, l'art. 1 co. 327 della legge di bilancio 2023 proroga, sempre per quest'anno, la misura di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center di cui all'art. 44 co. 7 del DLgs. 148/2015, che consiste nella concessione, in deroga alla vigente normativa, di un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale.

Ancora, l'art. 1 co. 329 della L. 197/2022 proroga per il 2023 la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti e qualora ricorrano determinate condizioni, ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale, per un periodo massimo di 12 mesi, di cui all'art. 44 del DL 109/2018.

Misure delle leggi di bilancio 2021 e 2022

Nella circolare in commento, l'INPS ricorda anche come l'art. 1 co. 284 della L. 178/2020 (legge di bilancio 2021) abbia prorogato, per il triennio 2021/2023, il trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria, introdotto nel periodo 2018-2020 dall'art. 1 co. 1 del DLgs. 72/2018.

Si ricorda, altresì, che l'art. 1 co. 129 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) ha disposto, per il triennio 2022-2024, la proroga della Cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale di cui all'art. 22-bis del DLgs. 148/2015.

Misure del DL "Milleproroghe"

L'art. 9 del DL 198/2022 ("Milleproroghe") dispone la proroga, dall'1.1.2023 al 30.6.2023, del termine di adeguamento dei decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015.

L'adeguamento in questione è necessitato dalle disposizioni che hanno introdotto l'estensione dell'obbligo contributivo di finanziamento ai Fondi di solidarietà a tutti i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

In mancanza di tale adeguamento, i datori di lavoro interessati confluiranno, a decorrere dal nuovo termine dell'1.7.2023, nel Fondo di integrazione salariale ex art. 29 del DLgs. 148/2015.

Accordo di transizione occupazionale

Per il 2023 troverà ancor applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione ex art. 22-ter del DLgs. 148/2015 che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria.

Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata previsti dal DLgs. 148/2015, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale.

CIGS per processi di riorganizzazione aziendale

Continuerà a trovare applicazione anche la disposizione di cui all'art. 44 co. 11-ter del DLgs. 148/2015, che prevede la possibilità di ricorrere al trattamento di CIGS per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Possono fruire della misura in commento i datori di lavoro che non possono accedere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale straordinaria. Si ricorda che il periodo di CIGS in parola può avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel biennio 2022-2023.

Novità in materia di congedo parentale

Infine, l'INPS segnala che, nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, l'art. 1 co. 359 della L. 197/2022 ha introdotto un'importante novità in materia di congedo parentale. Infatti, integrando l'art. 34 co. 1 del DLgs. 151/2001, si dispone, per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino, l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione.

In particolare, la nuova misura – che può essere fruita in alternativa tra i genitori – trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31.12.2022.

L'ESONERO SULLA QUOTA DEI CONTRIBUTI A CARICO DEI LAVORATORI PER L'ANNO 2023

L'INPS, con la circ. 7/2023, ha fornito le istruzioni operative in materia di esonero contributivo sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori per l'anno 2023.

Con la circ. 24.1.2023 n. 7, l'INPS ha fornito le istruzioni finalizzate alla gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori per l'anno 2023.

Disciplina generale dell'esonero

L'art. 1 co. 281 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023) ha previsto, in via eccezionale, che per i periodi di paga dall'1.1.2023 al 31.12.2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore venga riconosciuto nella misura:

- del 2% se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, è superiore a 1.923,00 euro ma inferiore o pari all'importo mensile di 2.692,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- del 3% se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non eccede l'importo mensile di 1.923,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

L'esonero è applicabile a tutti i rapporti di lavoro dipendente, compresi i rapporti di apprendistato, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

Possono essere oggetto di esonero le sole quote di contribuzione a carico del lavoratore relative a rapporti di lavoro subordinato dell'anno in corso.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Inoltre, l'esonero si applica sulla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, parametrata su base mensile per 13 mensilità.

La verifica del rispetto della soglia reddituale deve essere effettuata nel singolo mese di paga, pertanto, in caso di retribuzione mensile superiore a 2.692,00 euro, l'esonero non sarà riconosciuto in relazione a quel determinato mese.

Tredicesima mensilità

L'Istituto previdenziale evidenzia inoltre come l'esonero trovi applicazione sia sulla retribuzione sia sulla tredicesima.

In pratica, possono ricorrere due ipotesi:

- se la tredicesima viene corrisposta a dicembre 2023, l'esonero si applica, nel rispetto delle soglie di reddito di 1.923,00 e di 2.692,00 euro, sia sulla retribuzione di tale mese, sia sull'importo della tredicesima;
- se la tredicesima viene corrisposta mensilmente, l'esonero opera, sempre nel rispetto dei predetti limiti, sulla retribuzione lorda e sui ratei di tredicesima (nella misura del 2% se l'importo dei ratei ecceda 160,00 euro ma non superi 224,00 euro, e nella misura del 3% se l'importo dei ratei sia inferiore o pari a 160,00 euro).

Limiti reddituali

Il limite mensile di reddito deve riferirsi al rapporto di lavoro unitariamente considerato e il massimale del

singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile in caso di:

- variazioni del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità, con presentazione di più denunce individuali per il medesimo lavoratore;
- cessione d'azienda ex art. 2112 c.c. o cessione di contratto, con passaggio dei lavoratori, senza soluzione di continuità, nel corso del mese, da un soggetto a un altro;
- più denunce da parte dello stesso datore di lavoro, nel medesimo mese, in costanza di un unico rapporto di lavoro.

Il calcolo del massimale di retribuzione imponibile deve essere considerato in modo autonomo per ogni rapporto di lavoro, con riferimento al medesimo mese, quando il lavoratore:

- nel corso di un mese, svolga l'attività in favore di diversi datori di lavoro;
- nel medesimo mese sia contemporaneamente titolare di più rapporti di lavoro presso il medesimo datore di lavoro o distinti datori di lavoro per i quali siano previste distinte e autonome denunce contributive.

Condizioni di spettanza e cumulabilità con altri esoneri

L'esonero, non essendo un incentivo all'assunzione non è soggetto all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione e non è subordinato al possesso del DURC da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 co. 1175 della L. 27.12.2006 n. 296.

L'esonero è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro e dal lavoratore, compreso l'esonero previsto dall'art. 1 co. 137 della L. 234/2021 per le lavoratrici madri dipendenti del settore privato.

LA CONTRIBUZIONE 2023 PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Con la circ. 12/2023, l'INPS ha indicato le aliquote e i valori ai fini del calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2023 da tutti i soggetti iscritti alla Gestione separata.

Con la circ. 1.2.2023 n. 12, l'INPS ha indicato le misure delle aliquote (rimaste invariate rispetto allo scorso anno) e i nuovi valori reddituali da utilizzare per il calcolo della contribuzione dovuti per l'anno 2023 da tutti i soggetti iscritti alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

Aliquote per i collaboratori

Per quanto riguarda i collaboratori e le figure assimilate iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, l'art. 2 co. 57 della L. 92/2012 ha fissato, a partire dall'anno 2018, nel 33% la misura dell'aliquota contributiva e di computo, alla quale si aggiungono:

- laddove prevista, l'aliquota di finanziamento della DIS-COLL (1,31%);
- l'aliquota aggiuntiva pari allo 0,72% per il finanziamento della tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare e alla malattia.

Pertanto, per i collaboratori iscritti alla Gestione separata e non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, le aliquote contributive valide per il 2023 si confermano pari:

- al 35,03% in caso di contribuzione aggiuntiva DIS-COLL (ad esempio, co.co.co., amministratori e sindaci di società);
- al 33,72% nell'ipotesi in cui la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL non è prevista (ad esempio, partecipanti a collegi e commissioni, venditori porta a porta, amministratori di enti locali).

Invece, per coloro che sono titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria, l'aliquota è fissata al 24%.

Aliquote per i liberi professionisti

Per i liberi professionisti con partita IVA iscritti alla Gestione separata non pensionati e non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, l'aliquota per quest'anno è confermata al 26,23% (25% IVS + 0,72% aliquota aggiuntiva + 0,51% per finanziamento ISCRO), mentre per i professionisti titolari di pensioni o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie, si conferma anche per quest'anno la misura dell'aliquota al 24%.

Valori reddituali

L'importo del massimale di reddito ex art. 2 co. 18 della L. 335/95 per il 2023 aumenta a 113.520 euro (erano 105.014 euro lo scorso anno).

Pertanto, le aliquote per quest'anno si applicano facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata fino al raggiungimento del citato massimale.

Inoltre, aumenta a 17.504 euro (da 16.243 euro dello scorso anno) il minimale di reddito valido per il 2023.

Accredito contributivo annuo

Sulla base dei valori delle aliquote e degli importi reddituali sopra indicati, gli iscritti per i quali trova applicazione l'aliquota del 24% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di 4.200,96 euro, mentre coloro

per i quali il calcolo della contribuzione avviene applicando l'aliquota maggiore avranno l'ac-credito con un contributo annuale pari ai seguenti importi:

- 4.591,30 euro (di cui 4.376 euro ai fini pensionistici) per i professionisti che applicano l'aliquota del 26,23%;
- 5.902,35 euro (di cui 5.776,32 euro ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota al 33,72%;
- 6.131,65 euro (di cui 5.776,32 euro ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota al 35,03%.

Aspetti operativi

Per quanto concerne gli aspetti operativi, l'INPS precisa altresì che la ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente viene stabilita nella misura rispettivamente di un terzo e due terzi.

Inoltre, nel caso dei collaboratori l'obbligo del versamento dei contributi è in capo all'azienda committente, che deve eseguire il pagamento entro il giorno 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso, tramite il modello "F24" telematico per i datori privati e "F24 EP" per le amministrazioni pubbliche.

Sul punto, con riferimento ai compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12.1.2023, l'INPS rammenta che le somme corrisposte entro questa data si considerano percepite nel periodo di imposta precedente (c.d. "principio di cassa allargato"), con conseguente applicazione delle aliquote contributive valide per il 2022.

Infine, per quanto riguarda i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata, si ricorda che l'onere contributivo è invece a carico degli stessi e il versamento deve essere eseguito, tramite modello "F24" telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2022, primo e secondo acconto 2023).

LE OPERAZIONI DI AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2022/2023

Il 16.2.2023 scade il termine per il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale, mentre per le dichiarazioni delle retribuzioni corrisposte nell'anno 2022 il termine è il 28.2.2023.

Il 29.12.2022 sono state fornite dall'INAIL le istruzioni operative che riguardano l'autoliquidazione 2022/2023 e ha riepilogato le scadenze nonché le modalità di adempimento a carico dei datori di lavoro.

Termini per gli adempimenti

L'Istituto assicuratore ricorda innanzitutto che, fermo restando il termine:

- del 16.2.2023 riguarda il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale (nonché dei contributi associativi in un'unica soluzione);
- del 28.2.2023 riguarda per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2022.

Con riferimento a quest'ultimo adempimento, si ricorda che i datori di lavoro titolari di PAT (posizioni assicurative territoriali) dovranno presentare le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con i servizi telematici:

- “AL.P.I. online”, che calcola anche il premio dovuto;
- “Invio telematico Dichiarazione Salari”.

Il numero di riferimento del premio di autoliquidazione 2022/2023 da indicare nel modello F24 è 902023.

Invece, i datori di lavoro del settore marittimo titolari di PAN (posizioni assicurative navigazione) dovranno trasmettere le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con il servizio on line “Invio retribuzioni e calcolo del premio”.

In particolare, il servizio in questione calcola il premio dovuto e indica il numero di riferimento da riportare nel modello F24 per effettuare il pagamento. Tramite il predetto servizio è inoltre possibile chiedere anche il certificato di assicurazione dell'equipaggio.

Rateizzazione dei versamenti

Il premio di autoliquidazione può essere pagato, anziché in unica soluzione (entro il 16.2.2023), in 4 rate trimestrali, ognuna pari al 25% del premio annuale, dandone comunicazione direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni.

In questo caso sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi, calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di Stato per l'anno 2022 fissato dal Ministero dell'Economia e delle finanze.

Riduzione delle retribuzioni

Ancora, i datori di lavoro che presumono di erogare nel 2023 retribuzioni per un importo inferiore a quello corrisposto nel 2022 (ad esempio per riduzione o cessazione dell'attività prevista nel 2023), dovranno inviare all'INAIL entro il 16.2.2023 la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte (cfr. art. 28 co. 6 del DPR 1124/1965) utilizzando il servizio “Riduzione Presunto”.

Riduzione del premio assicurativo

Per quanto riguarda invece le riduzioni del premio assicurativo, nella nota operativa vengono riportate in elenco

tutte le ipotesi normativamente previste, ossia:

- la riduzione per la piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari;
- gli sgravi per la pesca oltre gli stretti, la pesca mediterranea e costiera;
- lo sgravio per il Registro Internazionale;
- gli incentivi per il sostegno della maternità e della paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo;
- la riduzione per le imprese artigiane;
- la riduzione per Campione d'Italia;
- la riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate;
- la riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci;
- gli incentivi per le assunzioni ex art. 4 co. 8 della L. 92/2012.

Con riferimento alla frequente ipotesi di riduzione del premio per le imprese artigiane, si ricorda che l'agevolazione si applica solo al premio dovuto a titolo di regolazione.

In particolare, per la regolazione 2022 la riduzione si applica nella misura del 5,68% e sono ammesse le imprese in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dal DLgs. 81/2008 e dalle specifiche normative di settore, che non hanno registrato infortuni nel biennio 2020/2021 e che hanno presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio barrando la casella "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella dichiarazione delle retribuzioni 2021, inviata entro il 28 febbraio 2022. Nelle basi di calcolo del premio, la sussistenza dei requisiti per la fruizione della riduzione è evidenziata nella sezione "Regolazione anno 2022 Agevolazioni" con il codice 127.

Invece, l'applicazione della riduzione alla regolazione 2023, per l'autoliquidazione 2023/2024, è subordinata alla presentazione della domanda di ammissione al beneficio da effettuare barrando l'apposita casella "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella dichiarazione delle retribuzioni 2022 da presentare entro il 28.2.2023.

LA CONTRIBUZIONE 2023 PER I LAVORATORI DOMESTICI

Con la circ. 13/2023, l'INPS ha indicato gli importi validi per quest'anno ai fini del calcolo della contribuzione dovuta per i lavoratori domestici.

Con la circ. 2.2.2023 n. 13, l'INPS è intervenuto in merito alla contribuzione dovuta per i lavoratori domestici, indicando gli importi validi per 2023 sulla base della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati che, riferita al biennio 2021/2022, risulta pari all'8,1% (in forte aumento rispetto all'1,9% rilevato per il biennio 2020/2021).

Esoneri e contributi applicati per il 2023

La circolare in commento conferma anche per quest'anno gli esoneri di cui all'art. 120 della L. 388/2000 (nella misura dello 0,8%) e all'art. 1 commi 361 e 362 della L. 266/2005 (pari all'1%), previsti per il versamento dei contributi sociali per ANF (assegni al nucleo familiare) dovuti dai datori di lavoro alla "Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti".

Trova ancora applicazione, pertanto, la minore aliquota contributiva dovuta per l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) dai datori di lavoro soggetti al contributo CUAF (Cassa unica assegni familiari) che, ovviamente, incide sull'aliquota complessiva.

Inoltre, per il rapporto di lavoro a tempo determinato continua ad applicarsi il contributo addizionale a carico del datore di lavoro, previsto dall'art. 2 co. 28 della L. 92/2012 e pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale).

Tale contributo non si applica ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti.

Ancora, l'INPS ricorda che l'art. 1 co. 137 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), ha previsto, in via sperimentale per l'anno 2022, il riconoscimento, nella misura del 50%, dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, per 12 mesi a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità. Sul punto, l'Istituto previdenziale chiarisce che l'applicazione di tale norma continua a produrre effetti per le lavoratrici madri rientrate nel posto di lavoro entro la data del 31.12.2022.

Valori contributivi per il 2023

Ciò premesso, nella circ. 13/2023 vengono dunque riportati in formato tabellare i valori contributivi validi per tutto il 2023 (comprensivi della quota a carico del lavoratore), nonché la ripartizione delle aliquote assicurative e previdenziali (FPLD, ASpI, CUAF, maternità, INAIL, Fondo di garanzia TFR).

Tra le varie, si segnala che:

- per una retribuzione oraria effettiva pari a 8,92 euro (retribuzione convenzionale 7,90 euro), l'importo del contributo orario è fissato a 1,58 euro comprensivi di quota CUAF (1,59 euro senza quota CUAF), ovvero a 1,69 euro in caso di applicazione del contributo addizionale di cui all'art. 2 comma 28 della L. 92/2012 (1,70 euro senza quota CUAF);
- per le retribuzioni orarie di importo compreso tra 8,92 e 10,86 euro (retribuzione convenzionale 8,92 euro), il contributo orario è pari a 1,78 euro comprensivo di CUAF (1,79 euro senza quota CUAF), ovvero a 1,91 euro se comprensivo di contributo addizionale (1,92 euro senza quota CUAF).
- per le retribuzioni orarie di importo almeno pari a 10,86 euro, il contributo orario è pari a 2,17 euro comprensivo di CUAF (2,18 euro senza quota CUAF), ovvero a 2,32 euro se comprensivo di contributo addizionale (2,33 euro senza quota CUAF).



Infine, in presenza di un orario di lavoro superiore alle 24 ore settimanali, per una retribuzione oraria (convenzionale) pari a 5,75 euro, l'importo del contributo orario comprensivo di quota CUAFF è di 1,15 euro (1,16 euro senza quota CUAFF), ovvero di 1,23 euro (1,24 euro senza quota CUAFF) in caso di applicazione del contributo addizionale previsto dalla L. 92/2012.

LE NOVITÀ DI GENNAIO IN PILLOLE

AGENZIE INVESTIGATIVE E PER LA SICUREZZA

ACCORDO 7.12.2022

L'Accordo rinnova la disciplina collettiva applicabile ai dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare siglato tra Federpol e Confsal; la nuova disciplina scadrà il 31.12.2025. Previsi nuovi minimi retributivi a decorrere dall'1.1.2023 e dall'1.7.2024. Da gennaio gli importi sono i seguenti: liv. Q, 1.881,00 euro; liv. 1, 1.701,00 euro; liv. 2, 1.511,00 euro; liv. 3, 1.421,00 euro; liv. 4S, 1.381,00 euro; liv. 4, 1.321,00 euro; liv. 5S, 1.261,00 euro; liv. 5, 1.221,00 euro; liv. 6, 1.161,00 euro; liv. 7, 1.081,00 euro; mentre da luglio 2024 raggiungeranno i seguenti valori: liv. Q, 1.922,00 euro; liv. 1, 1.742,00 euro; liv. 2, 1.552,00 euro; liv. 3, 1.462,00 euro; liv. 4S, 1.422,00 euro; liv. 4, 1.362,00 euro; liv. 5S, 1.302,00 euro; liv. 5, 1.262,00 euro; liv. 6, 1.202,00 euro; liv. 7, 1.122,00 euro. In coincidenza con il primo di tali incrementi retributivi l'importo orario dell'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) spettante in assenza di contrattazione di secondo livello passa da 0,60 a 0,30 euro, per essere poi azzerato contestualmente all'aumento retributivo di luglio 2024.

AUTOFERROTRANVIERI

ACCORDO 28.12.2022

L'Accordo 28.12.2022 adegua il regolamento di funzionamento del Fondo bilaterale di solidarietà per il personale cui si applica il CCNL autoferrotranvieri alle disposizioni della legge n. 234/2021.

Il Fondo ha la finalità di assicurare tutele ai lavoratori, quali:

- Perogazione di assegni ordinari a favore dei soggetti interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa;
- il finanziamento di specifiche prestazioni a favore di soggetti inseriti in piani di riconversione o di riqualificazione professionale, per l'effettuazione di programmi formativi;
- Perogazione di prestazioni integrative della NASpI;
- Perogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito a favore di coloro che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi.

Le prestazioni riconducibili alle prime 2 delle tutele sopra elencate (riduzione di orario/sospensione temporanea dell'attività e piani di riconversione o riqualificazione) sono finanziate attraverso un contributo mensile ordinario pari allo 0,5% dell'imponibile previdenziale, per i 2/3 a carico del datore di lavoro e per 1/3 a carico del lavoratore.

L'integrazione della NASpI è finanziata attraverso un contributo integrativo mensile, per l'intera durata della prestazione, pari al 77% dell'integrazione prevista dall'art. 5 comma 5 dell'Accordo (massimale NASpI riconosciuto per i primi 3 mesi maggiorato di 250 euro).

Con riferimento invece agli assegni straordinari in caso di pensionamento anticipato o di vecchiaia, il finanziamento avviene mediante un contributo straordinario da erogarsi in rate mensili per l'intero periodo di fruizione della prestazione, commisurato al fabbisogno di copertura degli assegni erogabili e della contribuzione correlata

COMMERCIO (CONFSAL - CONFLAVORO)

CCNL 17.1.2023

Il nuovo CCNL si applica ai rapporti di lavoro dipendente in essere presso le aziende operanti nel settore della logistica e della distribuzione delle merci aderenti a Conflavoro PMI. La nuova disciplina decorre l'1.2.2023 e scadrà il 31.1.2026.

Limitandosi alle principali novità di carattere retributivo, si segnala la previsione di nuovi minimi retributivi e di un'indennità una tantum.

Quanto ai minimi, le Parti hanno previsto con decorrenza marzo 2023 degli incrementi a titolo di anticipazione sui futuri incrementi contrattuali, che saranno da questi ultimi assorbibili; di seguito i nuovi importi che ne derivano: liv. Q, 2.752,50 euro; liv. 1, 2.296,00 euro; liv. 2, 2.054,00 euro; liv. 3, 1.829,00 euro; liv. 4, 1.650,00 euro; liv. 5, 1.540,00 euro; liv. 6, 1.433,50 euro; liv. 7, 1.305,50 euro; operatore di vendita A, 1.593,00 euro; operatore di vendita B, 1.417,50 euro. Si ricorda che il valore riportato per il livello Q è comprensivo dei 260,77 euro spettanti a titolo di indennità di funzione.

Rispetto all'una tantum, è stato previsto un importo forfetario in relazione al periodo di carenza contrattuale compreso tra gennaio 2020 e dicembre 2022, da erogare con la retribuzione di febbraio 2023 nei confronti di tutti i lavoratori in forza al 17 gennaio, negli importi di seguito riportati: liv. Q, 500,00 euro; liv. 1, 450,00 euro; liv. 2, 400,00 euro; liv. 3, 350,00 euro; liv. 4, 300,00 euro; liv. 5, 250,00 euro; liv. 6, 200,00 euro; liv. 7, 170,00 euro; operatore di vendita 1^a cat., 270,00 euro; operatore di vendita 2^a cat., 220,00 euro.

EDILIZIA

ACCORDO 7.12.2022

Con Accordo sottoscritto il 7.12.2022 le parti sociali del settore dell'edilizia introducono dall'1.3.2023 una procedura informativa di congruità:

- differenziata tra appalti pubblici e privati;
- valida per tutti i cantieri con Denuncia Nuovo Lavoro (DNL) dall'1.3.2023 o che risultino ancora aperti a tale data.

Inoltre, per i lavori la cui DNL sia stata presentata a decorrere dall'1.3.2023, quando il cantiere a scadenza non risulti congruo e il soggetto interessato non si sia regolarizzato e non abbia richiesto l'attestazione di congruità entro e non oltre 15 giorni dalla data di ricevimento della PEC, le parti prevedono la segnalazione come irregolare in BNI (Banca dati Nazionale Imprese irregolari) del soggetto affidatario/committente. Tale irregolarità inciderà automaticamente sulle successive richieste del DURC.

Con l'accordo del 7.12.2022 le parti hanno previsto altresì ulteriori disposizioni necessarie per il rilascio delle attestazioni di congruità per i cantieri in corso.

ENEL

ACCORDO 24.01.2023

L'Accordo introduce per tutti i dipendenti del Gruppo Enel un trattamento migliorativo rispetto a quello previsto dalla normativa vigente in tema di tutele riservate ai genitori.

In particolare, con riferimento al congedo di paternità obbligatorio previsto dall'art. 27-bis del DLgs. 26.3.2001 n. 151, l'Accordo ne ha previsto il prolungamento di ulteriori 10 giorni, per una durata totale che, sommando la previsione normativa con quella collettiva, raggiunge i 20 giorni (30 in caso di parto plurimo). Tale novità riguarda gli eventi (nascite, adozioni, affidamenti) verificatisi a partire dall'1.1.2023, e anche quelli verificatisi anteriormente a tale data, a condizione che i permessi aggiuntivi possano essere fruiti entro il termine di 5 mesi dall'evento stesso.

Per quanto riguarda il congedo parentale, le Parti hanno previsto un miglioramento del trattamento economico spettante ai genitori. In particolare, per coloro che terminino il periodo di congedo di maternità o paternità successivamente al 31.12.2022, l'indennità prevista in alternativa tra i due genitori per la durata massima di un mese fino al 6° anno di vita del bambino viene aumentata al 90% della retribuzione (dall'80% previsto dall'art. 1 co. 359 della L. n. 197/2022, legge di bilancio 2023). In relazione alla misura dell'indennità fissata dalla legge in misura pari al 30% della retribuzione per i mesi di congedo parentale ulteriori fino al 12° anno di vita del bambino, l'Accordo ha inoltre previsto i seguenti trattamenti migliorativi:

60% per i 3 mesi (ridotti a 2 nel caso di fruizione del mese indennizzato al 90%) non trasferibili spettanti alla madre e al padre;

45% per i 3 mesi ulteriori spettanti alternativamente alla madre o al padre.

Sempre con decorrenza 1.1.2023 sono state poi portate a 10 le giornate annue di permesso non retribuito in caso di malattia del figlio di età compresa tra i 3 e i 12 anni.

Da giugno 2023 l'iscrizione al Fopen di un figlio a carico di età inferiore a 3 anni di un dipendente sarà "premiata" con un versamento una tantum di 200 euro da parte dell'azienda.

ENTI CULTURALI TURISTICI E SPORTIVI (FEDERCULTURE)

ACCORDO 28.12.2022

Il CCNL siglato il 28.12.2022 disciplina per il triennio 2019-2021 il rapporto di lavoro presso aziende, imprese, società, istituzioni, fondazioni, associazioni ed enti aderenti a Federculture.

Limitandosi alle principali novità di carattere economico. Si segnala l'incremento dei minimi retributivi dall'1.12.2021 e la previsione di un'indennità una tantum nel mese di febbraio 2023.

Quanto ai minimi, di seguito sono riportati i nuovi importi: Area Quadri: liv. 2, 2.969,77 euro; liv. 1, 2.516,63 euro. 3^a fascia: liv. 6, 2.437,15 euro; liv. 5, 2.384,18 euro; liv. 4, 2.270,01 euro; liv. 3, 2.059,65 euro; liv. 2, 1.973,39 euro; liv. 1, 1.873,01 euro. 2^a fascia: liv. 5, 1.923,20 euro; liv. 4, 1.873,01 euro; liv. 3, 1.806,43 euro; liv. 2, 1.756,96 euro; liv. 1, 1.688,02 euro. 1^a fascia: liv. 7, 1.722,49 euro; liv. 6, 1.688,02 euro; liv. 5, 1.638,87 euro; liv. 4, 1.547,52 euro; liv. 3, 1.524,34 euro; liv. 2, 1.469,56 euro; liv. 1, 1.446,38 euro. Entro il mese di aprile 2023 dovranno essere corrisposti gli arretrati.

Quanto all'una tantum le Parti hanno previsto, con la retribuzione del mese di febbraio, l'erogazione di un elemento forfetario una tantum a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2019 e il 31.12.2021, nei valori di seguito riportati. Area Quadri: liv. 2, 845,15 euro; liv. 1, 716,23 euro. 3^a fascia: liv. 6, 693,59 euro; liv. 5, 678,52 euro; liv. 4, 646,00 euro; liv. 3, 586,15 euro; liv. 2, 561,62 euro; liv. 1, 533,05 euro. 2^a fascia: liv. 5, 547,34 euro; liv. 4, 533,05 euro; liv. 3, 514,08 euro; liv. 2, 500,00 euro; liv. 1, 480,41 euro. 1^a fascia: liv. 7, 490,20 euro; liv. 6, 480,41 euro; liv. 5, 466,41 euro; liv. 4, 440,40 euro; liv. 3, 433,81 euro; liv. 2, 418,21 euro; liv. 1, 411,62 euro. Da tali importi deve essere detratto quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale. Per gli apprendisti tali importi sono ridotti al 90% durante i primi 2 anni del rapporto. Per il personale a part-time la riduzione avviene in misura proporzionale all'orario di lavoro ridotto. Per i lavoratori a termine il riproporzionamento si effettua considerando i mesi interi di servizio prestato durante il periodo di carenza contrattuale (l'una tantum non spetta a chi abbia svolto meno di 2 mesi di servizio durante il periodo di carenza). Analogo riproporzionamento deve essere applicato, per i lavoratori a tempo indeterminato, in relazione a eventuali periodi di astensione dal servizio, computando a tal fine come mese intero le frazioni di mese di durata pari o superiore a 15 giorni.

GOMMA E PLASTICA (INDUSTRIA)

ACCORDO 26.12.2022

L'Accordo rinnova la disciplina collettiva applicabile ai dipendenti delle aziende industriali della gomma, cavi elettrici e affini e delle materie plastiche.

Di seguito i nuovi minimi retributivi previsti. Dal 1° gennaio 2023: liv. Q, 2.309,97 euro; liv. A, 2.174,98 euro; liv. B, 2.051,87 euro; liv. C, 2.024,93 euro; liv. D, 1.999,48 euro; liv. E, 1.918,78 euro; liv. F, 1.869,12 euro; liv. G, 1.741,80 euro; liv. H, 1.661,03 euro; liv. I, 1.493,30 euro. Dal 1° gennaio 2024: liv. Q, 2.365,59 euro; liv. A, 2.227,34 euro; liv. B, 2.101,27 euro; liv. C, 2.073,68 euro; liv. D, 2.047,62 euro; liv. E, 1.964,98 euro; liv. F, 1.914,12 euro; liv. G, 1.783,74 euro; liv. H, 1.701,02 euro; liv. I, 1.529,25 euro. Dal 1° aprile 2025: liv. Q, 2.423,68 euro; liv. A, 2.282,03 euro; liv. B, 2.152,87 euro; liv. C, 2.124,60 euro; liv. D, 2.097,90 euro; liv. E, 2.013,23 euro; liv. F, 1.961,12 euro; liv. G, 1.827,54 euro; liv. H, 1.742,79 euro; liv. I, 1.566,80 euro.

Tra le novità di carattere normativo si segnala la nuova definizione del numero di giornate lavorative che rappresentano l'orario di lavoro annuo dei turnisti occupati in attività lavorativa programmata per 17 o più turni settimanali.

Quanto ai permessi non retribuiti per malattia del figlio, si segnala che l'Accordo, in aggiunta alle 5 giornate annue previste per i figli in età compresa tra 3 e 8 anni (art. 47 comma 2 DLgs. n. 151/2001), ha riconosciuto un'ulteriore giornata per i figli in età compresa tra 3 e 10 anni.

Si segnala infine che la tutela riconosciuta a livello normativo alle lavoratrici vittima di violenza di genere inserite nei percorsi di protezione è stata rafforzata dall'Accordo, con l'aggiunta di ulteriori 2 mesi di astensione dal lavoro con congedo retribuito ai 3 mesi già previsti dall'art. 24 del DLgs. 80/2015.

INSTALLATORI E MANUTENTORI PISCINE (CONFSAL - CONFLAVORO)

CCNL 20.01.2023

Il nuovo CCNL si applica ai rapporti di lavoro dipendente in essere presso le aziende aderenti a Conflavoro PMI operanti nel settore dell'installazione e della manutenzione di piscine. La nuova disciplina decorre l'1.2.2023 e scadrà il 31.1.2026.

Limitandosi agli incrementi previsti per i minimi retributivi, sono riportati di seguito i nuovi valori da applicare con decorrenza 1.2.2023, 1.2.2024 e 1.2.2025.

Da febbraio 2023: liv. QA, 1.774,00 euro; liv. QB, 1.774,00 euro; liv. 4, 1.650,50 euro; liv. 3, 1.500,00 euro; liv. 2, 1.378,15 euro; liv. 1, 1.318,00 euro.

Da febbraio 2024: liv. QA, 1.800,70 euro; liv. QB, 1.800,70 euro; liv. 4, 1.675,25 euro; liv. 3, 1.523,00 euro; liv. 2, 1.416,15 euro; liv. 1, 1.357,95 euro.

Da febbraio 2025: liv. QA, 1.827,70 euro; liv. QB, 1.827,70 euro; liv. 4, 1.700,40 euro; liv. 3, 1.546,00 euro; liv. 2, 1.454,15 euro; liv. 1, 1.397,95 euro.

ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI (ANASTE)

CCNL 27.12.2022

Il nuovo CCNL applicabile al personale degli istituti socio-assistenziali aderenti all'Anaste prevede un incremento dei minimi retributivi che, con efficacia dalla data di stipula ed erogazione (comprensiva di arretrati) da effettuare con la prima retribuzione utile, assumono i seguenti valori: liv. Q, 2.014,24 euro; liv. 10, 1.864,82 euro; liv. 9, 1.790,45 euro; liv. 8, 1.673,30 euro; liv. 7, 1.657,55 euro; liv. 6, 1.604,06 euro; liv. 5, 1.547,98 euro; liv. 4, 1.477,10 euro; liv. 3S, 1.442,05 euro; liv. 3, 1.406,99 euro; liv. 2, 1.314,48 euro; liv. 1, 1.224,94 euro.

Prevista altresì, a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2020 e il 27.12.2022, l'erogazione di un'indennità forfetaria una tantum pari a 300 euro in cifra fissa, in 15 rate mensili da 20 euro ciascuno.

LAVORO DOMESTICO

ACCORDO 16.01.2023

Il 16 gennaio sono stati comunicati i nuovi valori dei minimi retributivi e delle indennità aggiuntive, nonché i valori convenzionali di vitto e alloggio, applicabili dall'1.1.2023 ai lavoratori domestici (colf, badanti, babysitter e altri profili professionali previsti dal CCNL 8.9.2020).

Di seguito i nuovi importi validi dal 1° gennaio 2023, derivanti dalla tabella allegata al verbale:

- liv. A: 725,19 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A) e 5,27 orari per i non conviventi (tab. C);
- liv. AS: 857,06 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A) e 6,21 orari per i non conviventi (tab. C);
- liv. B: 922,98 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A), 659,27 euro mensili per i lavoratori conviventi con orario fino a 30 ore settimanali (tab. B) e 6,58 orari per i non conviventi (tab. C);
- liv. BS: 988,90 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A), 692,25 euro mensili per i lavoratori conviventi con orario fino a 30 ore settimanali (tab. B), 1.137,23 euro mensili per chi presta assistenza notturna ad autosufficienti in fascia 20-8 (tab. D) e 6,99 orari per i non conviventi (tab. C);

- liv. C: 1.054,85 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A), 764,74 7,38 orari per i non conviventi (tab. C);
- liv. CS: 1.120,76 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A), 1.288,87 euro mensili per chi presta assistenza notturna a non autosufficienti in fascia 20-8 (tab. D), 8,36 orari per i lavoratori che in fascia 20-8 svolgono attività a copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza (tab. G) e 7,79 orari per i non conviventi (tab. C);
- liv. D: 1.318,54 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A) e 8,98 orari per i non conviventi (tab. C);
- liv. DS: 1.384,46 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A), 1.592,17 euro mensili per chi presta assistenza notturna a non autosufficienti in fascia 20-8 (tab. D), 10,09 orari per i lavoratori che in fascia 20-8 svolgono attività a copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza (tab. G) e 9,36 orari per i non conviventi (tab. C);
- liv. Unico: 761,45 euro mensili per i lavoratori conviventi addetti alla presenza notturna (tab. E).

Rispetto invece all'indennità di vitto e alloggio, il nuovo valore mensile convenzionale è pari a 194,98 euro per i lavoratori conviventi di liv. D e liv. DS (tab. A), mentre per i lavoratori non conviventi il valore giornaliero è pari a 2,26 euro per il singolo pasto (pranzo e cena) e a 1,95 euro per l'alloggio (per un totale di 6,47 euro).

Per quanto riguarda le indennità aggiuntive previste dall'art. 34 del CCNL 8 settembre 2020, di seguito le nuove misure, anch'esse valide con decorrenza 1° gennaio 2023:

- per le baby sitter (dovendosi così intendere le assistenti familiari inquadrare con livello BS, come indica il comma 3), sino al compimento del sesto anno di età del bambino assistito, l'indennità in caso di convivenza è pari a 130,05 euro mensili (ridotti a 91,12 se conviventi con orario fino a 30 ore settimanali) e a 0,79 euro se rapportata a ore (tab. H);
- per coloro che assistono una persona non autosufficiente (profili inquadrati con livello CS o DS, ex comma 4), è pari 112,34 euro mensili e a 0,66 euro se rapportata a ore (tab. I);
- per tutti gli addetti (comma 7) di livello BS, CS e DS in possesso della specifica certificazione di qualità (in corso di validità) prevista dalla norma tecnica UNI 11766:2019, che attesti il loro livello formativo, è pari a 8,99 (liv. BS) o 11,24 (livv. CS e DS) euro mensili (tab. L).

PANIFICAZIONE (FEDERPANIFICATORI)

ACCORDO 13.01.2023

L'Accordo siglato tra Assipan, in rappresentanza imprenditoriale, e le OO.SS. Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, rinnova, limitatamente alle aziende di panificazione e ai negozi di vendita al minuto di pane e generi alimentari vari associati alla suddetta associazione di categoria, il CCNL Federpanificatori 1.12.2009, scaduto il 31.12.2011, cui Assipan aveva aderito con Accordo 10.11.2010.

Previsto un nuovo trattamento economico minimo (comprensivo di paga base, ex indennità di contingenza e EDR confederale) sia per i panifici industriali che per quelli artigianali; di seguito gli importi. Per i panifici industriali: liv. 1, 2.102,30 euro; liv. 2, 1.977,36 euro; liv. 3A, 1.860,95 euro; liv. 3B, 1.766,31 euro; liv. 4, 1.569,25 euro; liv. 5, 1.452,44 euro; liv. 6, 1.302,81 euro. Per i panifici artigianali: liv. A1S, 1.870,51 euro; liv. A1, 1.709,93 euro; liv. A2, 1.564,66 euro; liv. A3, 1.409,23 euro; liv. A4, 1.306,52 euro; liv. B1, 1.836,02 euro; liv. B2, 1.400,23 euro; liv. B3S, 1.339,50 euro; liv. B3, 1.299,96 euro; liv. B4, 1.211,79 euro.

Definita la nuova misura del finanziamento della bilateralità, con un contributo mensile (per 12 mensilità) pari a 20 euro nei casi di durata annua del contratto (a tempo indeterminato o determinato) superiore a 9 mesi e a 10 euro nei casi di durata inferiore.

Con riferimento al tempo determinato, prevista la possibilità di assumere fino a 3 lavoratori a termine nelle imprese che occupano fino a 5 dipendenti, e di aggiungerne 1 ogni 2 ulteriori lavoratori a tempo indeterminato in forza nelle imprese che occupano oltre 5 dipendenti. Individuati inoltre i criteri della stagionalità, al cui ricorrere possono essere superati sia i limiti in tema di successione di contratti (art. 19 comma 2 del DLgs n. 81/2015) sia i

suddetti limiti quantitativi. Previsto poi che la durata del periodo di prova non possa eccedere il 50% della durata inizialmente prevista per il contratto.

Quanto all'apprendistato, previste le durate massime di seguito indicate. Per i panifici industriali: livv. A1S e A1, 60 mesi; liv. A2, 50 mesi; liv. A3 e B3S, 48 mesi; livv. B1, B2 e B3, 36 mesi. Per i panifici artigianali: livv. 1, 2, 3A e 3B, 36 mesi; liv. 4, 30 mesi; liv. 5, 24 mesi. Durante tali periodi il trattamento si rapporta a quello spettante ai lavoratori qualificati, con l'applicazione delle seguenti percentuali: 70% dal 1° al 12° mese; 80% dal 13° al 24° mese; 90% dal 25° al 48° mese; 95% dal 49° mese.

STUDI PROFESSIONALI (CISAL - ANPIT)

ACCORDO 17.01.2023

L'Accordo rinnova la disciplina collettiva derivante dal CCNL 31.1.2018, scaduta il 31.1.2021, applicabile agli studi professionali e alle agenzie di assicurazione.

Le novità introdotte dall'Accordo, fatte salve le specifiche decorrenze previste per taluni istituti, sono applicabili dall'1.1.2023 e scadranno il 31.12.2025.

La Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (PBNM) da gennaio 2023 assume i seguenti valori: liv. Q, 2.435,73 euro; liv. A1, 2.080,52 euro; liv. A2, 1.847,10 euro; liv. B1, 1.654,27 euro; liv. B2, 1.481,74 euro; liv. C1, 1.329,51 euro; liv. C2, 1.217,87 euro; liv. D1, 1.126,53 euro; D2, 1.014,89 euro.

Gli importi da corrispondere agli operatori di vendita, sempre dal mese di gennaio, sono invece i seguenti: 1ª cat., 1.488,84 euro; 2ª cat., 1.333,57 euro; 3ª cat., 1.196,56 euro; 4ª cat., 1.096,08 euro.

Contestualmente, cessa la corresponsione dell'Indennità di vacanza contrattuale (IVC), spettante ai lavoratori dal mese di maggio 2021 in applicazione dell'Accordo 9.12.2021.

In materia di previdenza complementare le Parti hanno previsto che dall'1.1.2023 il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, sia tenuto a versare al Fondo, oltre al TFR maturato, anche un importo pari all'1% della PBNM.

Aumentano ai seguenti importi, con decorrenza 2023, gli importi che su base annua i datori di lavoro devono mettere a disposizione a titolo di welfare contrattuale:

- per i lavoratori di livello Q, A1 e A2, 600 euro (dai precedenti 300);
- per i lavoratori di livello B1, B2, C1, C2, D1 e D2, nonché per tutti gli operatori di vendita, 400 euro (dai precedenti 300).

TERZIARIO (CONFSAL - SISTEMA COMM. E IMPRESA)

ACCORDO 29.12.2022

L'Accordo si applica al personale dipendente dalle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi aderenti al Sistema Impresa.

Due le novità di carattere economico introdotte dalle Parti: in primis l'erogazione di un'indennità una tantum, cui si aggiunge un importo a titolo di acconto sugli incrementi retributivi che verranno previsti dai futuri nuovi CCNL.

Quanto all'una tantum, ne è stata prevista l'erogazione in due ratei nei confronti del personale in forza alla data del 29 dicembre 2022, nei valori di seguito riportati. Da gennaio 2023: liv. Q, 347,22 euro; liv. 1, 312,78 euro; liv. 2, 270,56 euro; liv. 3, 231,25 euro; liv. 4, 200,00 euro; liv. 5, 180,69 euro; liv. 6, 162,22 euro; liv. 7, 138,89 euro; operatore di vendita 1ª cat., 188,79 euro; operatore di vendita 2ª cat., 158,50 euro. Da marzo 2023: liv. Q, 260,42 euro; liv. 1, 234,58 euro; liv. 2, 202,92 euro; liv. 3, 173,44 euro; liv. 4, 150,00 euro; liv. 5, 135,52 euro; liv. 6, 121,67 euro; liv. 7, 104,17 euro; operatore di vendita 1ª cat., 141,60 euro; operatore di vendita 2ª cat. Q, 118,88 euro.

Tali importi si riferiscono al periodo di carenza contrattuale rappresentato dal triennio 2020/2022; in quanto tali la loro erogazione da parte delle aziende deve avvenire in misura riproporzionata in relazione ai mesi di anzianità di servizio maturati da ciascun dipendente nel corso del periodo di riferimento. In linea generale si devono escludere dal computo tutti i periodi in cui sia stata sospesa la retribuzione, laddove invece vanno considerati i

periodi di sospensione o riduzione dell'orario connessi alla fruizione di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto.

Quanto all'anticipazione sui futuri incrementi dei minimi retributivi, sono stati previsti i seguenti importi a decorrere dal periodo di paga di aprile 2023: liv. Q, 52,08 euro; liv. 1, 46,92 euro; liv. 2, 40,58 euro; liv. 3, 34,69 euro; liv. 4, 30,00 euro; liv. 5, 27,10 euro; liv. 6, 24,33 euro; liv. 7, 20,83 euro; operatore di vendita 1^a cat., 28,32 euro; operatore di vendita 2^a cat. Q, 23,78 euro. Tali importi saranno interamente assorbibili dai futuri incrementi dei minimi retributivi.

Tanto gli importi dell'una tantum quanto quelli dell'anticipazione sugli incrementi retributivi devono essere riproporzionati per i dipendenti a tempo parziale, in relazione all'orario di lavoro ridotto.

TRASPORTO AEREO (CATERING)

ACCORDO 07.12.2022

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile al personale dipendente dalle aziende che svolgono attività di catering aereo, nell'ambito delle gestioni e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra.

Previsti nuovi minimi retributivi a decorrere da luglio 2023, da luglio 2024 e da luglio 2025; di seguito gli importi applicabili con decorrenza 1.7.2023: liv. A, 1.424,50 euro; liv. B, 1.655,57 euro; liv. C, 1.419,03 euro; liv. D, 1.189,31 euro; liv. E, 1.121,73 euro; liv. F 1.054,15 euro; liv. G, 851,41 euro; liv. H, 763,57 euro; liv. I, 675,73 euro.

In tema di lavoro a termine le Parti, in applicazione della delega operata dal legislatore (art. 19 comma 1 lettera b-bis del DLgs. n. 81/2015), hanno individuato le esigenze che possono legittimare il rinnovo o la proroga del contratto oltre i 12 mesi. Previsto altresì che, in termini di media annua, il numero di addetti a tempo determinato non possa eccedere il 30% dell'organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio. Prevista altresì, in considerazione delle specificità del settore, la possibilità di ricorrere a lavoratori a termine stagionali, nell'ambito delle attività operative, nel semestre compreso tra aprile e ottobre di ogni anno oltre che durante altri 4 mesi diversamente distribuiti. In ogni caso il lavoro a termine collegato alla stagionalità non può superare il 40% dell'organico a tempo indeterminato.

**IL TEMA DEL MESE:
L'ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE VIAGGIANTE DEL SETTORE
AUTOTRASPORTO, MERCI E LOGISTICA**

Gli artt. 11 e 11-bis del CCNL Autotrasporto, merci e logistica disciplinano l'orario di lavoro per il personale viaggiante, anche qualora questo sia impiegato in mansioni discontinue.

Gli artt. 11 e 11-bis del Contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende del settore Autotrasporto, merci e logistica, stipulato in data 1.8.2013, intervengono in materia di orario di lavoro per il personale viaggiante, anche qualora questo sia impiegato in mansioni discontinue, indicandone la disciplina applicabile.

Orario di lavoro per il personale viaggiante

L'art. 11 del CCNL Autotrasporto, merci e logistica prevede che, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 11-bis in merito al personale impiegato in mansioni discontinue, l'orario di lavoro settimanale sia stabilito in 39 ore.

La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, mentre la durata massima può essere estesa a 60 ore solo se su un periodo di 6 mesi, al netto delle giornate non lavorate ma retribuite, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali.

In ogni caso, si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività ossia:

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;
- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro:

- i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del Regolamento CE 561/06;
- i riposi intermedi di cui all'art. 5 del DLgs. 234/2007;
- i periodi di riposo di cui all'art. 6 del DLgs. 234/2007;
- i periodi di attesa per i divieti di circolazione, con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore.

In tali casi, precisa la norma contrattuale in parola, il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta.

Inoltre, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiedi di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori.

Ancora, i periodi che seguono si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario; si tratta del tempo:

- trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
- di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

I periodi di cui sopra potranno essere retribuiti secondo le modalità stabilite dagli accordi di forfettizzazione previsti dalla medesima norma contrattuale.

I tempi di riposo previsti dal contratto non sono cumulabili con quelli previsti dalla legge e dai regolamenti e si applica la disposizione più favorevole al lavoratore.

Per quanto riguarda i riposi intermedi, si precisa che vanno ricompresi i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore, nonché il tempo minimo previsto dalle norme di legge.

Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto alla sola indennità di trasferta nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla sede dell'impresa o della residenza del lavoratore.

Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, l'eventuale maggior durata dell'orario di lavoro è retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario con una delle seguenti modalità:

- secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal libro unico del lavoro e dalle registrazioni del tachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;
- secondo quanto previsto dagli accordi sotto riportati.

<p>Accordi aziendali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Per la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario; se convenuto nell'ambito di tali accordi, ai fini della determinazione della retribuzione spettante ed in conformità al disposto dell'art. 3 co. 1 lett. a) del DLgs. 19.11.2007 n. 234, si considera equiparato alla anticipata conoscenza della durata probabile dei periodi di attesa per carico e scarico la situazione in cui in alternativa: • l'impresa rimetta al lavoratore mobile l'onere di acquisire presso la sede ove lo stesso deve effettuare il carico e/o lo scarico, indicazioni sul periodo di attesa; • le parti determinino il tempo medio di attesa per le operazioni di carico e scarico riferito alla specifica tipologia di attività svolta dai lavoratori mobili occupati nella medesima impresa. Tali tempi assolveranno l'obbligo di comunicazione fino a concorrenza.
<p>Accordi collettivi territoriali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gli accordi collettivi territoriali stabiliscono regole per la forfettizzazione che fanno riferimento alle "linee guida" stabilite fra le parti a livello nazionale. Tali accordi sono stipulati secondo le seguenti modalità: • Accordo quadro territoriale, con cui vengono definiti, senza determinarne i valori, i parametri di riferimento per gli accordi di forfettizzazione. I valori di forfettizzazione saranno determinati a livello aziendale. Per le aziende che occupano meno di 8 dipendenti autisti, salvo che le stesse non applichino accordi aziendali ovvero i parametri di riferimento di cui agli "accordi quadro territoriali", gli accordi territoriali stessi potranno determinare altresì i valori della forfettizzazione. Sono comunque fatte salve altre norme di regolazione della materia purché rientrino nella fattispecie di accordi collettivi stipulati fra le parti titolate a norma del presente contratto, conclusi precedentemente alla stipula del presente CCNL • Accordi per servizi omogenei e/o per bacini di traffico: tali accordi sono stipulati fra le Associazioni datoriali e le OO.SS. stipulanti e firmatarie il presente CCNL, laddove si individuino, a livello territoriale, condizioni oggettivamente omogenee in ragione della tipologia dei servizi, della durata e della qualità delle relazioni e dei bacini di traffico. A fronte di tali condizioni, i valori delle forfettizzazioni saranno individuati all'interno dell'accordo territoriale.

Gli accordi aziendali e territoriali saranno depositati presso le Direzioni del lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali come previsto dalla stessa Legge.

La forfetizzazione dei trattamenti di trasferta e dei compensi per lavoro straordinario ha la natura e l'efficacia di accordo collettivo.

Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte, le R.S.U., le R.S.A., le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti e firmatarie dall'altra.

Gli accordi collettivi si applicano alla totalità dei lavoratori dipendenti delle aziende che rientrano nel campo di applicazione degli accordi stessi.

Gli accordi collettivi territoriali si applicano altresì a tutte le imprese ed ai loro dipendenti che, pur non aderendo alle Associazioni ed alle OO.SS. stipulanti, vi abbiano dato adesione volontaria, applicandoli di fatto.

Le imprese che sono tenute all'applicazione degli accordi territoriali, possono derogare agli stessi soltanto con accordi collettivi aziendali, conclusi dalle parti titolate a norma del presente articolo.

Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: "il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti".

Gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati.

Al personale viaggiante si applicano i limiti sul lavoro straordinario previsti dagli artt. 11 e 11-bis e non si applicano i limiti annuali, settimanali e giornalieri previsti dagli articoli sul lavoro straordinario relativi al personale non viaggiante.

In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'art. 14 del CCNL in questione, al personale viaggiante sono riconosciute, a decorrere dal 1.7.2000, 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

Le suddette giornate vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative "post partum", aspettativa, ecc.).

Fatta eccezione per il trasporto a collettame, l'orario di lavoro del personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta (3° livello super, 3° livello super junior (rif. 1rt. 11-quater) e 3° livello) si intende distribuibile fino alle ore 13,00 del sabato senza la maggiorazione del 50% ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito di 4 settimane.

Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

In deroga a quanto previsto dall'art. 11 co. 1 del CCNL in parola, il successivo art. 11-bis fissa un limite dell'orario ordinario di lavoro di 47 ore settimanali per il personale viaggiante:

- inquadrato nel livello 3° super e 3° super junior;
- il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta;
- la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività.

Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, perciò, considerati "discontinui", la durata media della settimana non può superare le 58 ore.

Invece, la durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se, su un periodo di 6 mesi, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.

La norma contrattuale in esame stabilisce poi che con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario sopra indicati. Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni in argomento, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati.



Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le R.S.U., le R.S.A. ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti.

Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 4 anni.

IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI: LO SCADENZARIO DI FEBBRAIO 2023

ACCONCIATURA ED ESTETICA

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.2.2023

Di seguito gli importi da corrispondere a titolo di Elemento Retributivo Nazionale (ERN) con de-correnza 1.2.2023, come previsti dall'Accordo 14.10.2022: liv. 1, 1.511,46 euro; liv. 2, 1.380,74 euro; liv. 3, 1.309,00 euro; liv. 4, 1.234,19 euro.

ACCONCIATURA ED ESTETICA (CONFSAL - CONFLAVORO)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.2.2023

Di seguito gli importi da corrispondere a titolo di Elemento Retributivo Nazionale (ERN) con de-correnza 1.2.2023, come previsti dall'Accordo 2.11.2022: liv. 1, 1.513,00 euro; liv. 2, 1.382,00 euro; liv. 3, 1.311,00 euro; liv. 4, 1.236,00 euro.

AGENZIE IMMOBILIARI

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.2.2023

Decorrono dall'1.2.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 7.6.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.455,36 euro; liv. 1, 2.226,20 euro; liv. 2, 2.032,74 euro; liv. 3, 1.815,44 euro; liv. 4, 1.642,68 euro; liv. 5, 1.535,92 euro; liv. 6, 1.433,79 euro; agenti cat. A, 1.829,47 euro; agenti cat. B, 1.633,89 euro.

ANAS - ENTE NAZIONALE PER LE STRADE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.2.2023

Decorrono dall'1.2.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 14.12.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. A, 2.957,21 euro; liv. A1, 2.464,34 euro; liv. B, 2.094,72 euro; liv. B1, 1.909,84 euro; liv. B2, 1.724,98 euro; liv. C, 1.416,97 euro; liv. C1, 1.232,22 euro.

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.2.2023

Con la retribuzione del mese di febbraio il personale in forza ha diritto a percepire il primo rateo dell'indennità forfetaria una tantum prevista dal CCNL 14.12.2022, negli importi di seguito riportati: liv. A, 387,10 euro; liv. A1, 322,58 euro; liv. B, 274,19 euro; liv. B1, 250 euro; liv. B2, 225,81 euro; liv. C, 185,48 euro; liv. C1, 161,29 euro. Il secondo e ultimo rateo dovrà essere corrisposto nel prossimo mese di aprile.

AUTOSTRADE E TRAFORI - SOCIETÀ E CONSORZI CONCESSIONARI

IMPORTO DIFFERENZIATO DELLA RETRIBUZIONE (IDR) SCADENZA DELL'1.2.2023

A decorrere da febbraio 2023 cessa di essere erogato l'Importo Differenziato della Retribuzione (IDR) istituito dall'Accordo 16.12.2019 e la cui corresponsione era stata prevista limitatamente al periodo compreso tra dicembre 2021 e gennaio 2023.

COMUNICAZIONE (PICCOLA INDUSTRIA)**FLEXIBLE BENEFITS
SCADENZA DELL'1.2.2023**

A partire dal mese febbraio le aziende sono tenute a mettere a disposizione di ciascun dipendente (a tempo indeterminato o, se a termine, che abbia prestato almeno 6 mesi di servizio consecutivo nel corso del 2022) flexible benefits del valore di 258 euro. Tale importo non è oggetto di riproporzionamento per i lavoratori con contratto a tempo parziale.

ENTI CULTURALI TURISTICI E SPORTIVI (FEDERCULTURE)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.2.2023**

Con la retribuzione del mese di febbraio i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere l'indennità forfetaria una tantum prevista dal CCNL 28.12.2022, negli importi di seguito riportati: Area Quadri: liv. 2, 845,15 euro; liv. 1, 716,23 euro. 3^a fascia: liv. 6, 693,59 euro; liv. 5, 678,52 euro; liv. 4, 646,00 euro; liv. 3, 586,15 euro; liv. 2, 561,62 euro; liv. 1, 533,05 euro. 2^a fascia: liv. 5, 547,34 euro; liv. 4, 533,05 euro; liv. 3, 514,08 euro; liv. 2, 500,00 euro; liv. 1, 480,41 euro. 1^a fascia: liv. 7, 490,20 euro; liv. 6, 480,41 euro; liv. 5, 466,41 euro; liv. 4, 440,40 euro; liv. 3, 433,81 euro; liv. 2, 418,21 euro; liv. 1, 411,62 euro.

Da tali importi deve essere detratto quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale. Per gli apprendisti tali importi sono ridotti al 90% durante i primi 2 anni del rapporto. Per il personale a part-time la riduzione avviene in misura proporzionale all'orario di lavoro ridotto. Per i lavoratori a termine il riproporzionamento si effettua considerando i mesi interi di servizio prestato durante il periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2019 e il 31.12.2021 (l'una tantum non spetta a chi durante tale periodo abbia svolto meno di 2 mesi di servizio). Analogo riproporzionamento deve essere applicato, per i lavoratori a tempo indeterminato, in relazione a eventuali periodi di astensione dal servizio, computando a tal fine come mese intero le frazioni di mese di durata pari o superiore a 15 giorni.

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT / CONFSAL-CIFA)**PREMIO DI PERFORMANCE
SCADENZA DELL'1.2.2023**

Le aziende prive alla data del 31.12.2022 di meccanismi premianti istituiti dalla contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di febbraio, a corrispondere ad ogni lavoratore una somma pari a 280 euro, a titolo di premio di performance.

INSTALLATORI E MANUTENTORI PISCINE (CONFSAL - CONFLAVORO)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.2.2023**

Decorrono dall'1.2.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 20.1.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 1.774,00 euro; liv. 4, 1.650,50 euro; liv. 3, 1.500,00 euro; liv. 2, 1.378,15 euro; liv. 1, 1.318,00 euro.

**WELFARE CONTRATTUALE
SCADENZA DELL'1.2.2023**

Entro l'1.2.2023 le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei dipendenti non in prova strumenti di welfare del valore di 200 euro, da utilizzare entro il 30 novembre p.v. Tale importo viene riproporzionato in relazione ai mesi di anzianità maturata nel corso del 2021, e in relazione al minore orario di lavoro per i lavoratori a part-time.

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA / CONFAPI)**WELFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.2.2023**

Entro fine febbraio le aziende sono tenute a mettere a disposizione di ciascun dipendente strumenti di welfare del valore di 200 euro.

NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.2.2023**

Decorrono dall'1.2.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 6.10.2022. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. Q1, 1.547,72 euro; liv. Q2, 1.547,72 euro; liv. A1, 1.547,72 euro; liv. A2, 1.454,85 euro; liv. B1, 1.315,56 euro; liv. B2, 1.253,65 euro; liv. B3, 1.199,49 euro; liv. C1, 1.176,27 euro; liv. C2, 1.036,97 euro; liv. C3, 967,32 euro; liv. C4, 773,87 euro.

PELLI E CUOIO (INDUSTRIA)**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.2.2023**

Con la retribuzione del mese di febbraio le aziende sono tenute a corrispondere l'Elemento di Garanzia Retributiva, nella misura di 230 euro in cifra fissa per tutti i lavoratori, con riferimento all'anno 2022.

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.2.2023**

Decorrono dall'1.1.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 9.3.2022; di seguito ne riportiamo i valori. Personale assunto entro il 6.4.95: liv. A, 1.628,96 euro; liv. 1, 1.498,83 euro; liv. 2, 1.394,56 euro; liv. 3, 1.290,20 euro; liv. 4, 1.195,93 euro; liv. 5, 1.097,48 euro; liv. 6, 1.000,24 euro; liv. 7, 928,72 euro; liv. 8, 837,36 euro; liv. 9, 742,95 euro. Personale assunto dopo il 6.4.95: liv. A, 1.686,34 euro; liv. 1, 1.551,53 euro; liv. 2, 1.443,61 euro; liv. 3, 1.335,60 euro; liv. 4, 1.237,93 euro; liv. 5, 1.136,35 euro; liv. 6, 1.035,46 euro; liv. 7, 961,33 euro; liv. 8, 866,83 euro; liv. 9, 769,03 euro.

**ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE
SCADENZA DELL'1.2.2023**

Decorrono dall'1.1.2023 i nuovi importi dell'EDR contrattuale per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 6.4.95. Di seguito i valori: liv. A, 95,65 euro; liv. 1, 87,83 euro; liv. 2, 81,75 euro; liv. 3, 75,65 euro; liv. 4, 70,00 euro; liv. 5, 64,78 euro; liv. 6, 58,70 euro; liv. 7, 54,35 euro; liv. 8, 49,13 euro; liv. 9, 43,48 euro.

SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)**ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR)
SCADENZA DELL'1.2.2023**

Con la retribuzione del mese di febbraio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza al 27.10.2022, il quarto rateo (dei 26 totali di pari importo previsti dall'Accordo 27.10.2022) dell'Elemento Distinto



e Aggiuntivo della Retribuzione (EDAR), nella misura di 15 euro in cifra fissa. Tale importo va riproporzionato solo per i lavoratori a tempo parziale (in ragione della percentuale di riduzione di orario) e per gli apprendisti (in ragione della percentuale di riduzione della retribuzione applicata mese per mese).

L'ESONERO CONTRIBUTIVO COLLEGATO ALLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Con la circ. 137/2022, l'INPS ha fornito le istruzioni per consentire alle aziende che hanno conseguito la certificazione della parità di genere la presentazione della domanda per accedere all'esonero contributivo ad essa collegato.

Con la circ. 27.12.2022 n. 137, l'INPS ha fornito le istruzioni per consentire ai datori di lavoro che hanno conseguito la certificazione della parità di genere ai sensi dell'art. 46-bis del DLgs. 198/2006 nel corso del 2022, la possibilità di richiedere l'esonero contributivo ad essa collegato entro il prossimo 15.2.2023. Sul punto, si precisa che l'agevolazione è calcolata sulla contribuzione previdenziale complessivamente dovuta, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui.

Invece, per i datori di lavoro che conseguiranno la certificazione della parità di genere nelle annualità successive al 2022, l'Istituto fornirà successive indicazioni sulla base degli esiti della prima fase applicativa.

Datori di lavoro interessati

Possono accedere al beneficio in questione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che hanno conseguito la certificazione di parità di genere di cui all'art. 46-bis del DLgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Sul punto, l'INPS precisa che hanno inoltre diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:

- gli enti pubblici economici;
- gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- gli ex istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) trasformati in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto privi dei requisiti per trasformarsi in ASP, e iscritti nel registro delle persone giuridiche;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli artt. 31 e 114 del DLgs. 267/2000;
- i consorzi di bonifica;
- i consorzi industriali;
- gli enti morali;
- gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

- le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
- le aziende ed Amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo;
- le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
- le Università;
- gli Istituti autonomi per case popolari e le Aziende territoriali per l'edilizia residenziale pubblica (ATER), comunque denominate, che non siano qualificate dalla legge istitutiva quali enti pubblici economici;
- le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;

- gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella L. 20.3.75 n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella L. 70/75 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle Province autonome;
- le Amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);
- le Agenzie di cui al DLgs. 30.7.19 n. 300.

Misura dell'esonero

L'esonero in parola, ai sensi dell'art. 5 co. 2 della L. 162/2021, viene calcolato sulla contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui.

Il beneficio, riparametrato su base mensile, è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 4.166,66 euro (50.000,00/12).

Ai fini della delimitazione dell'esonero, è necessario fare riferimento esclusivamente alla contribuzione datoriale che può essere oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'art. 1 co. 755 della L. 27.12.2006 n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1 co. 756, ultimo della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del DLgs. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33 co. 4 del medesimo DLgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale del Trentino e al Fondo di Bolzano - Alto Adige di cui all'art. 40 del DLgs. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal DM 7.4.2016 n. 95269;
- il contributo previsto dall'art. 25 co. 4 della L. 21.12.1978 n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della L. 23.12.2000 n. 388.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Condizionalità

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato, ai sensi dell'art. 1 co. 1175 della L. 296/2006, alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC), ferme restando le ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione:

assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;

rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, è necessario che il datore di lavoro abbia conseguito la certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del DLgs. 198/2006, secondo le modalità indicate nel DM 29.4.2022.

Infine, si rammenta che, ai sensi dell'art. 46 del DLgs. 198/2006, le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti sono tenute ogni 2 anni a redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, la cui veridicità e completezza è verificata dall'Ispettorato nazionale del Lavoro che può altresì comminare sanzioni per il caso di inottemperanza e disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dal datore di lavoro, nell'ipotesi in cui l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi.

Pertanto, precisa l'INPS, laddove il datore di lavoro beneficiario dell'esonero in oggetto occupi più di 50 dipendenti, la spettanza dell'agevolazione è subordinata all'assenza dei citati provvedimenti di sospensione da parte dell'INL e, dunque, presuppone la corretta presentazione del rapporto biennale, secondo le modalità indicate nel DM 29.3. 2022.

I datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente dello sgravio contributivo sono tenuti al versamento dei contributi dovuti, nonché al pagamento di tutte le sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Resta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

In relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta, pertanto, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. L'INPS ritiene, conseguentemente, che il predetto esonero non sia suscettibile nella disciplina di cui all'art. 107 del TFUE, relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali.

Coordinamento con altri incentivi

Considerato poi che l'agevolazione in parola si sostanzia in un esonero pari al massimo all'1% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta, l'INPS ritiene che la stessa sia cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi agevolativi.

Istruzioni procedurali

Ai fini dell'ammissione all'esonero in oggetto, i datori di lavoro del settore privato in possesso della certificazione della parità di genere conseguita entro il 31.12.2022, per il tramite del rappresentante legale, di un suo delegato o dei professionisti del lavoro di cui all'art. 1 della L. 12/79 (consulenti del lavoro, avvocati e commercialisti), possono inoltrare un'apposita domanda all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "PAR_GEN" appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)".

Per l'anno 2022, al fine di garantire la possibilità di accedere all'esonero in esame a tutti i datori di lavoro che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere nel corso dell'annualità considerata e trattandosi di una prima attuazione di detta misura, le domande volte al riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate a decorrere dal 27.12.2022 e fino al 15.2. 2023.

Resta fermo che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, i datori di lavoro dovranno essere in possesso della certificazione entro il 31.12.2022.

La domanda telematica di autorizzazione all'esonero contiene le seguenti informazioni:

- i dati identificativi del datore di lavoro;
- la retribuzione media mensile stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'art. 46-bis del DLgs. 198/2006;
- l'aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato art. 46-bis;
- la forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato art. 46-bis;
- il periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato art. 46-bis;
- la dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del DPR 445/2000, di essere in possesso della certificazione di parità di genere di cui al citato art. 46-bis.

All'esito dell'elaborazione delle istanze, alle posizioni contributive per le quali sarà possibile procedere al riconoscimento dell'esonero sarà attribuito il codice di autorizzazione (CA) "4R", che assume il seguente nuovo significato "Azienda autorizzata all'esonero di cui all'articolo 5 della legge n. 162/2021".

La misura di esonero potrà, conseguentemente, trovare applicazione per i soli datori di lavoro a cui, in base alle informazioni presenti negli archivi dell'INPS, è stato attribuito il codice di autorizzazione (CA) "4R".

Il beneficio, per l'ammontare dell'importo autorizzato, potrà essere fruito per l'intero periodo di validità della certificazione, a partire dal primo mese di validità della stessa.

Esposizione nei flussi UniEmens

I datori di lavoro a cui sia stato attribuito il CA "4R" all'esito dell'accoglimento dell'istanza - e per le mensilità di validità della certificazione - che intendono fruire dell'esonero contributivo in questione, devono esporre a partire dal flusso UniEmens di competenza del mese successivo a quello di comunicazione di accoglimento sul modulo d'istanza On-Line all'interno del Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) la quota di esonero spettante, valorizzando:

- all'interno dell'elemento <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione "L238", avente il significato di "Conguaglio esonero contributivo parità di genere articolo 5 legge n. 162/2021";
- nell'elemento <ImportoACredito> il relativo importo dell'esonero da conguagliare.

Per il recupero delle mensilità pregresse – dal primo mese di validità della certificazione al mese precedente l'esposizione del corrente – i datori di lavoro valorizzeranno:

- valorizzeranno all'interno di <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione "L239", avente il significato di "Arretrato conguaglio esonero contributivo parità di genere articolo 5 legge n.162/2021";
- indicheranno il relativo importo nell'elemento <ImportoACredito>.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig).

Invece, per i datori di lavoro agricoli ai quali, a seguito dell'accoglimento dell'istanza on-line "PAR_GEN" all'interno del Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) è stato attribuito centralmente il codice di autorizzazione 4R "Azienda autorizzata all'esonero di cui all'articolo 5 della legge n. 162/2021", la procedura automatizzata a livello centrale determina per ciascun mese, compreso nel periodo di validità della certificazione, l'importo dell'esonero spettante nei limiti dell'importo autorizzato riparametrato e applicato su base mensile.

In particolare, l'INPS precisa che a decorrere dalla quarta emissione dell'anno 2022 l'importo dell'esonero in questione, spettante per i flussi mensili inviati nel relativo periodo, sarà indicato nel Prospetto Riepilogativo F24.

Nel prospetto della quarta emissione 2022 sarà indicato anche l'importo dell'esonero spettante per i periodi retributivi del medesimo anno compresi nel periodo di validità della certificazione e indicati nei flussi inviati per la seconda e terza emissione 2022.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi