



Dal 1992 al servizio dei nostri clienti

LAVORO & PREVIDENZA

Informatore n. 4 del 20 marzo 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		
	Febbraio in pillole	pag.	4
2.	L'informazione pratica per le piccole e medie imprese		
	Domande di indennità per gravidanza a rischio per le lavoratrici autonome	pag.	11
	Nuovo tasso di interesse per le sanzioni civili in caso di omesso pagamento di contributi	pag.	13
	La contribuzione 2023 per gli artigiani e i commercianti	pag.	15
	I contributi volontari per il 2023	pag.	17
	Le novità in materia di lavoro del decreto “Milleproroghe” convertito	pag.	19
3.	Il punto sulla contrattazione collettiva		
	Le novità di febbraio in pillole	pag.	21
	Il tema del mese: il rapporto di lavoro a tempo parziale nel CCNL chimica-industria	pag.	24
	Il <i>focus</i> sui prossimi adempimenti: lo scadenziario di marzo 2023	pag.	29
4.	Le agevolazioni per le piccole e medie imprese		
	Contributo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani giornalisti	pag.	34

FEBBRAIO IN PILLOLE

INPS - RICONGIUNZIONE DEI PERIODI ASSICURATIVI PER I LIBERI PROFESSIONISTI

Con la circ. 7.2.2023 n. 15, l'INPS ha indicato i coefficienti da utilizzare per la predisposizione dei piani di rateizzazione degli oneri relativi alle domande di ricongiunzione dei periodi assicurativi ai fini previdenziali presentate nell'anno 2023 dai liberi professionisti.

Come previsto dall'art. 2 co. 3 della L. 45/90, infatti, tali coefficienti vanno aggiornati in base al tasso di variazione medio annuo dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertato dall'ISTAT e riferito all'anno precedente.

Sul punto, l'INPS evidenzia che il tasso di variazione medio annuo dell'indice dei prezzi al consumo accertato dall'ISTAT per il 2022 è pari all'8,1%.

INPS - MATERNITÀ PER LE LAVORATRICI AUTONOME

Con il messaggio 7.2.2023 n. 572, l'INPS ha comunicato l'avvenuto aggiornamento delle procedure di presentazione telematica delle domande di indennità di maternità anticipata per gravidanza a rischio da parte delle lavoratrici autonome ai sensi dell'art. 68 co. 2-ter del DLgs. 151/2001.

In particolare, si ricorda che sono indennizzabili solo i periodi decorrenti dal 13.8.2022. Le domande possono riguardare anche periodi precedenti la data di presentazione delle domande stesse, purché relativi a periodi decorrenti dalla suddetta data.

INPS - TASSO D'INTERESSE DI DIFFERIMENTO E DILAZIONE E DELLE SANZIONI CIVILI

Con la circ. 8.2.2023 n. 17, l'INPS ha reso noto che la Banca Centrale Europea ha innalzato di 50 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tasso Ufficiale di Riferimento o TUR) che, a decorrere dall'8.2.2023, è fissato al 3%.

Tale variazione incide sulla:

- determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie (9% annuo);
- misura delle sanzioni civili per mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui all'art. 116 co. 8 lett. a) e b) secondo periodo e co. 10 della L. 388/2000 (8,50% in ragione d'anno).

CORTE COSTITUZIONALE - VACCINAZIONE COVID-19 OBBLIGATORIA PER I SANITARI

Con la sentenza 9.2.2023 n. 14, la Corte Costituzionale ha respinto i dubbi di costituzionalità relativi all'obbligo per il personale sanitario di sottoporsi a vaccinazione anti COVID-19, originariamente introdotto dall'art. 4 del DL 44/2021.

Sul punto, la Consulta ha chiarito che la legittimità del trattamento obbligatorio, se stabilito dalla legge e giustificato da esigenze di salute pubblica, prescinde dal fatto che dallo stesso possano derivare eventi avversi, anche gravi, purché in questi casi sia previsto il diritto del danneggiato ad un indennizzo.

Secondo quanto indicato nella pronuncia, l'art. 32 Cost. postula il necessario temperamento del diritto alla salute del singolo, anche nel suo contenuto negativo di non assoggettabilità a trattamenti sanitari non richiesti o non accettati, con il coesistente interesse della collettività.

Due ulteriori pronunce, la n. 15 e la n. 16, sempre depositate in data 9.2.2023, hanno poi stabilito la ragionevolezza dell'obbligo vaccinale per i lavoratori impiegati in strutture residenziali e socio-sanitarie anziché di quello di sottoporsi ai relativi test diagnostici (c.d. "tamponi") e l'inammissibilità della questione di legittimità posta sotto il profilo della mancata previsione di una sospensione riferita alle sole prestazioni e mansioni che implicano contatti personali o che comportano il rischio di diffusione del virus, invece che dal generale esercizio della professione sanitaria.

INPS - RIVALUTAZIONE DELLE PENSIONI 2023

Con la circ. 10.2.2023 n. 20, l'INPS ha integrato le informazioni già contenute nella circ. 135/2022 illustrando i criteri e le modalità applicative della rivalutazione delle pensioni di importo superiore a 4 volte il trattamento minimo introdotta dall'art. 1 co. 309 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023).

Per quanto riguarda la perequazione automatica, la disposizione contenuta nella legge di bilancio 2023 stabilisce che, per i trattamenti pensionistici fino a 4 volte il trattamento minimo INPS, la rivalutazione troverà applicazione nella misura del 100% della variazione dell'indice ISTAT del costo della vita, mentre, per gli importi superiori, la rivalutazione degli assegni pensionistici troverà applicazione in una misura – suddivisa per scaglioni – che potrà variare dall'85% al 32% in relazione all'ammontare dell'assegno.

Sul punto, dopo aver riportato in formato tabellare le fasce di importo dei trattamenti e le relative modalità di rivalutazione per l'anno 2023, l'INPS rende noto che l'importo rivalutato sarà posto in pagamento dalla mensilità di marzo 2023, unitamente agli arretrati delle mensilità di gennaio e febbraio 2023.

INPS - IPOTESI DI ACCESSO ALLA NASPI

Con la circ. 10.2.2023 n. 21, l'INPS ha illustrato l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI in caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni per giusta causa e nelle ipotesi ex artt. 189 e 190 del DLgs. 14/2019 (cessazione del rapporto di lavoro per recesso del curatore o risoluzione di diritto del rapporto di lavoro subordinato nel corso della procedura di liquidazione giudiziale).

Viene precisato che:

- i rapporti di lavoro in essere alla data della sentenza dichiarativa rimangono sospesi fino alla data di comunicazione, da parte del curatore, di subentro o recesso dai medesimi rapporti;
- le eventuali dimissioni del lavoratore, in tale periodo di sospensione, si intendono rassegnate per giusta causa ex art. 2119 c.c. costituendo perdita involontaria dell'occupazione con conseguente possibilità per il lavoratore dimissionario di accedere, coi requisiti di legge, alla prestazione di disoccupazione;
- le dimissioni per giusta causa rassegnate dal dipendente nella fattispecie in esame hanno decorrenza retroattiva (dalla data di apertura della liquidazione giudiziale).

La domanda di NASpI va presentata in via ordinaria ex art. 6 del DLgs. 22/2015 nel termine decadenziale di 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro; nelle ipotesi ex artt. 189 e 190 del DLgs. 14/2019 tale termine decorre invece dalla data in cui il lavoratore rassegna le proprie dimissioni.

INPS - CONTRIBUZIONE ARTIGIANI E COMMERCianti 2023

- Con la circ. 10.2.2023 n. 19, l'INPS ha comunicato i valori delle aliquote e gli importi dei massimali e minimali di reddito, nonché le modalità di determinazione della contribuzione dovuta per il 2023 dagli iscritti alle Gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali.
- In relazione alle aliquote vevolevoli per quest'anno, la circolare in esame conferma il valore dell'aliquota "base" pari al 24%, mentre per i soli iscritti alla Gestione commercianti va sommato lo 0,48% a titolo di aliquota aggiuntiva ex art. 5 del DLgs. 207/96, per un valore totale pari al 24,48%.
- Tali valori si riducono nel caso di iscritti con più di 65 anni di età (50%), nonché per i coadiuvanti con età non superiore a 21 anni (23,25% per gli artigiani e 23,73% per i commercianti), mentre si conferma il contributo aggiuntivo per le prestazioni di maternità nella misura di 0,62 euro mensili.
- Il minimale di reddito per il 2023, da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto da artigiani e commercianti, risulta pari a 17.504,00 euro, mentre il massimale di reddito ammonta a 86.983,00 euro per coloro che si sono iscritti alle citate Gestioni prima dell'1.1.96, ovvero a 113.520,00 euro per gli iscritti con decorrenza da tale data..

INPS - ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2023 PER GLI OPERAI AGRICOLI

Con la circ. 10.2.2023 n. 18, l'INPS rende noto che, per l'anno 2023, le aliquote contributive dovute al Fondo pensioni lavoratori dipendenti dai datori di lavoro del settore agricolo, per gli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato, risultano fissate in:

- 29,90%, di cui 8,84% a carico del lavoratore, per la generalità delle aziende (0,20% in più rispetto al 2022);
- 32,30%, di cui 8,84% a carico del lavoratore, per le aziende, singole o associate, di trasformazione o manipolazione di prodotti agricoli zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari con processi produttivi di tipo industriale (aliquota invariata rispetto al 2022).

Vengono confermate le aliquote INAIL (10,1250% e 3,1185%) e le agevolazioni per zone tariffarie (75% e 68%).

MINISTERO DEL LAVORO - FLUSSI D'INGRESSO 2022

Con la circ. 30.1.2023 n. 648, i Ministeri dell'Interno, del Lavoro e dell'Agricoltura sono intervenuti in merito alla programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2022, sulla scorta di quanto previsto dal DPCM 29.12.2022.

Con l'occasione è stato ribadito che, ai fini del rilascio del nulla osta al lavoro per i cittadini extracomunitari, non è più necessario il parere dell'Ispettorato del Lavoro, ma sarà sufficiente l'asseverazione dei professionisti di cui all'art. 1 della L. 12/79 (ossia consulenti del lavoro, avvocati e commercialisti), peraltro non prevista per le istanze presentate dalle organizzazioni datoriali più rappresentative a livello nazionale.

Si ricorda, infatti, che l'art. 44 del DL 73/2022, anche per l'annualità 2022, ha demandato tale onere ai predetti professionisti, i quali, al termine dei controlli, ove positivi, rilasceranno un'apposita asseverazione che il datore di lavoro produrrà unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero, allegata all'istanza di nulla osta al lavoro.

Ai fini dell'asseverazione verrà considerata la solidità economica della ditta (capacità patrimoniale, equilibrio economico-finanziario e fatturato) e, ove siano coinvolti più lavoratori, la valutazione riguarderà la congruità della capacità economica in rapporto al numero delle istanze.

INPS - NUOVI CODICI UNIEMENS PER CONGEDO PARENTALE E DI PATERNITÀ

Con il messaggio 13.2.2023 n. 659, l'INPS ha comunicato l'introduzione di nuovi codici evento e codici conguaglio per la corretta gestione del congedo parentale e dei congedi di paternità come modificati per effetto della riforma introdotta dal DLgs. 105/2022.

Sono state quindi fornite le istruzioni ai datori di lavoro per l'esposizione dei nuovi codici nei flussi di denuncia datoriale, evidenziando che l'applicazione degli stessi deve riferirsi a eventi successivi al 13.8.2022 ed è obbligatoria a partire dal mese di competenza aprile 2023.

Per il congedo di paternità obbligatorio ex art. 27-bis del DLgs. 151/2001, i codici MA8 e MA9 restano validi per la fruizione di periodi di congedo fino al 12.8.2022. Per i periodi di congedo dal 13.8.2022 è stato istituito il codice evento PF1.

Per il congedo parentale vengono indicati i nuovi codici, diversi a seconda della modalità di fruizione (se oraria o giornaliera).

I codici MA2 e MA0 restano validi per i periodi di congedo indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino. I codici evento MB0 e MB2 mantengono la loro validità solo per la valorizzazione di congedi riferiti a periodi aventi competenza fino al 12.8.2022.

INL - DISTACCO TRANSNAZIONALE E RICHIESTA DEL MODELLO A1

Con la circ. 15.2.2023 n. 1, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha chiarito che, al fine di provare la regolarità dei lavoratori in distacco transnazionale, la richiesta avanzata dall'impresa distaccante del modello A1 all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza, può considerarsi, ai sensi dell'art. 10 co. 3 del DLgs. 136/2016, documento equivalente alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro.

Ciò, ove si riscontri un'effettiva prestazione di servizi sul territorio italiano da parte di un operatore economico stabilito in un altro Stato membro.

Per verificare l'autenticità del distacco, l'impresa distaccante ha l'obbligo di comunicare ex art. 10 co. 1 del DLgs. 136/2016, mediante modello UNI_distacco UE, il distacco entro le ore 24 del giorno antecedente l'effettivo inizio, le successive modificazioni entro 5 giorni, nonché le informazioni identificative dell'operazione di distacco posta in essere.

Non essendo la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro necessariamente richiesta da tutti gli Stati membri UE, il legislatore ha quindi previsto la possibilità per l'impresa distaccante di provare il corretto avvio del rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato mediante documentazione equivalente (attestazione della richiesta del modello A1).

INL - TIROCINI DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO

Con la nota del 14.2.2023 n. 320, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha affermato che per un soggetto titolare di un permesso di soggiorno rilasciato per motivi di studio e formazione è possibile svolgere un percorso di tirocinio sia curriculare che extracurriculare.

Trattandosi di rapporti di tirocinio, l'INL ha escluso l'operatività, anche in via analogica, dell'art. 14 co. 4 del DPR 394/99, che consente, entro precisi limiti, lo svolgimento di attività di lavoro subordinato a chi possiede un valido permesso di soggiorno per ragioni di studio o formazione.

Alla luce della normativa nazionale e regionale, i tirocini formativi e di orientamento sono applicabili anche ai cittadini provenienti da Paesi extra-UE purché muniti di apposito visto di ingresso.

Occorre tuttavia distinguere:

- l'ipotesi di tirocinio curriculare, in cui il cittadino extracomunitario può svolgere tutte le attività previste dal corso di studi o professionale per cui è stato rilasciato il permesso di soggiorno;
- l'ipotesi di tirocinio extracurriculare, in cui va attentamente valutata la compatibilità delle attività da svolgere nell'ambito del tirocinio con l'espletamento del percorso di studi o formazione professionale sotteso al rilascio del titolo di ingresso.

INPS - CONTRIBUTI VOLONTARI 2023

Con la circ. 20.2.2023 n. 22, l'INPS ha comunicato gli importi e i valori delle aliquote validi per l'anno 2023 ai fini del versamento dei contributi volontari per i lavoratori dipendenti non agricoli (compresi i giornalisti con rapporto di lavoro subordinato), i lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni artigiani e commercianti nonché gli iscritti alla Gestione separata.

In particolare, per i lavoratori dipendenti non agricoli la retribuzione minima settimanale è pari a 227,18 euro e l'aliquota contributiva è pari al 33% per gli iscritti autorizzati alla contribuzione volontaria nel FPLD con decorrenza 31.12.95, ovvero al 27,87% se autorizzati entro tale data.

Per gli iscritti alle Gestioni artigiani e commercianti, la contribuzione volontaria si determina applicando, al reddito medio di ciascuna delle 8 classi di reddito previste all'art. 3 della L. 233/90, le aliquote stabilite per il versamento dei contributi obbligatori per il 2023.

Invece per coloro che sono iscritti alla Gestione separata, il contributo volontario deve essere determinato applicando, all'importo medio dei compensi percepiti nell'anno di contribuzione precedente alla data della domanda, l'aliquota IVS di finanziamento della Gestione.

INPS - MASSIMALE PER LA CONTRIBUZIONE ENASARCO ANTE 1996

Con il messaggio 20.2.2023 n. 730, l'INPS è intervenuto in merito al massimale contributivo annuo di cui all'art. 2 co. 18 della L. 335/95, previsto esclusivamente per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31.12.95 o per coloro che hanno esercitato l'opzione per il sistema contributivo, chiarendo che la sola contribuzione

ENASARCO, versata anteriormente al 1996, non è sufficiente a costituire anzianità contributiva e, pertanto, anche in tale ipotesi trova applicazione il predetto massimale contributivo.

L'Istituto previdenziale ricorda infatti che la Fondazione ENASARCO è tenuta ad erogare trattamenti previdenziali integrativi – rispetto a quelli di base erogati dall'INPS – per gli agenti e i rappresentanti di commercio che vi sono obbligatoriamente iscritti ai fini pensionistici integrativi.

Per l'INPS è proprio la natura integrativa della contribuzione versata all'ENASARCO – che, peraltro, non può essere oggetto di ricongiunzione con quella versata nell'AGO e nelle forme esclusive e sostitutive, né può essere utilizzata ai fini del cumulo o della totalizzazione – a far sì che la stessa non rilevi ai fini della determinazione dell'anzianità assicurativa ante 1.1.96.

INPS - PROFESSIONISMO SPORTIVO PER IL CALCIO FEMMINILE

Con la circ. 20.2.2023 n. 24, l'INPS ha fornito indicazioni operative con riferimento all'estensione dell'obbligo di iscrizione al Fondo pensione sportivi professionisti, a decorrere dall'1.7.2022, in seguito al passaggio al professionismo sportivo del calcio femminile relativamente al campionato di serie A.

Sul punto, l'Istituto previdenziale ricorda che nell'attesa della piena applicazione delle disposizioni di riforma di cui al DLgs. 36/2021, prevista a decorrere dal prossimo 1.7.2023, lo status di sportivo professionista è attualmente definito dall'art. 2 della L. 91/81, laddove si individuano come sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali.

Dopo aver indicato le aliquote applicabili, l'INPS rende noto che, per quanto riguarda le dichiarazioni retributive e contributive relative alle sportive professioniste alle proprie dipendenze, le società sportive professionistiche iscritte al campionato di serie A di calcio femminile saranno tenute alla validazione dell'elemento "CodiceQualifica" presente nell'elemento "DatiParticolari" del flusso UniEmens, utilizzando i codici già in uso per i calciatori professionisti e per le altre figure di lavoratori sportivi.

INPS - PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE PER QUOTA 103

Con il messaggio 21.2.2023 n. 754, l'INPS ha comunicato che il sistema di gestione delle domande di pensione è stato implementato per consentire la presentazione dell'istanza di pensione anticipata flessibile – c.d. "Quota 103" – di cui all'art. 1 co. 283 e 284 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023).

Sul punto, si ricorda che l'anticipo pensionistico in questione può essere conseguito laddove siano raggiunte, entro il 31.12.2023, un'età minima di 62 anni e una contribuzione minima di 41 anni.

Operativamente, l'INPS rende noto che le domande di prestazione possono innanzitutto essere presentate direttamente dal portale istituzionale (www.inps.it) seguendo il percorso "Pensione e previdenza", "Domanda di pensione" e, infine, accedendo all'Area tematica "Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, ECOCERT, APE Sociale e Beneficio precoci".

In alternativa, le domande di accesso a "Quota 103" potranno essere presentate tramite gli Istituti di Patronato ovvero chiamando il contact center integrato al numero verde 803164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06164164 (da rete mobile a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

INPS - ACCERTAMENTO DELL'ESISTENZA IN VITA DEI PENSIONATI ALL'ESTERO

Con il messaggio 23.2.2023 n. 794, l'INPS ha definito il calendario per le attività di accertamento dell'esistenza in vita per gli anni 2023 e 2024 dei pensionati che riscuotono all'estero la pensione.

In particolare, per i pensionati residenti in America, Asia, Estremo Oriente, Paesi scandinavi, Stati dell'Est Europa e Paesi limitrofi viene specificato che le attestazioni di esistenza in vita devono pervenire entro il 18.7.2023, in caso contrario la riscossione della rata di agosto 2023, laddove possibile, avverrà in contanti presso gli sportelli Western Union del Paese di residenza.

In assenza di attestazione entro il 19.8.2023 o di riscossione personale, la pensione verrà sospesa dalla rata di settembre 2023.

Per i pensionati residenti in Europa, Africa e Oceania, l'INPS precisa che le attestazioni devono pervenire entro il 18.1.2024, in caso contrario la riscossione della rata di febbraio 2024, laddove possibile, avverrà in contanti presso gli sportelli Western Union del Paese di residenza.

In assenza di attestazione entro il 19.2.2024 o di riscossione personale, la pensione verrà sospesa dalla rata di marzo 2024.

INL - PROGRAMMAZIONE DELLA VIGILANZA 2023

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con il documento di programmazione della vigilanza 2023 allegato alla nota 14.2.2023 n. 1095, fornisce la programmazione dei controlli e degli obiettivi dell'attività ispettiva per l'anno 2023.

In particolare, l'INL specifica che la lotta al lavoro sommerso è l'obiettivo principale prefissato per il 2023 in attuazione del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (per il triennio 2023-2025), adottato dal Ministero del Lavoro nell'ambito degli impegni assunti dall'Italia con il PNRR con la Missione 5C1 politiche per il lavoro.

A tal fine, l'attività dell'INL è volta a una più ampia tutela sostanziale dei lavoratori implementando l'esperienza degli sportelli multilingua per la ricezione delle denunce di irregolarità e sfruttamento lavorativo, nello specifico dei cittadini stranieri, fornendo altresì una modulistica di denuncia in diverse lingue per un coinvolgimento più inclusivo dei lavoratori in cerca di tutela.

Saranno inoltre privilegiati gli strumenti tesi a garantire una risoluzione immediata ed efficace delle problematiche rappresentate dai lavoratori.

ANPAL - ESTENSIONE DELL'OPERATIVITÀ DEL FONDO NUOVE COMPETENZE AL 2023

Con il decreto 24.2.2023 n. 31, il Commissario straordinario ANPAL, modificando l'Avviso approvato con decreto ANPAL 10.11.2022 n. 320, in virtù dell'estensione dell'operatività del Fondo nuove competenze al 2023, ha disposto:

- il rifinanziamento del Fondo nuove competenze per 180 milioni di euro;
- la proroga al 27.3.2023 del termine sia per presentare le domande sia per sottoscrivere gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro.

MINISTERO DELL'INTERNO - DOMANDA DI NULLA OSTA PER IL DECRETO FLUSSI 2023

Con la circ. 24.2.2023 n. 1212, il Ministero dell'Interno è intervenuto in merito alla procedura di invio delle domande di nulla osta al lavoro nell'ambito della programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2022, regolata dal DPCM 29.12.2022.

Dopo aver ricordato che i datori di lavoro potranno inviare le relative domande di nulla osta al lavoro dal prossimo 27.3.2023, il Ministero ha reso noto che, al fine di snellire e facilitare le procedure di invio e gestione delle domande, è stato semplificato il meccanismo di accesso al dedicato "Portale informatico ALI".

INPS - CONTRIBUTO PER LE RETTE DI ASILI NIDO E FORME DI ASSISTENZA DOMICILIARE

Con messaggio 2.3.2023 n. 889, l'INPS ha fornito le istruzioni per presentare le domande per il 2023 finalizzate alla fruizione del bonus asili nido o del contributo per l'utilizzo di forme di supporto presso la propria abitazione in favore di bambini con meno di 3 anni affetti da gravi patologie croniche.

Nella domanda per il bonus asili nido occorre in particolare:

- indicare le mensilità relative ai periodi di frequenza scolastica per le quali si intende ottenere il beneficio tra gennaio e dicembre 2023 fino a un massimo di 11 mensilità;
- allegare la documentazione attestante l'avvenuto pagamento delle singole rette (in caso di mancata presentazione all'atto della domanda le ricevute potranno essere allegate entro il 31.7.2024);
- specificare le modalità di pagamento.

La domanda va presentata telematicamente attraverso uno dei seguenti canali:

- portale web dell'Istituto se in possesso di SPID di livello 2 o superiore o una Carta di identità elettronica 3.0 (CIE) o una Carta Nazionale dei Servizi (CNS);
- Istituti di Patronato.

In caso di ISEE minorenni oltre 40.000,00 euro, assente, con omissioni e/o difformità dei dati del patrimonio mobiliare e/o dei dati reddituali autodichiarati o discordante, l'importo verrà erogato nella misura minima.

INPS - ISTRUZIONI PER L'ACCESSO ALL'OPZIONE DONNA

Con circ. 6.3.2023 n. 25, l'INPS ha fornito le istruzioni in tema di pensione anticipata c.d. "opzione donna" di cui all'art. 16 del DL 4/2019 così come modificato dall'art. 1 co. 292 della L. 197/2022 per i profili relativi ai destinatari della norma, ai requisiti e alle condizioni richiesti, alla decorrenza del trattamento pensionistico e alle modalità di presentazione della domanda.

Nel merito, l'Istituto previdenziale ricorda che la disposizione indicata nella legge di bilancio 2023 prorogato e rivede l'accesso all'anticipo pensionistico c.d. "opzione donna", richiedendo alle lavoratrici interessate di aver maturato entro il 31.12.2022 un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, nonché un'età anagrafica di 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni.

Inoltre, l'esercizio dell'"opzione donna" sarà possibile solo per specifiche categorie di lavoratrici, ossia le c.d. "caregiver", le donne con invalidità al 74%, nonché le donne lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese in crisi. La pensione opzione donna potrà essere conseguita decorsi:

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

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

DOMANDE DI INDENNITÀ PER GRAVIDANZA A RISCHIO PER LE LAVORATRICI AUTONOME

Con il messaggio 572/2023, l'INPS ha comunicato l'aggiornamento delle procedure di presentazione on line delle domande di indennità di maternità anticipata per gravidanza a rischio da parte delle lavoratrici autonome.

Con il messaggio 7.2.2023 n. 572, l'INPS ha reso noto di aver aggiornato le procedure per presentare telematicamente le domande di indennità di maternità anticipata per gravidanza a rischio da parte delle lavoratrici autonome.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha chiarito che le domande possono riguardare anche periodi precedenti la data di presentazione delle domande stesse, purché relativi a periodi decorrenti dal 13.8.2022, data di entrata in vigore del DLgs. 30.6.2022 n. 105.

Profili normativi

Ai sensi del dell'art. 68 co. 2-ter del DLgs. 26.3.2001 n. 151, così come modificato dall'art. 2 co. 1 lett. t) del DLgs. 105/2022, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'art. 17 co. 3 del DLgs. 151/2001, alle lavoratrici autonome viene riconosciuta l'indennità giornaliera:

- anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto;
- calcolata ed erogata con le stesse modalità previste per i periodi di tutela della maternità delle lavoratrici autonome.

Requisiti

L'indennità di maternità anticipata per gravidanza a rischio si consegue:

- producendo all'INPS l'accertamento dell'ASL con l'individuazione del periodo indennizzabile per i casi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose (in caso di coincidenza in tutto o in parte di tale periodo con il periodo indennizzabile di maternità la tutela è assorbita in quella ordinaria ex art. 68 co. 1 del DLgs. 151/2001);
- se nel periodo indennizzabile sussiste regolarità contributiva.

Non è richiesta l'astensione dall'attività lavorativa.

Aspetti operativi

Le domande di accesso all'indennità in parole possono essere presentate tramite:

- sito web www.inps.it, mediante autenticazione tramite SPID, almeno di 2° livello, CIE 3.0 o CNS;
- contact center Integrato, al numero 803164 (gratuito da rete fissa) o al numero 06164164 (da rete mobile a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- Istituti di Patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi offerti dagli stessi.

Per quanto riguarda la presentazione via web, il percorso on line da seguire è “Congedo parentale, maternità e paternità - Domanda”, “Acquisizione domanda”, “Congedo di maternità/paternità”, “Autonomi”.

A questo punto, nella pagina “Dichiaro” occorre spuntare l'opzione “di voler richiedere l'indennità di maternità anticipata per gravidanza a rischio”.

Per trasmettere le domande è richiesto l'inserimento della data presunta del parto ed eventualmente la data di interruzione di gravidanza.

Nel caso in cui il certificato telematico di gravidanza sia stato trasmesso dal medico certificatore all'INPS, la

procedura consentirà di importare i dati contenuti nel certificato stesso. In assenza di certificazione, è sufficiente indicare nella domanda la data presunta del parto individuata dal proprio medico.

Consultazione e annullamento delle domande

Infine, nel messaggio in esame si precisa che le domande di indennità di maternità anticipata per gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome potranno essere consultate e annullate, insieme alle altre tipologie di domande del servizio “Congedo parentale, maternità e paternità - Domanda”, accedendo, rispettivamente, alle voci di menu:

- “Consultazione domande”;
- “Annullamento domande”.

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

NUOVO TASSO DI INTERESSE PER LE SANZIONI CIVILI IN CASO DI OMESSO PAGAMENTO DI CONTRIBUTI

Con la circ. 17/2023, l'INPS è intervenuto in merito alla variazione del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema in seguito alla decisione di politica monetaria BCE del 2.2.2023.

Con la circ. 8.2.2023 n. 17, l'INPS è nuovamente intervenuto con riferimento alla variazione del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tasso Ufficiale di Riferimento, o TUR) in seguito alla decisione di politica monetaria della Banca Centrale Europea (BCE) del 2.2.2023.

Sul punto, si evidenzia che il tasso – che è stato innalzato di 50 punti base – risulta essere pari al 3% dall'8.2.2023.

Interesse di dilazione

Secondo quanto ricordato dall'INPS, l'interesse di dilazione dovrà essere calcolato al tasso del 9% annuo con riferimento alle rateazioni per la regolarizzazione dei debiti contributivi e sanzioni civili (nonché per i premi assicurativi e accessori) ai sensi dell'art. 2 co. 11 del DL 9.10.89 n. 338.

L'interesse di dilazione al 9% trova applicazione sulle rateazioni presentate a decorrere dall'8.2.2023, mentre non si applica ai piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore (i quali non subiranno modifiche).

Interesse di differimento

Inoltre, la circolare in argomento ricorda che l'interesse di differimento del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al tasso del 9% annuo.

Con riferimento alle tempistiche, il nuovo tasso sarà applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di gennaio 2023.

Effetti sul valore delle sanzioni civili

Come evidenziato dall'Istituto previdenziale, l'innalzamento del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali ad opera della BCE rileva anche con riferimento alle sanzioni civili.

In particolare, la sanzione civile è pari all'8,50% in caso di:

- mancato o ritardato pagamento di contributi o premi il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie (art. 116 co. 8 lett. a) della L. 23.12.2000 n. 388);
- evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia stessa (art. 116 co. 8 lett. b), secondo periodo, della L. 388/2000);
- mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori (art. 116 co. 10 della L. 388/2000).

Procedure concorsuali

Nel caso in cui le aziende risultino sottoposte a procedure concorsuali, le sanzioni civili possono essere ridotte nell'ipotesi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi prevista dall'art. 116 co. 8 lett. a) della L.

388/2000.

Queste dovranno essere calcolate nella misura del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema.

Nell'ipotesi di evasione di cui all'art. 116 co. 8 lett. b) della L. 388/2000, la misura delle sanzioni è pari al predetto tasso aumentato del 2%.

Inoltre, qualora il tasso del TUR scenda al di sotto del tasso degli interessi legali, la riduzione massima sarà pari al tasso legale, mentre quella minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti.

Tenuto conto che per effetto della decisione della BCE, il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (ex TUR) è inferiore all'interesse legale in vigore dall'1.1.2023 (5% in ragione d'anno), a decorrere dall'8.2.2023 continua ad applicarsi la riduzione massima pari al tasso legale (5%) mentre la riduzione minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti (7%).

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

LA CONTRIBUZIONE 2023 PER GLI ARTIGIANI E I COMMERCianti

Con la circ. 19/2023, l'INPS ha indicato le misure delle aliquote, gli importi reddituali, nonché le modalità di calcolo e versamento dei contributi dovuti per il 2023 dagli iscritti alle Gestioni artigiani e commercianti.

Con la circ. 10.2.2023 n. 19, l'INPS ha indicato le misure delle aliquote, gli importi reddituali (massimale e minimale di reddito), nonché le modalità di calcolo e versamento dei contributi dovuti per il 2023 dagli iscritti alle Gestioni speciali artigiani ed esercenti attività commerciali.

Nuovi valori reddituali

Con la circolare in questione, l'INPS evidenzia che, tenuto conto della variazione in aumento dell'8,1% dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo riferita al biennio 2021/2022, i valori che riguardano il minimale e il massimale di reddito, utili ai fini del calcolo della contribuzione dovuta per il 2023, risultano incrementati rispetto allo scorso anno.

Sul punto, si precisa che il minimale di reddito da prendere in considerazione per quest'anno ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto da artigiani e commercianti, risulta pari a 17.504,00 euro, mentre il massimale di reddito ammonta a:

- 86.983,00 euro per coloro che si sono iscritti alle Gestioni prima dell'1.1.96;
- 113.520,00 euro per coloro che si sono iscritti a partire da tale data.

Per quanto concerne invece la contribuzione IVS eccedente il minimale, il contributo è dovuto sui redditi prodotti nel 2023 per la quota eccedente il predetto minimale di 17.504,00 euro, con applicazione delle aliquote fino al limite della prima fascia di retribuzione annua pensionabile che, sempre per quest'anno, è pari a 52.190,00 euro annui, mentre per i redditi superiori a tale soglia trova sempre applicazione l'aumento dell'aliquota dell'1% ex art. 3-ter del DL 384/92.

Aliquote valide per il 2023

Invece, con riferimento alle aliquote contributive applicabili per il 2023, l'INPS conferma il valore dell'aliquota base raggiunto ancora nel 2018 ai sensi dell'art. 24 co. 22 del DL 201/2011, fissato al 24%, e soggetto a specifici incrementi o riduzioni.

In particolare, per i soli iscritti alla Gestione commercianti va sommata l'aliquota aggiuntiva ex art. 5 del DLgs. 207/96, prevista ai fini dell'indennizzo per la cessazione definitiva dell'attività commerciale, il cui importo, a decorrere dall'1.1.2022, è pari allo 0,48% su disposizione dell'art. 1 co. 380 della L. 178/2020 (legge di bilancio 2021).

In altri termini, l'aliquota complessiva è pari al:

- 24,48% per gli iscritti alla Gestione commercianti;
- 24% per gli iscritti alla Gestione artigiani.

I valori delle aliquote si riducono invece del 50% nel caso di iscritti con più di 65 anni di età (art. 59 co. 15 della L. 449/97), mentre per i coadiuvanti con età non superiore a 21 anni, le aliquote sono fissate nella misura del:

- 23,25%, per gli artigiani;
- 23,73%, per gli iscritti alla Gestione commercianti.

Le predette riduzioni per i coadiuvanti "under 21", precisa l'INPS, operano fino a tutto il mese in cui il collaboratore interessato compie i 21 anni.

Infine, si conferma il contributo aggiuntivo per le prestazioni di maternità ex art. 49 della L. 488/99, fissato nella misura di 0,62 euro mensili (7,44 euro su base annuale).

Importi dei contributi

Con riferimento al contributo calcolato sul minimale di reddito dovuto per il 2023 dai titolari di qualunque età e coadiuvanti di età superiore ai 21 anni, l'importo è pari a:

- 4.208,40 euro annui (4.077,12 euro per i coadiuvanti con meno di 21 anni) per gli iscritti alla Gestione artigiani;
- 4.292,42 euro (4.161,14 euro per i coadiuvanti con meno di 21 anni) per gli esercenti attività commerciali.

Sulla base dei predetti valori è poi possibile calcolare gli importi per i periodi inferiori all'anno solare. In pratica, il contributo sul minimale risulta pari a:

- 350,70 euro mensili per gli artigiani (339,76 euro per i coadiuvanti con età inferiore ai 21 anni);
- 357,70 euro per gli esercenti attività commerciali (346,76 euro per i coadiuvanti con età inferiore ai 21 anni).

Versamento della contribuzione

Per quanto concerne il versamento dei contributi, che dovrà essere effettuato utilizzando il modello F24, nella circolare in commento si precisa che quelli dovuti sul minimale di reddito dovranno essere versati in 4 rate, alle scadenze del:

- 16.5.2023;
- 21.8.2023;
- 16.11.2023;
- 16.2.2024.

Invece, i pagamenti dei contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale, a titolo di saldo 2022, primo e secondo acconto 2023, dovranno essere effettuati in occasione dei consueti versamenti IRPEF.

Infine, l'INPS ricorda che i dati e gli importi utili per il pagamento della contribuzione dovuta possono essere reperiti, a cura del contribuente o di un suo delegato, tramite l'opzione "Dati del mod. F24", contenuta nel "Cassetto previdenziale per artigiani e commercianti".

Attraverso tale opzione è possibile, inoltre, visualizzare e stampare in formato pdf il modello da utilizzare per effettuare il pagamento.

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

I CONTRIBUTI VOLONTARI PER IL 2023

Con la circ. 22/2023, l'INPS ha fissato i valori e i parametri da utilizzare nel 2023 per il versamento dei contributi volontari per i lavoratori dipendenti non agricoli, i lavoratori autonomi e gli iscritti alla Gestione separata.

Con la circ. 20.2.2023 n. 22, l'INPS ha indicato i valori e i parametri da utilizzare per il versamento dei contributi volontari previsti per quest'anno per i lavoratori dipendenti non agricoli, i lavoratori autonomi, nonché gli iscritti alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

Lavoratori dipendenti non agricoli

Per quanto concerne i versamenti volontari dei lavoratori dipendenti non agricoli, l'INPS ricorda in via preliminare che l'ISTAT ha rilevato nella misura dell'8,1% la variazione percentuale nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatasi nel biennio 2021/2022.

Pertanto, tenendo conto di tale variazione dell'indice ISTAT, per l'anno 2023:

- la retribuzione minima settimanale è pari a 227,18 euro;
- la prima fascia di retribuzione annuale oltre la quale è prevista l'applicazione dell'aliquota aggiuntiva dell'1%, di cui all'art. 3-ter del DL 384/92, è pari a 52.190,00 euro;
- il massimale ex art. 2 co. 18 della L. 335/95, da applicare ai proscrittori volontari titolari di contribuzione non anteriore all'1.1.96 o che, avendone il requisito, esercitino l'opzione per il sistema contributivo, è pari a 113.520,00 euro.

Inoltre, sempre per quest'anno, l'aliquota contributiva a carico dei lavoratori dipendenti non agricoli, autorizzati alla prosecuzione volontaria nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) con decorrenza successiva al 31.12.95, è fissata al 33%, mentre l'aliquota IVS relativa ai lavoratori dipendenti non agricoli, autorizzati alla prosecuzione volontaria con decorrenza compresa entro il 31.12.95, è confermata nella misura pari al 27,87%.

Giornalisti con rapporto di lavoro subordinato

I giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti con rapporto di lavoro subordinato versano la stessa aliquota contributiva IVS vigente nell'assicurazione generale obbligatoria, pari al 33%, in quanto iscritti nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) ovvero all'evidenza contabile separata dello stesso FPLD.

Contribuzione volontaria per artigiani e commercianti

Per quanto concerne gli iscritti alle Gestioni artigiani e commercianti, la contribuzione volontaria si calcola applicando al reddito medio di ciascuna delle 8 classi di reddito previste all'art. 3 della L. 233/90, le aliquote stabilite per il versamento dei contributi obbligatori per il 2023.

In pratica, l'importo delle aliquote è pari:

- al 24% per gli iscritti alla Gestione artigiani, con una riduzione al 23,25% per i collaboratori di età non superiore ai 21 anni;
- al 24,48% per gli iscritti alla Gestione commercianti, con una riduzione al 23,73% nel caso di collaboratori di età non superiore ai 21 anni.

Con l'occasione, nella circolare in commento, l'INPS riporta in formato tabellare, sulla base delle predette aliquote e dei valori reddituali aggiornati, tutti gli importi di contribuzione mensile a partire dall'1.1.2023.

Contribuzione volontaria per la Gestione separata

Inoltre, l'INPS fornisce anche indicazioni in merito al versamento della contribuzione volontaria nella Gestione

separata ex L. 335/95, ricordando innanzitutto che l'importo del contributo volontario dovuto deve essere determinato ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 7 del DLgs. 184/97, ovvero applicando all'importo medio dei compensi percepiti nell'anno di contribuzione precedente alla data della domanda, l'aliquota IVS di finanziamento della Gestione in argomento.

In particolare, ai fini della determinazione del contributo volontario deve essere presa in considerazione esclusivamente l'aliquota IVS vigente per i soggetti privi di altra tutela previdenziale e non titolari di pensione, pari, per l'anno 2023, al:

- 25% per i professionisti;
- 33% per i collaboratori e figure assimilate.

Poiché nel 2023 il minimale per l'accredito contributivo è fissato in 17.504,00 euro, per il medesimo anno l'importo minimo dovuto dai proscrittori volontari della Gestione separata non potrà essere inferiore a:

- 4.376,04 euro su base annua e 364,67 euro su base mensile, per quanto concerne i professionisti;
- 5.776,32 euro su base annua e 481,36 euro su base mensile, per quanto concerne tutti gli altri iscritti.

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

LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DEL DECRETO “MILLEPROROGHE” CONVERTITO

Il DL 198/2022 (decreto “Milleproroghe”) è stato convertito nella L. 24.2.2023 n. 14, pubblicata sulla G.U. 27.2.2023. In sede di conversione sono state introdotte diverse misure in materia di lavoro.

Il DL 29.12.2022 n. 198 (c.d. decreto “Milleproroghe”) è stato convertito nella L. 24.2.2023 n. 14, pubblicata sulla G.U. 27.2.2023 n. 49 ed entrata in vigore il 28.2.2023, prevedendo numerose novità rispetto al testo originario.

Di seguito vengono indicate le principali novità in materia di lavoro e previdenza apportate in sede di conversione in legge del decreto in parola.

Proroga per il diritto al lavoro agile per specifiche categorie di lavoratori

L’art. 9 co. 4-ter del DL 198/2022, inserito in sede di conversione in legge, differisce ulteriormente dal 31.3.2023 al 30.6.2023 il diritto per i lavoratori c.d. “fragili” di prestare l’attività lavorativa in modalità agile (smart working), previsto dall’art. 1 co. 306 - 307 della L. 197/2022.

La modalità di lavoro agile può essere assicurata anche con l’adibizione del lavoratore a una diversa mansione, ricompresa nella stessa categoria o area di inquadramento, in base a quanto definito dalla contrattazione collettiva vigente.

La ricollocazione del lavoratore dovrà avvenire:

- senza decurtazione alcuna della retribuzione in godimento;
- fatte salve le disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali eventualmente più favorevoli.

Invece, l’art. 9 co. 5-ter del DL 198/2022, anch’esso inserito in sede di conversione in legge, ripristina quanto previsto dall’art. 90 co. 1 del DL 34/2020, reintroducendo, dal 28.2.2023 al 30.6.2023, il diritto al lavoro agile per i lavoratori del settore privato con figli “under 14”, anche in assenza di accordo individuale, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa, e che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Inoltre, il diritto al lavoro agile è altresì riconosciuto a tutti i lavoratori che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, siano ritenuti maggiormente esposti a rischio di contagio da COVID-19, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Proroghe in materia di somministrazione di lavoro

L’art. 9 co. 4-bis del DL 198/2022, inserito in sede di conversione in legge, proroga dal 30.6.2024 al 30.6.2025 l’efficacia della misura in materia di somministrazione di lavoro prevista all’art. 31 co. 1 del DLgs. 81/2015, laddove si stabilisce che se il contratto tra l’agenzia e l’utilizzatore è a tempo determinato, quest’ultimo può impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l’agenzia di somministrazione ha comunicato all’utilizzatore l’assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all’utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Proroghe per l’isopensione

Con l’art. 9 co. 5-bis del DL 198/2022, inserito in sede di conversione in legge, viene modificato l’art. 1 co. 160 della L. 205/2017, prorogando dal 2023 al 2026 la possibilità di accedere alla prestazione di prepensionamento denominata “isopensione” per i lavoratori anziani che raggiungono i requisiti minimi per il pensionamento (di

vecchiaia o anticipato) nei 7 anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro, anziché nei 4 anni previsti dalla disposizione originaria ex art. 4 co. 2 della L. 92/2012.

Disposizioni in materia di lavoro portuale

In sede di conversione viene integrato l'art. 199 co. 1 lett. b) del DL 34/2020, che stabiliva la possibilità per le Autorità di sistema portuale di erogare ai soggetti fornitori di lavoro portuale ex art. 17 della L. 28.1.94 n. 84 un contributo pari a 90,00 euro per ogni lavoratore in relazione a ciascuna giornata di lavoro prestata in meno rispetto al corrispondente mese dell'anno 2019, per effetto dell'emergenza COVID-19.

Considerate le conseguenze della crisi economica e finanziaria derivanti dagli sviluppi del conflitto bellico in Ucraina, il DL "Milleproroghe" prevede che le Autorità di sistema portuale possono procedere all'erogazione delle eventuali risorse residue a favore del soggetto fornitore di lavoro portuale di cui all'art. 17 della L. 84/94, e delle imprese autorizzate ai sensi dell'art. 16, titolari di contratti di appalto e di attività comprese nel ciclo operativo ai sensi dell'art. 18 co. 9, ultimo periodo, della medesima legge.

Estensione delle prestazioni del Fondo Nuove Competenze

In sede di conversione in legge, viene estesa al 2023 l'operatività del Fondo nuove competenze ex art. 88 del DL 19.5.2020 n. 34.

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

LE NOVITÀ DI FEBBRAIO IN PILLOLE

FORMAZIONE PROFESSIONALE

ACCORDO PONTE 27.2.2023

In attesa del rinnovo del CCNL vigente, l'Accordo ponte ne proroga la validità al 31.12.2023.

Previsto il versamento da parte di ciascun ente, con modalità che dovranno essere definite dalla contrattazione territoriale entro il 28.4.2023 (vale a dire entro il 60° giorno successivo alla firma dell'Accordo ponte), di un importo pari a 400,00 euro. Tale somma dovrà essere erogata sotto forma di welfare aziendale o in alternativa, in tutto o in parte, sotto forma di contribuzione al Fondo pensione.

Qualora la contrattazione integrativa non definisca le modalità di erogazione entro il termine previsto, l'importo in questione sarà distribuito su due tranches, pari rispettivamente a 250,00 euro entro dicembre 2023 e ai residui 150,00 euro entro gennaio 2024.

Sono temporaneamente esentati da tale obbligo (ferma restando la maturazione del diritto da parte del lavoratore) gli enti che, in seguito alla dichiarazione di stato di crisi, nell'anno in corso abbiano fatto (o stiano per fare) ricorso ad ammortizzatori sociali.

IGIENE AMBIENTALE

ACCORDO 10.2.2023

L'Accordo definisce il meccanismo alternativo per la determinazione delle quote da corrispondere a titolo di Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività (ERAP) presso le aziende prive di contrattazione aziendale istitutiva del premio di risultato o comunque riferibile all'ERAP stesso.

Si fa riferimento a indicatori che permettono di misurare i livelli di redditività, qualità ed efficienza raggiunti presso le imprese interessate in ciascuno degli anni solari di riferimento (2023 e 2024).

In particolare, è stata definita la misura attraverso la quale ciascuno di tali indicatori concorre alla definizione del valore dell'ERAP, fissato in 180,00 euro (per il parametro 130,07) dall'Accordo 18 maggio 2022 (parte economica, al punto 1 lettera d).

Al raggiungimento dell'obiettivo di redditività è stato attribuito il peso dei 2/9 del totale, vale a dire di 40,00 euro; al raggiungimento dell'obiettivo di qualità (rapportato alla percentuale di raccolta differenziata realizzata rispetto alle previsioni contrattuali), è stato attribuito il peso di 1/9 del totale, vale a dire di 20,00 euro; laddove il raggiungimento dell'obiettivo di efficienza (misurato in relazione al tasso medio aziendale annuo di assenteismo) pesa per i 6/9 del totale e determina una quota variabile tra 80,00 e 120,00 euro a seconda del numero di giornate non lavorate (80,00 euro per giornate di assenza oltre le 18; 100,00 euro per giornate di assenza comprese tra 14 e 18; 120,00 euro per giornate di assenza inferiori a 14).

Le aziende coinvolte da tale meccanismo di determinazione alternativo sono quindi tenute, nei mesi di gennaio 2024 e gennaio 2025, a comunicare alle rappresentanze sindacali i dati relativi ai 3 indicatori e successivamente a corrispondere ai lavoratori tali importi nei mesi di marzo 2024 e marzo 2025.

POMPE FUNEBRI (AGENZIE MUNICIPALIZZATE)

ACCORDO 7.2.2023

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile ai dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario; la nuova disciplina decorre dall'1.1.2022 e scadrà il 31.12.2024.

Di seguito gli importi dei nuovi minimi tabellari integrati (TEM), validi dall'1.3.2023: liv. QS, 3.143,84 euro; liv. Q, 2.809,60 euro; liv. A1, 2.480,59 euro; liv. A2, 2.255,10 euro; liv. B1 2.085,27 euro; liv. B2, 1.951,01 euro; liv. C1, 1.816,83 euro; liv. C2, 1.719,94 euro; liv. C3, 1.667,81 euro; liv. D1, 1.615,68 euro; liv. D2, 1.526,23 euro; liv. D3, 1.284,01 euro. Incrementi successivi sono stati previsti da aprile e da novembre 2024.

A compensazione del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2021 e il 28.2.2023 sono state previste due distinte erogazioni una tantum. La prima, relativa ai primi 12 mesi (anno solare 2021), sotto forma di buoni carburante del valore di 200,00 euro (da riproporzionare per i lavoratori a part time). La seconda (relativa al periodo 1.1.2022/28.2.2023) nei seguenti importi da erogare con la retribuzione del corrente mese di marzo: liv. QS, 692,16 euro; liv. Q, 618,54 euro; liv. A1, 546,12 euro; liv. A2, 496,48 euro; liv. B1 459,08 euro; liv. B2, 429,54 euro; liv. C1, 400,00 euro; liv. C2, 378,66 euro; liv. C3, 367,18 euro; liv. D1, 355,70 euro; liv. D2, 336,03 euro; liv. D3, 282,69 euro. Tali importi vanno riproporzionati in ragione di tanti 14esimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati durante il periodo di riferimento (considerando a tal fine come mese intero le frazioni di mese di durata superiore a 15 giorni), come pure in relazione all'eventuale minor durata dell'orario lavorativo (part time). In caso di passaggio di livello intervenuto nel corso di tale periodo, occorre riconoscere pro quota l'importo del livello di destinazione.

Le Parti hanno poi fornito i nuovi importi annui da erogare in marzo 2024, relativi all'anno 2023, a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR), nei confronti del personale a tempo indeterminato occupato in aziende prive di contrattazione di secondo livello (al netto di quelle che versino in condizioni di difficoltà economico-produttiva documentata) e che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi con la medesima finalità; i nuovi valori sono i seguenti: liv. QS, 313,69 euro; liv. Q, 280,33 euro; liv. A1, 247,51 euro; liv. A2, 225,01 euro; liv. B1 208,06 euro; liv. B2, 194,67 euro; liv. C1, 181,29 euro; liv. C2, 171,61 euro; liv. C3, 166,41 euro; liv. D1, 161,21 euro; liv. D2, 152,29 euro; liv. D3, 128,12 euro.

Da gennaio 2024 aumenteranno i valori dell'indennità di cassa e maneggio denaro per lavoratori che regolarmente maneggiano denaro contanti o assegni per ammontare superiore ai 500,00 euro (3,50 euro per giorno lavorato), dell'indennità domenicale (7,00 euro), dell'indennità per operazioni tanatologiche (10,00 euro), dell'indennità per trattamenti conservativi (12,00 euro), dell'indennità esumazioni con mezzi meccanici ed estumulazioni (12,00 euro), dell'indennità esumazioni senza mezzi meccanici (17,00 euro).

Da luglio 2024, infine, il contributo ordinario trimestrale al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Fasda a carico del datore aumenterà da 42,50 a 84,50 euro.

VETRO (INDUSTRIA)

ACCORDO 10.2.2023

L'Accordo, nei giorni successivi alla stipula integrato con le tabelle relative ai nuovi valori retributivi, rinnova la disciplina applicabile nelle aziende industriali della produzione e della trasformazione del vetro e nelle aziende che producono lampade e display. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2023 e scadrà il 31.12.2025.

Definiti i nuovi minimi applicabili da marzo 2023, gennaio 2024 e aprile 2025. Per le aziende che producono vetro piano o lana e filati di vetro, e per le aziende della seconda lavorazione del vetro o che svolgono lavorazioni artistiche, la seconda e la terza delle decorrenze sopra indicate slittano, rispettivamente, ad aprile 2024 e a luglio 2025.

Di seguito gli importi applicabili dal corrente mese di marzo.

Produzione del vetro: liv. A, 2.661,69 euro; liv. B, 2.427,18 euro; liv. C, 2.187,68 euro; liv. D, 1.938,92 euro; liv. E, 1.703,45 euro; liv. F, 1.577,92 euro.

Trasformazione del vetro: liv. 8A, 2.193,06 euro; liv. 8, 2.129,58 euro; liv. 7, 1.899,05 euro; liv. 6A, 1.706,59 euro; liv. 6, 1.665,40 euro; liv. 5A, 1.611,47 euro; liv. 5, 1.557,59 euro; liv. 4, 1.420,06 euro; liv. 3, 1.324,98 euro; liv. 2, 1.188,50 euro; liv. 1, 1.060,14 euro.

Settori a soffio, a mano e con macchine semi-automatiche: liv. 9A, 2.193,06 euro; liv. 9, 2.129,58 euro; liv. 8A, 1.918,38 euro; liv. 8, 1.899,05 euro; liv. 7, 1.665,40 euro; liv. 6, 1.570,01 euro; liv. 5, 1.431,25 euro; liv. 4, 1.316,69 euro; liv. 3, 1.229,18 euro; liv. 2, 1.145,02 euro; liv. 1, 1.060,14 euro.

Lampade e display: liv. A, 2.169,61 euro; liv. B, 1.952,38 euro; liv. C, 1.763,37 euro; liv. D, 1.582,98 euro; liv. E, 1.520,49 euro; liv. F, 1.410,52 euro; liv. G, 1.283,65 euro; liv. H, 1.210,58 euro; liv. I, 1.173,34; liv. L, 1.023,64 euro.

Di seguito i nuovi importi dell'Indennità di Posizione Organizzativa (IPO) da corrispondere sempre con decorrenza 1.3.2023 nelle imprese della produzione del vetro: liv. A2, 63,62 euro; liv. B2, 61,11 euro; liv. C2, 42,44 euro; liv. D3, 194,30 euro; liv. D2, 140,43 euro; liv. E3, 177,26 euro; liv. E2, 138,66 euro.

Le Parti hanno poi previsto l'erogazione, unitamente alla retribuzione di marzo 2023, di un elemento forfetario una tantum pari a 122,00 euro in cifra fissa per tutti i dipendenti in forza al 10 febbraio. Da gennaio 2025 il valore dell'indennità in cifra fissa per turno notturno sarà pari a 7,50 euro (5,50 per il settore lampade e display).

Sul piano normativo si segnala, in tema di preavviso di licenziamento e dimissioni, la riduzione da 3 a 2 fasce di anzianità di servizio, con la fusione delle precedenti fasce "fino a 5 anni di servizio" e "tra 5 e 10 anni" nella nuova fascia "fino a 10 anni di servizio", con termini di a 3 mesi per le categorie A e B, di 2 mesi per le categorie C e D e di 1 mese e mezzo per la categoria A.

La durata del periodo di aspettativa retribuita riconosciuto per le lavoratrici vittime di violenza di genere e inserite nei percorsi di protezione previsti dall'art. 24 del DLgs. 80/2015 è stata portata a 5 mesi, con la previsione di 2 mesi ulteriori rispetto ai 3 già previsti dalla norma citata.

Previste infine le 2 seguenti nuove causali per l'anticipo TFR:

- la collocazione in CIG o altro ammortizzatore sociale per una durata complessiva di almeno 4 mesi nell'anno solare;
- la condizione di fragilità del lavoratore, ex DM 4.2.2022, nei casi in cui sia impossibile attivare il lavoro agile in relazione alle mansioni svolte.

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

**IL TEMA DEL MESE:
IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
NEL CCNL CHIMICA-INDUSTRIA**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore dell'industria chimica, stipulato in data 19.7.2018, regola all'art. 3, l'applicazione del regime di lavoro a tempo parziale.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, stipulato in data 19.7.2018 (tra Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Ugl-Chimici, Failc-Confail e Fialc-Cisal), interviene all'art. 3 punto D) anche con riferimento all'applicazione dell'orario di lavoro a tempo parziale nel settore di riferimento.

Profili generali del lavoro a part time

In via preliminare, si osserva che il contratto di lavoro a tempo parziale (artt. 4 - 12 del DLgs. 15.6.2015 n. 81), o part time, è il contratto individuale di lavoro con cui le parti prevedono contrattualmente un orario di lavoro inferiore all'orario normale, ossia quello legale pari a 40 ore settimanali, ovvero, se previsto dalla contrattazione collettiva, quello minore a tale soglia o riferito alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno (art. 3 co. 1 - 2 del DLgs. 8.4.2003 n. 66 e circ. Min. Lavoro 18.3.2004 n. 9).

Per quanto concerne la forma e il contenuto del contratto di lavoro, l'art. 5 del DLgs. 81/2015 prevede espressamente che il contratto sia redatto in forma scritta ai fini della prova e contenga puntualmente:

- l'indicazione della durata della prestazione (ad es. part time al 50% pari a 20 ore settimanali);
- l'indicazione della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

I requisiti, richiesti dall'art. 5 sotto il profilo contrattuale, sono in linea con quanto previsto sul piano informativo dall'art. 1 co. 1 lett. o) del DLgs. 152/97, così come modificato dal DLgs. 27.6.2022 n. 104, nella parte in cui stabilisce, per i contratti con organizzazione del lavoro in tutto o in gran parte prevedibile, come nel caso del part time, l'indicazione puntuale della programmazione dell'orario normale di lavoro.

Forma e contenuto del contratto

L'art. 3 punto D) del CCNL Chimica-Industria del 19.7.2018, dopo aver ribadito che in relazione a quanto previsto dal DLgs. 81/2015, si intende a part time il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva, introduce le seguenti disposizioni contrattuali.

Innanzitutto, si ricorda che il contratto di lavoro part time deve stipularsi per iscritto e devono essere riportate le seguenti informazioni:

- la data di assunzione;
- l'inquadramento ai sensi del CCNL in parola;
- le mansioni;
- il trattamento economico iniziale;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la sede di lavoro;
- la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale, alle condizioni specifiche previste dal CCNL, possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.

Inoltre, all'atto della stipula del contratto part time, le imprese informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale di cui all'art. 11 del DLgs. 81/2015.

Calcolo della retribuzione

Sempre secondo la disposizione contrattuale, la retribuzione mensile spettante ai lavoratori part time si ottiene applicando la seguente formula:

$$(R.O. \times hs)/40$$

(R.O. = Retribuzione ordinaria contrattualmente prevista per il tempo pieno;

hs = numero di ore settimanali del rapporto part time).

La retribuzione oraria si ottiene applicando alla retribuzione mensile come sopra calcolata il divisore risultante dalla seguente formula: $(175 \times hs)/40$.

Elementi della retribuzione mensile (art. 14 del CCNL chimica-industria)
1) Sono elementi retributivi della paga mensile o stipendio i seguenti: <ul style="list-style-type: none"> • minimo contrattuale; • indennità di posizione organizzativa (I.P.O.); • eventuale elemento retributivo individuale; • superminimo (comprensivo degli scatti di anzianità congelati non assorbibili); • altre eccedenze sul minimo contrattuale.
2) Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti: <ul style="list-style-type: none"> • compenso per eventuale lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni; • eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze; • elemento aggiuntivo della retribuzione; • premio di produzione o indennità sostitutive (elemento retributivo scorporato per gli operatori di vendita); • eventuali provvigioni, interessenze, ecc. • tredicesima mensilità; • eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo.
3) Elemento distinto della retribuzione (EDR).

Periodo di prova

Il periodo di prova, riferito all'effettiva prestazione lavorativa relativa all'orario di lavoro part time, sarà determinato in un numero di ore che non potrà comunque comportare una durata di prestazione, riferita ai mesi di calendario, superiore a quella prevista nella seguente tabella.

Categorie A-B	fino a 1.050 ore	in 6 mesi
Categorie C-D	fino a 525 ore	in 4 mesi
Categoria E	fino a 350 ore	in 3 mesi
Categoria F	fino a 175 ore	in 2 mesi
Categorie A-B	fino a 1.050 ore	in 6 mesi

Per i settori Lubrificanti e GPL si applica la seguente tabella.

Livelli Q1-Q2-A-B	fino a 1.050 ore	in 6 mesi
Livelli C-D-E-F-G	fino a 525 ore	in 4 mesi
Livelli H-I	fino a 350 ore	in 3 mesi

Flessibilità del *part time*

L'impresa, in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative o di mercato, potrà, con un preavviso di 7 giorni lavorativi, modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ovvero variarne in aumento la durata.

Per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Qualora le esigenze di cui sopra comportino la necessità di risposte urgenti e tempestive il termine di preavviso potrà essere ridotto. In questo caso, per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza tra il preavviso effettivamente dato dall'impresa e il normale preavviso di 7 giorni, sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 20% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. La RSU sarà informata sulle modalità operative.

Lavoro supplementare

Fatto salvo quanto sopra previsto e premessa la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento dell'orario concordato (lavoro supplementare) è consentito qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità tecniche, produttive, organizzative o di mercato imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea.

Il lavoro supplementare, intendendosi per tale quello svolto oltre l'orario di lavoro concordato fra le Parti, potrà essere svolto fino ai seguenti limiti annuali:

- part time fino a 4 ore giornaliere: 50% dell'orario annuo previsto dal rapporto part time;
- part time fino a 5 ore giornaliere: 30% dell'orario annuo previsto dal rapporto part time;
- part time fino a 6 ore giornaliere: 20% dell'orario annuo previsto dal rapporto part time;
- part time oltre 6 ore giornaliere: 10% dell'orario annuo previsto dal rapporto part time.

Le prestazioni supplementari, saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Le ore eventualmente prestate oltre i predetti limiti quantitativi comporteranno una maggiorazione del 50% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in tema di lavoro supplementare si applica la normativa sul lavoro eccedente e/o straordinario valida per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Quanto sopra previsto in termini di lavoro supplementare è applicabile anche a tutte le ipotesi di contratto part time a termine di durata superiore ad un mese.

Periodi di riposo

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore part time ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza del trattamento retributivo percepito in servizio, secondo i termini sotto indicati:

- part time orizzontale: il periodo di ferie previsto dal CCNL resta invariato
- part time verticale: il periodo di ferie previsto dal CCNL dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

Malattia e infortunio

La disposizione del CCNL in questione, analogamente a quanto previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno, stabilisce che in caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni
- mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni

- mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto di lavoro suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi e saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi.

Nel rapporto di lavoro part time verticale, il periodo di conservazione del posto di lavoro non potrà superare l'80% della prestazione annua concordata fermo restando il riferimento ad un arco temporale pari a 36 mesi nel caso di più assenze.

Lavoro notturno e a turni

L'art. 3 in esame stabilisce che i programmi relativi all'instaurazione di rapporti di lavoro part time di tipo verticale con prestazione lavorativa, giornaliera o articolata in turni, concentrata nelle giornate di sabato e domenica, devono formare oggetto di esame tra Direzione aziendale e RSU.

Durante l'esame, che dovrà esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte della Direzione aziendale, le Parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

Per i lavoratori interessati, alle quote ordinarie degli elementi retributivi andrà applicata la maggiorazione del 35%.

Nel caso di prestazione in orario di lavoro notturno la maggiorazione sarà elevata al 50%.

Sulle quote orarie relative a prestazioni eccedenti le 20 ore sarà applicata una maggiorazione aggiuntiva pari al 30%.

Per le prestazioni di lavoro in giornata festiva coincidente con il sabato e con la domenica verrà riconosciuta una maggiorazione aggiuntiva pari, rispettivamente, al 35% e al 100% delle quote ordinarie di retribuzione.

Infine, per il lavoro notturno – ossia quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane – si considerano rientranti nella fattispecie le prestazioni effettuate nelle seguenti fasce orarie:

- ore 22-24 nella giornata di venerdì;
- ore 24-6 nella giornata di lunedì.

Trasformazione del rapporto a tempo pieno

La disposizione in esame ricorda che la trasformazione del rapporto di lavoro da part time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle Parti.

In particolare, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time deve avvenire con l'accordo delle Parti risultante da atto scritto ai sensi dell'art. 8 co. 2 del DLgs. 81/2015.

All'atto della trasformazione le Parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Indennità annua in cifra fissa

Ai lavoratori con rapporto di lavoro part time, tenuto conto della non applicazione nei loro confronti della normativa contrattuale in materia di riduzione di orario di lavoro, la norma contrattuale riconosce una indennità annua in cifra fissa (I.P.T.) da erogarsi in 12 quote mensili calcolata secondo la seguente formula:

$$hs \times ROL \times Rh / 40$$

(hs = numero di ore settimanali di lavoro part time; ROL = numero di ore di riduzione di orario di lavoro spettanti; Rh = retribuzione oraria del lavoratore part time).

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro part time in corso d'anno il fattore ROL della formula sopra individuata andrà riproporzionato in relazione al periodo di lavoro part time prestato.

Con accordo tra le Parti risultante da atto scritto la suddetta indennità potrà essere sostituita dalla fruizione, secondo le regole contrattuali, delle ore di riduzione di orario spettanti ai sensi dell'art. 12 e riproporzionate in relazione all'orario part time praticato.



Part time per i lavoratori affetti da gravi patologie

I lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 8 co. 3 del DLgs. 81/2015 hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Si tratta in pratica, dei lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

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

**IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI:
LO SCADENZARIO DI MARZO 2023**

ACCONCIATURA ED ESTETICA

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.3.2023

Con la retribuzione del mese di marzo 2023 le imprese sono tenute a corrispondere a tutto il personale in forza alla data del 10.10.2022 la terza e ultima rata dell'elemento forfetario una tantum previsto dall'Accordo 10.10.2022 a copertura del periodo di carenza contrattuale iniziato l'1.1.2016. L'importo dell'una tantum è pari a 46,00 euro per i lavoratori qualificati e a 32,20 euro per gli apprendisti.

ASSICURAZIONI - AGENZIE IN GESTIONE LIBERA

WELFARE
SCADENZA DELL'1.3.2023

Nel mese di marzo le aziende devono corrispondere il "credito welfare" al personale a tempo indeterminato (da utilizzare entro fine 2023, con eventuali rimanenze che saranno versate nella posizione del lavoratore presso il Fondo pensione). I valori sono i seguenti: liv. QS, 1.139,84 euro; liv. Q, 1.087,60 euro; liv. AS, 932,64 euro; liv. A, 896,08 euro; liv. B, 842,64 euro; liv. C, 800,00 euro; liv. D, 734,16 euro; liv. D (nuovo assunto), 668,32 euro; liv. E, 689,68 euro. Tali importi devono essere riproporzionati in relazione al servizio prestato nel corso del 2022.

ASSICURAZIONI (PERSONALE AMMINISTRATIVO E ADDETTI ALLA PRODUZIONE)

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.3.2023

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende sono tenute a corrispondere al personale amministrativo, agli addetti alla produzione e al personale operante nei call center la seconda e ultima tranche dell'indennità forfetaria una tantum prevista dall'Accordo 16.11.2022, nell'importo medio di 400,00 euro, da riproporzionare in relazione al servizio prestato nel corso del 2022. Per gli importi relativi a ciascuna combinazione di livello e anzianità di servizio si rinvia alle tabelle in allegato all'Accordo.

WELFARE
SCADENZA DELL'1.3.2023

Nel mese di marzo le aziende devono corrispondere a titolo di welfare un importo medio pari a 600,00 euro. Per gli importi relativi a ciascuna combinazione di livello e anzianità di servizio si rinvia alle tabelle in allegato all'Accordo.

CALZATURE (INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.3.2023

Entro il mese di marzo le imprese presso cui non è stata stipulata contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere ai lavoratori che non percepiscono trattamenti economici collettivi o individuali ulteriori rispetto a quelli previsti dalla contrattazione nazionale l'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) relativo all'anno 2022, in misura pari a 300,00 euro.

CENTRI ELABORAZIONE DATI (UGL - ASSOCEd)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.3.2023**

Decorrono dall'1.3.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 9.3.2022. Di seguito riportiamo i nuovi valori: Quadri di Direzione, 2.827,84 euro; Quadri, 2.569,96 euro; liv. 1, 2.206,48 euro; liv. 2, 1.975,40 euro; liv. 3S, 1.893,96 euro; liv. 3, 1.773,06 euro; liv. 4, 1.649,77 euro; liv. 5, 1.570,76 euro; liv. 6, 1.326,50 euro.

COMMERCIO (CONFSAL - CONFLAVORO)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.3.2023**

Decorrono dall'1.3.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti CCNL 17.1.2023. Di seguito riportiamo i nuovi valori: 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.

COOPERATIVE DI CONSUMO**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.3.2023**

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 12.12.2022 la seconda e ultima tranche dell'indennità forfetaria una tantum prevista dal Protocollo 12.12.2022, negli importi di seguito riportati: liv. Q, 265,63 euro; liv. 1, 241,67 euro; liv. 2, 210,42 euro; liv. 3S, 187,50 euro; liv. 3, 173,96 euro; liv. 4S, 161,46 euro; liv. 4, 150,00 euro; liv. 5, 135,42 euro; liv. 6, 104,17 euro.

DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.3.2023**

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 12.12.2022 la seconda e ultima tranche dell'indennità forfetaria una tantum prevista dal Protocollo 12.12.2022, negli importi di seguito riportati: 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 1^a cat., 141,60 euro; operatore di vendita 2^a cat. Q, 118,88 euro.

FEDERCASA**ARRETRATI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.3.2023**

Con riferimento ai nuovi minimi retributivi previsti con decorrenza 1.12.2021 dall'Accordo 4.10.2022, con la retribuzione del mese di marzo 2023 i lavoratori hanno diritto a percepire il secondo dei tre ratei di pari importo a titolo di arretrati retributivi relativi al periodo dicembre 2021-settembre 2022. Si ricorda che il rateo successivo dovrà essere corrisposto nel mese di maggio 2023.

GIORNALISTI (EMITTENTI LOCALI)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.3.2023**

Decorrono dall'1.3.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 16.11.2022; di seguito ne riportiamo i valori: giornalista radio o tv con attività lavorativa nel settore giornalistico inferiore a 24 mesi, 1.470,58 euro; giornalista radio con attività lavorativa nel settore giornalistico superiore a 24 mesi, 1.635,13 euro; giornalista tv con attività lavorativa nel settore giornalistico superiore a 24 mesi, 2.065,55 euro.

IGIENE AMBIENTALE**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.3.2023**

Entro il mese di marzo le imprese presso cui non è stata stipulata contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere ai lavoratori che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli derivanti dalla contrattazione nazionale l'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) relativo all'anno 2022, in misura pari a 150,00 euro. Tale importo va proporzionalmente ridotto per i lavoratori a part time, come pure in relazione agli eventi di malattia ripetuti.

NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE**BUONO PASTO
SCADENZA DELL'1.3.2023**

A decorrere dal mese di marzo il valore del *ticket restaurant* passa da 5,29 a 6,50 euro.

OMBRELLI (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.3.2023**

Decorrono dall'1.3.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 18.10.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 6Q, 2.130,79 euro; liv. 6, 2.130,79 euro; liv. 5, 1.910,77 euro; liv. 4, 1.773,83 euro; liv. 3, 1.685,86 euro; liv. 2, 1.599,93 euro; liv. 1, 1.251,01 euro.

PELLI E CUIOIO (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.3.2023**

Decorrono dall'1.3.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 18.10.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 6Q, 2.184,12 euro; liv. 6, 2.184,12 euro; liv. 5, 1.977,01 euro; liv. 4S, 1.852,54 euro; liv. 4, 1.810,42 euro; liv. 3, 1.731,70 euro; liv. 2, 1.643,87 euro; liv. 1, 1.277,56 euro.

PESCA (PERSONALE NON IMBARCATO/COOPERATIVE)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.3.2023**

Decorrono dall'1.3.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 30.11.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.330,49 euro; liv. 1, 2.186,65 euro; liv. 2, 2.014,02 euro; liv. 3, 1.855,77 euro; liv. 4, 1.726,30 euro; liv. 5, 1.639,98 euro; liv. 6, 1.568,06 euro; liv. 7, 1.438,57 euro.

POMPE FUNEBRI (AGENZIE MUNICIPALIZZATE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.3.2023

Decorrono dall'1.3.2023 i nuovi importi dei minimi tabellari integrati (TEM), previsti dall'Accordo 7.2.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. QS, 3.143,84 euro; liv. Q, 2.809,60 euro; liv. A1, 2.480,59 euro; liv. A2, 2.255,10 euro; liv. B1 2.085,27 euro; liv. B2, 1.951,01 euro; liv. C1, 1.816,83 euro; liv. C2, 1.719,94 euro; liv. C3, 1.667,81 euro; liv. D1, 1.615,68 euro; liv. D2, 1.526,23 euro; liv. D3, 1.284,01 euro.

***UNA TANTUM* SCADENZA DELL'1.3.2023**

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende sono tenute a corrispondere l'indennità forfetaria una tantum prevista dall'Accordo 7.2.2023, negli importi di seguito riportati: liv. QS, 692,16 euro; liv. Q, 618,54 euro; liv. A1, 546,12 euro; liv. A2, 496,48 euro; liv. B1 459,08 euro; liv. B2, 429,54 euro; liv. C1, 400,00 euro; liv. C2, 378,66 euro; liv. C3, 367,18 euro; liv. D1, 355,70 euro; liv. D2, 336,03 euro; liv. D3, 282,69 euro.

SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)

ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR) SCADENZA DELL'1.3.2023

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza al 27.10.2022, il quinto rateo (dei 26 totali di pari importo previsti dall'Accordo 27.10.2022) dell'Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione (EDAR), nella misura di 15,00 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).

SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.3.2023

Decorrono dall'1.3.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 9.12.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 6 (imp.), 1.906,06 euro; liv. 5 (imp.), 1.660,95 euro; liv. 5 (op. spec. super), 1.542,22 euro; liv. 4 (imp.), 1.527,57 euro; liv. 4 (op. spec.), 1.451,98 euro; liv. 3 (imp.), 1.435,80 euro; liv. 3 (op. qual. super), 1.389,33 euro; liv. 2 (imp.), 1.353,46 euro; liv. 2 (op. qual.), 1.356,16 euro; liv. 1 (imp.), 1.251,66 euro; liv. 1 (op. comuni), 1.251,66 euro.

TERZIARIO (CONFCOMMERCIO)

***UNA TANTUM* SCADENZA DELL'1.3.2023**

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 12.12.2022 la seconda e ultima tranches dell'indennità forfetaria una tantum prevista dal Protocollo 12.12.2022, negli importi di seguito riportati: 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 1^a cat., 141,60 euro; operatore di vendita 2^a cat. Q, 118,88 euro.

TERZIARIO (CONFESERCENTI)

UNA TANTUM **SCADENZA DELL'1.3.2023**

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 12.12.2022 la seconda e ultima tranche dell'indennità forfetaria una tantum prevista dal Protocollo 12.12.2022, negli importi di seguito riportati: 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 1^a cat., 141,60 euro; operatore di vendita 2^a cat. Q, 118,88 euro.

TERZIARIO (CONFSAL - SISTEMA COMM. E IMPRESA)

UNA TANTUM **SCADENZA DELL'1.3.2023**

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 29.12.2022 la seconda e ultima tranche dell'indennità forfetaria una tantum prevista dall'Accordo 29.12.2022, negli importi di seguito riportati: 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 1^a cat., 141,60 euro; operatore di vendita 2^a cat. Q, 118,88 euro.

VETRO (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI **SCADENZA DELL'1.3.2023**

Decorrono dall'1.3.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 10.2.2023; di seguito ne riportiamo i valori.

Produzione del vetro: liv. A, 2.661,69 euro; liv. B, 2.427,18 euro; liv. C, 2.187,68 euro; liv. D, 1.938,92 euro; liv. E, 1.703,45 euro; liv. F, 1.577,92 euro.

Trasformazione del vetro: liv. 8A, 2.193,06 euro; liv. 8, 2.129,58 euro; liv. 7, 1.899,05 euro; liv. 6A, 1.706,59 euro; liv. 6, 1.665,40 euro; liv. 5A, 1.611,47 euro; liv. 5, 1.557,59 euro; liv. 4, 1.420,06 euro; liv. 3, 1.324,98 euro; liv. 2, 1.188,50 euro; liv. 1, 1.060,14 euro.

Settori a soffio, a mano e con macchine semi-automatiche: liv. 9A, 2.193,06 euro; liv. 9, 2.129,58 euro; liv. 8A, 1.918,38 euro; liv. 8, 1.899,05 euro; liv. 7, 1.665,40 euro; liv. 6, 1.570,01 euro; liv. 5, 1.431,25 euro; liv. 4, 1.316,69 euro; liv. 3, 1.229,18 euro; liv. 2, 1.145,02 euro; liv. 1, 1.060,14 euro.

Lampade e display: liv. A, 2.169,61 euro; liv. B, 1.952,38 euro; liv. C, 1.763,37 euro; liv. D, 1.582,98 euro; liv. E, 1.520,49 euro; liv. F, 1.410,52 euro; liv. G, 1.283,65 euro; liv. H, 1.210,58 euro; liv. I, 1.173,34; liv. L, 1.023,64 euro.

UNA TANTUM **SCADENZA DELL'1.3.2023**

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 10.2.2023 un importo pari a 122,00 euro a titolo di indennità forfetaria una tantum prevista dall'Accordo 10.2.2023.

CONTRIBUTO PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI GIOVANI GIORNALISTI

L'art. 4 del DPCM 28.9.2022, nell'introdurre misure a sostegno dell'editoria, prevede un contributo forfetario per le assunzioni a tempo indeterminato o le stabilizzazioni perfezionate nel corso del 2022.

Con il DPCM 28.9.2022, pubblicato sulla G.U. 16.11.2022 n. 268, sono state ripartite le risorse previste per l'anno in corso (pari a 90.000.000,00 euro) relative al Fondo straordinario per gli interventi di sostegno all'editoria e individuate le misure agevolative.

Tra le diverse misure, l'art. 4 del decreto in parola prevede un contributo forfetario per le assunzioni a tempo indeterminato perfezionate nel corso del 2022 nonché per eventuali trasformazioni di contratto.

Finalità e prestazioni del Fondo

Si ricorda che il Fondo citato è stato istituito dall'art. 1 co. 375 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) ed è destinato a incentivare gli investimenti delle imprese editoriali, anche di nuova costituzione, orientati all'innovazione tecnologica e alla transizione digitale, all'ingresso di giovani professionisti qualificati nel campo dei nuovi media, nonché a sostenere le ristrutturazioni aziendali e gli ammortizzatori sociali e a sostegno della domanda di informazione.

In merito alle prestazioni del Fondo in argomento è dunque intervenuto il Governo con il DPCM 28.9.2022, con cui sono state ripartite le risorse per gli interventi di sostegno all'editoria per l'anno 2022.

Le misure previste dal decreto consistono in:

- un contributo forfetario di 8.000,00 euro per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani giornalisti e professionisti con età non superiore a 35 anni (elevato a 12.000,00 euro in caso di trasformazione di rapporto a tempo determinato o contratto co.co.co. in contratto a tempo indeterminato);
- un contributo *una tantum* fino a 2.000,00 euro per favorire la trasformazione digitale, l'ammmodernamento tecnologico, la fornitura di pubblicazioni agli esercizi commerciali limitrofi, l'attivazione di punti vendita addizionali, la realizzazione di progetti di consegna a domicilio dei quotidiani e periodici;
- un contributo straordinario di 0,05 euro per ogni copia cartacea di quotidiani e periodici venduti nel 2021;
- un contributo a fondo perduto per gli investimenti in tecnologie innovative effettuati da emittenti televisive e radiofoniche e da imprese editoriali di quotidiani e periodici.

Contributo per le assunzioni a tempo indeterminato

Sotto il profilo lavoristico, l'art. 4 del DPCM 28.9.2022 introduce un contributo forfetario riconosciuto in caso di:

- assunzioni a tempo indeterminato perfezionate nel corso del 2022;
- eventuali trasformazioni di contratto.

In particolare, la citata disposizione riconosce in favore dei datori di lavoro appartenenti alle imprese editoriali di quotidiani e periodici, anche di nuova costituzione, alle agenzie di stampa e alle emittenti televisive e radiofoniche locali un contributo forfetario nella misura di 8.000,00 euro per ogni assunzione:

- con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- di giovani giornalisti e professionisti con età non superiore ai 35 anni.

L'assunzione incentrata deve perfezionarsi nel corso dell'anno 2022 e deve riguardare lavoratori in possesso di qualifica professionale, opportunamente attestata, acquisita nel campo della digitalizzazione editoriale,

dell'informazione e documenti informatici, della comunicazione e sicurezza informatica, del servizio on line e trasformazione digitale, anche nel settore dei media.

Dal contributo sono invece escluse le assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 2 co. 2 del DLgs. 69/2017, riguardanti aziende che hanno presentato al Ministero del Lavoro piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale.

Tale ultima norma prevede la possibilità di riconoscere i trattamenti di vecchiaia anticipata di cui all'art. 37 co. 1 lett. b) della L. 416/81, in favore di giornalisti dipendenti da aziende che hanno presentato al Ministero del Lavoro, in data successiva al 31.12.2019, piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale che prevedono la contestuale assunzione, nel rapporto minimo di un'assunzione a tempo indeterminato ogni due prepensionamenti, di:

- giovani di età non superiore a 35 anni, giornalisti o soggetti in possesso di competenze professionali coerenti con la realizzazione dei programmi di rilancio, riconversione digitale e sviluppo aziendale, come individuate dai predetti piani;
- di giornalisti che abbiano già in essere, con la stessa azienda o con azienda facente capo al medesimo gruppo editoriale, rapporti di lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c., anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa.

Stabilizzazione di contratti a termine

Al fine di promuovere la stabilità occupazionale, il medesimo art. 4 prevede un contributo forfetario di 12.000,00 euro in favore dei datori di lavoro appartenenti alle imprese editoriali di quotidiani e periodici, alle agenzie di stampa e alle emittenti televisive e radiofoniche locali nelle ipotesi di trasformazione, effettuata nel corso dell'anno 2022, in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato di:

- un contratto giornalistico a tempo determinato;
- di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Limiti

Il contributo forfetario è riconosciuto entro il limite massimo di:

- 3 milioni di euro per l'anno 2022, per le assunzioni a tempo indeterminato;
- 9 milioni di euro per l'anno 2022 per le trasformazioni.

Inoltre, la misura di sostegno viene concessa nei limiti di cui al regolamento (UE) 1407/2013 della Commissione, del 18.12.2013, relativo all'applicazione degli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis*.

Ulteriori misure a sostegno dell'editoria

Il decreto prevede – al ricorrere delle condizioni e nei limiti puntualmente indicati nel testo – ulteriori misure a sostegno del settore, tra cui:

- un contributo una tantum fino a 2.000,00 euro alle persone fisiche esercenti punti vendita esclusivi per la rivendita di giornali e riviste, non titolari di reddito da lavoro dipendente, al fine di favorire la trasformazione digitale, l'ammodernamento tecnologico, la fornitura di pubblicazioni agli esercizi commerciali limitrofi, l'attivazione di punti vendita addizionali nonché la realizzazione di progetti di consegna a domicilio dei quotidiani e periodici (art. 2);
- un contributo straordinario di 5 centesimi per ogni copia cartacea di quotidiani e periodici venduti, anche mediante abbonamento, nel corso dell'anno 2021 a titolo oneroso in edicola o presso punti di

vendita non esclusivi, a esclusione delle copie cartacee oggetto di vendita in blocco, in favore delle imprese editoriali di giornali e periodici, con almeno 3 giornalisti inquadrati ai sensi dell'art. 1 del CCNL giornalistico e in regola con l'adempimento degli obblighi contributivi e previdenziali (art. 3);

- un contributo a fondo perduto per gli investimenti in tecnologie innovative effettuati da emittenti televisive e radiofoniche nonché da imprese editoriali di quotidiani e periodici (art. 5).

Stante quanto riportato infine nell'art. 6 del DPCM in commento, con apposito provvedimento del Capo del Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri – che dovrà essere adottato entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto – dovranno essere definite le modalità e i termini per la presentazione delle domande e per la fruizione dei suddetti contributi.

Resta fermo che in caso di insufficienza delle risorse, in relazione alle istanze ammesse, si procede alla ripartizione delle stesse tra i beneficiari in misura proporzionale al contributo spettante.

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