

Marzo 2023

Le informative per l'azienda

Le <i>news</i> di marzo	pag. 2
Esonero contributivo sulla quota a carico dei lavoratori	pag. 3
Adozione provvedimento di sospensione in micro impresa	pag. 7
Tirocini di lavoratori stranieri con permesso di soggiorno per studio	pag. 8
Chiarimenti sugli obblighi amministrativi per distacco transnazionale	pag. 9
Scadenza comunicazione annuale lavori usuranti	pag. 10
Medico competente e tutela dei videoterminalisti in <i>smart-working</i>	pag. 12
Versamento per proroga regime speciale impatriati	pag. 13
Nuovi congedi di paternità obbligatorio e parentale in Uniemens	pag. 14
Valori retributivi e contributivi per l'anno 2023	pag. 19
Aliquote 2022 per iscritti alla gestione separata	pag. 22
Nuovi importi contributi lavoratori domestici per il 2023	pag. 24
Artigiani e commercianti - Contribuzione per l'anno 2023	pag. 27
Ammortizzatori sociali 2023 – Stabiliti gli importi	pag. 28

L'agenda delle scadenze

Principali scadenze dal 1° al 31 marzo 2023	pag. 31
---	---------

Scadenze contrattuali

Principali scadenze contrattuali del mese di marzo 2023	pag. 34
---	---------

Le agevolazioni per l'azienda

Bando Inail Isi 2022	pag. 38
----------------------	---------

Le informative per l'azienda

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Rinnovo delle pensioni di importo superiore a 4 volte il trattamento minimo per l'anno 2023.

L'Inps, con circolare 10 febbraio 2023, n. 20 ha fornito importanti chiarimenti in ordine al rinnovo delle pensioni di importo superiore a 4 volte il trattamento minimo per l'anno 2023, a seguito di quanto previsto dall'articolo 1, comma 309, della L. 29 dicembre 2022, n. 197: in particolare, a integrazione della circolare Inps n. 135/2022, si illustrano i criteri e le modalità applicative della rivalutazione delle pensioni di importo superiore a quattro volte il trattamento minimo.

(Inps, circolare, 10/2/2023, n. 20)

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO SULLA QUOTA A CARICO DEI LAVORATORI

Si informano i Signori Clienti che l'Inps, con la circolare n. 7/2023, ha fornito importanti chiarimenti relativamente all'esonero contributivo, sulla quota a carico dei lavoratori, previsto dalla Legge 29 dicembre 2022, n. 197 per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

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

- nella misura di 2 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- nella misura di 3 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

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

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

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

Destinatari e misura dell'agevolazione

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

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

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

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

- laddove la retribuzione mensile non superi il limite pari a 1.923 euro, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 3%.

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

Diversamente, nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la quattordicesima mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione contributiva potrà trovare applicazione solo nell'ipotesi in cui l'ammontare della quattordicesima mensilità o dei suoi ratei, sommato/sommato alla retribuzione imponibile, non ecceda il massimale di retribuzione mensile previsto per la legittima applicazione delle due riduzioni. Viceversa, se tale limite è superato, l'esonero in trattazione, nel mese di riferimento, non potrà trovare applicazione sull'intera retribuzione imponibile.

Durata dell'agevolazione

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

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

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

Determinazione del massimale della retribuzione imponibile relativa alla tredicesima mensilità

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

Laddove, invece, i ratei di mensilità aggiuntiva vengano erogati nei singoli mesi, la riduzione della quota a carico del lavoratore potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese), laddove sia

inferiore o uguale al limite di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%), sia sui ratei di tredicesima, qualora l'importo di tali ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224 euro (pari all'importo di 2.692 euro/12) ovvero di 160 euro (pari all'importo di 1.923 euro/12).

Tenuto conto che la verifica del rispetto delle soglie retributive, ai fini dell'applicabilità della riduzione, nonché ai fini della determinazione della sua entità, deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima, è possibile che, nel singolo mese, la riduzione applicata sulla retribuzione mensile abbia un'entità diversa rispetto alla riduzione applicata sul rateo di tredicesima. Ad esempio, laddove la retribuzione mensile sia superiore a 1.923 euro ma inferiore o pari a 2.692 euro, mentre il rateo di tredicesima abbia un importo minore o uguale a 160 euro, il lavoratore avrà diritto a una riduzione del 2% sulla retribuzione imponibile mensile e a una riduzione del 3% sul rateo di tredicesima.

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

Considerazioni del tutto simili all'ipotesi della cessazione in corso d'anno vengono in rilievo nelle ipotesi di inizio o di sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno che non danno diritto alla maturazione dei ratei di tredicesima. Anche in tali ipotesi, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riproporzionato in relazione ai mesi effettivamente lavorati, moltiplicando l'importo di 224 euro (massimale del rateo di tredicesima nel singolo mese) o di 160 euro (massimale del rateo di tredicesima nel singolo mese) per il numero di mensilità in cui il rapporto di lavoro ha avuto corso, determinando la maturazione del rateo di tredicesima.

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

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

Medesime considerazioni valgono per le ipotesi di operazioni societarie e di cessione di contratto che comportano il passaggio dei lavoratori senza soluzione di continuità, nel corso del mese, da un soggetto a un altro: in tali fattispecie, infatti, il rapporto di lavoro, come previsto dall'articolo 2112 c.c., prosegue con il cessionario e si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto. Diversamente, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro, il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese.

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

Coordinamento con altri incentivi

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

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

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ADOZIONE PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE IN MICRO IMPRESA

L'INL, a mezzo di propria nota n. 162/2023, affronta un quesito che riguarda la possibilità di procedere con l'adozione di un provvedimento di sospensione, nel caso di una cd. micro impresa che occupa un solo dipendente, "in nero", con violazione prevenzionistica relativa alla mancanza del DVR e della nomina del RSPP.

Citando la norma, l'Ispettorato nazionale fa presente come il provvedimento di sospensione, per le ipotesi operative collegate al lavoro irregolare, non trova applicazione nel caso in cui il lavoratore (in nero) risulti l'unico occupato dall'impresa; ciò a tutela della cd. micro impresa.

Da tale asserzione, tuttavia, si rileva come detto favor sia riferito esplicitamente alle sole ipotesi di occupazione di lavoratori irregolari, rimanendo invece praticabile il provvedimento di sospensione qualora siano contestualmente evidenziate le gravi violazioni di natura prevenzionistica (ex D.Lgs. n. 81/2008), quali appunto la mancanza del DVR o della nomina del RSPP, da sole sufficienti a giustificare l'adozione del provvedimento cautelare.

La nota, in conclusione, specifica che qualora non venga adottato il provvedimento di sospensione, il personale ispettivo dovrà comunque attivarsi con ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori, disponendo nell'immediato l'allontanamento del lavoratore sino alla sua completa regolarizzazione anche sotto il profilo prevenzionistico.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: TIROCINI DI LAVORATORI STRANIERI CON PERMESSO DI SOGGIORNO PER STUDIO

L'Ispezzione Nazionale del Lavoro, con la nota n. 320 del 14 febbraio 2023, ha fornito un parere in merito all'utilizzo del permesso di soggiorno per studio o formazione professionale, in relazione alle attività lavorative rese nell'ambito di un tirocinio.

Premesso che la normativa nazionale e regionale in materia di tirocini formativi e di orientamento si applica anche ai cittadini non appartenenti all'Unione Europea, consentendo anche a loro di usufruire dei percorsi finalizzati all'inserimento lavorativo, va tenuto presente che la legge distingue l'ipotesi di tirocinio con soggetto regolarmente soggiornante in Italia (articolo 2, D.M. 22 marzo 2006) – ad esempio con permesso di soggiorno rilasciato per motivi di studio – al quale si applica, integralmente la normativa regionale vigente o, in difetto, la regolamentazione contenuta nel D.M. 25 marzo 1998, n. 142, da quella con soggetto che si trova all'estero (articolo 3, D.M. 22 marzo 2006), nei confronti del quale si applica l'articolo 40, comma 9, lettera a), D.P.R. 394/1999.

Il cittadino straniero già presente sul territorio italiano con un titolo di soggiorno in corso di validità (per studio o formazione professionale), pertanto, può svolgere:

- tutte le attività di tirocinio curriculare previste dal corso di studi o formazione professionale per cui è stato rilasciato il permesso di soggiorno in quanto rientranti nelle finalità per le quali il permesso di soggiorno è stato rilasciato;
- un'attività di tirocinio non curriculare, nel rispetto dei presupposti previsti dalla normativa regionale, compatibilmente con l'espletamento del percorso di studio o formazione professionale sotteso al rilascio del titolo di ingresso, a nulla rilevando, per tale ipotesi – che non costituisce rapporto di lavoro – i limiti in cui è consentito lo svolgimento di attività di lavoro subordinato ex articolo 14, comma 4, D.P.R. 394/1999.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CHIARIMENTI SUGLI OBBLIGHI AMMINISTRATIVI PER DISTACCO TRANSNAZIONALE

Il D.Lgs. 136/2016 ha introdotto nel nostro ordinamento specifiche misure volte a prevenire e contrastare le fattispecie di distacco transnazionale non autentico, poste in essere da imprese stabilite in un altro Stato membro o in un Paese *extra* UE. In particolare, l'articolo 10, comma 3, lettera a), della citata norma prevede l'obbligo di conservazione documentale, in base al quale, tra l'altro, il datore di lavoro distaccante, durante il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, ha l'obbligo di conservare, predisponendone copia in lingua italiana, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile.

A tale riguardo, con la circolare n. 1/2023, l'INL ha chiarito la natura della "*documentazione equivalente*" prevista, considerando che altri ordinamenti potrebbero non avere in uso una comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro. Il riferimento alternativo ad un documento equivalente è stato volutamente inteso dal Legislatore italiano in termini generici, proprio per consentire l'utilizzabilità di qualsiasi documentazione in uso nello Stato membro, in grado di "*tracciare*" il rapporto di lavoro in termini certi, come antecedente o, al più, contestuale all'inizio della prestazione lavorativa.

In particolare, l'attestazione della richiesta del documento A1 all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza da parte del distaccante può essere considerata documento equivalente dato che, se è vero che l'emissione del modello A1 può intervenire anche dopo l'inizio del distacco con efficacia retroattiva, tuttavia la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro in relazione al quale si chiede l'iscrizione previdenziale, indirizzata agli organi pubblici, consente di avere elementi di certezza in ordine alla data di inizio del rapporto di lavoro nello Stato in cui ha sede l'impresa distaccante nonché sui dati del contratto. Peraltro, il riferimento alla richiesta del modello A1 consente ai prestatori di servizi di adempiere all'obbligo in questione senza dover attendere l'effettiva emissione del modello A1 e degli eventuali ritardi correlati.

Ne consegue, secondo l'INL, che la previsione di un obbligo di conservazione, per le imprese estere che distaccano lavoratori in Italia, della copia di richiesta di modello A1 inoltrata alle autorità competenti dello Stato di stabilimento appare proporzionata alla necessità di assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi e sufficiente per impedire che la disciplina sul distacco transnazionale possa essere utilizzata in modo improprio.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: SCADENZA COMUNICAZIONE ANNUALE LAVORI USURANTI

Entro il prossimo 31 marzo dovrà essere inviata la comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'annualità precedente (2022).

Gli addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, infatti, hanno diritto di usufruire di un accesso anticipato al pensionamento e, con riguardo a questi lavori, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione all'ITL e agli Istituti previdenziali competenti.

Si tratta di:

- lavori particolarmente usuranti (articolo 2, D.M. lavoro 19 maggio 1999), come:
 - lavori in galleria, cava o miniera – tutte le mansioni svolte in sotterraneo dagli addetti con carattere di prevalenza e continuità;
 - lavori in cassoni ad aria compressa;
 - lavori svolti dai palombari;
 - lavori ad alte temperature;
 - lavorazione del vetro cavo;
 - lavori espletati in spazi ristretti – con carattere di prevalenza e continuità, in particolare le attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale e le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, come intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
 - lavori di asportazione dell'amianto;
- lavori notturni (articolo 1, D.Lgs. 66/2003);
- lavorazioni svolte da addetti alla c.d. linea catena (articolo 1, comma 1, lettera c), D.Lgs. 67/2011 ed elencate nell'allegato 1 dello stesso Decreto):
 - prodotti dolciari, additivi per bevande e altri alimenti;
 - lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoindurenti; produzione di articoli finiti, etc.;
 - macchine per cucire e macchine rimagliatrici per uso industriale e domestico;
 - costruzione di autoveicoli e di rimorchi;
 - apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento;
 - elettrodomestici;
 - altri strumenti e apparecchi;
 - confezione con tessuti di articoli per abbigliamento e accessori, etc.;
 - confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo;

- conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo (articolo 1, comma 1, lettera d), D.Lgs. 67/2011).

Per adempiere occorre accreditarsi al sistema e compilare online il modello LAV_US nel portale <https://servizi.lavoro.gov.it>.

Le comunicazioni attraverso il modello LAV_US sono di diverso tipo:

- inizio lavoro a catena;
- lavoro usurante D.M. 1999;
- lavoro usurante notturno;
- lavoro usurante a catena;
- lavoro usurante autisti.

Nel caso di lavori notturni (svolti in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici), la mancata comunicazione annuale prevede la sanzione amministrativa da 500 euro a 1.500 euro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: MEDICO COMPETENTE E TUTELA DEI VIDEOTERMINALISTI IN SMART-WORKING

La sempre maggiore diffusione del lavoro in modalità c.d. agile (smart-working) impone ai datori di lavoro di porre in essere le previste tutele al fine di garantire adeguate condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro anche nei confronti di lavoratori videoterminalisti che operano in smart working e che si trovano, attualmente, a svolgere attività lavorativa presso il proprio domicilio o, comunque, in luoghi anche molto lontani dalla propria sede di lavoro. Stante la predetta situazione è stato presentato apposito interpello al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per verificare se sia possibile, per il datore di lavoro individuare, con una apposita nomina, medici competenti diversi e ulteriori rispetto a quelli già nominati per la sede di assegnazione originaria dei dipendenti, vicini al luogo ove gli stessi dipendenti ora continuano ad operare in regime di smart working, specificamente individuati per apposite aree territoriali (province e/o regioni) e appositamente nominati esclusivamente per tali aree e per le tipologie di lavoratori operanti da tali aree.

I tecnici del Ministero, con risposta n. 1/2023, dopo un approfondita disamina della vigente normativa concludono ricordando che il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e quindi può nominare più medici competenti, individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento, per particolari esigenze organizzative nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi di imprese nonché qualora emerga la necessità in relazione alla valutazione dei rischi. Pertanto, la nomina di più medici competenti, a parere della Commissione, non può che essere ricondotta nell'ambito della suddetta previsione normativa.

Resta fermo che, qualora trovi applicazione la citata disposizione, ogni medico competente, verrà ad assumere tutti gli obblighi e le responsabilità in materia ai sensi della normativa vigente.

In linea generale è bene ricordare che dovrà essere cura del datore di lavoro rielaborare il documento di valutazione dei rischi nei casi di cui all'articolo 29, comma 3, D.Lgs. 81/2008.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: VERSAMENTO PER PROROGA REGIME SPECIALE IMPATRIATI

L'Agenzia delle entrate, con interpello n. 223/2023, ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla non applicabilità dell'istituto della remissione *in bonis* (articolo 2, comma 1, D.L. 16/2012) a fronte dell'omesso versamento entro il 30 giugno 2022 previsto per la proroga del regime speciale per i lavoratori impatriati.

Considerato che il Decreto Crescita prevede che l'estensione per un ulteriore quinquennio del regime speciale disciplinato dal decreto Internazionalizzazione è subordinato all'esercizio dell'opzione previo versamento degli importi dovuti entro il termine del 30 giugno 2022, l'Agenzia ritiene che laddove il versamento degli importi dovuti sia omesso o carente, il mancato adempimento preclude l'applicazione del beneficio in commento.

Il non aver effettuato il versamento di quanto dovuto entro il 30 giugno 2022 comporta l'impossibilità di beneficiare dell'estensione del regime agevolato per un ulteriore quinquennio, non potendosi ricorrere né all'istituto del ravvedimento operoso ex articolo 13, D.Lgs. 472/1997 né, come ipotizzato dall'istante, all'istituto della remissione *in bonis*, dato che l'omesso versamento delle somme dovute entro il termine previsto non è riconducibile ad un adempimento "formale", cui fa riferimento la norma, con la conseguenza che lo stesso non può essere regolarizzato mediante l'istituto in parola.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: NUOVI CONGEDI DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO E PARENTALE IN UNIEMENS

Con la circolare n. 122/2022 l'Inps ha illustrato le novità introdotte dal D.Lgs. 105/2022, anche per quanto riguarda le modifiche apportate al Testo unico su maternità e paternità, tra le quali sono evidenziate l'introduzione di una nuova disciplina del congedo di paternità obbligatorio dei lavoratori dipendenti e l'ampliamento dell'arco temporale di fruizione del congedo parentale dei medesimi lavoratori.

Per la corretta gestione dei suddetti congedi nei flussi di denuncia datoriale sono stati introdotti nuovi codici evento e codici conguaglio che si aggiungono a quelli vigenti e, con il messaggio n. 659/2023, l'Istituto di previdenza ha fornito le indicazioni per l'esposizione nei flussi di denuncia dei nuovi codici evento e dei relativi codici conguaglio, riferiti ai congedi parentali e di paternità la cui disciplina è stata novellata, validi per i suddetti eventi verificatisi a decorrere dal 13 agosto 2022, nonché precisazioni di dettaglio anche in ordine a eventuali regolarizzazioni per i periodi dal 13 agosto 2022 al 31 marzo 2023.

L'applicazione dei nuovi codici è obbligatoria a partire dal mese di competenza aprile 2023. Per gli eventi già denunciati con i vecchi codici e ricadenti nei periodi di competenza 13 agosto 2022 - 31 marzo 2023, con successiva comunicazione saranno definite le modalità di trasmissione dei dati.

Flusso Uniemens

I nuovi codici evento da utilizzare per la denuncia contributiva riferita ai lavoratori dipendenti iscritti all'AGO e ad altri Fondi speciali sono i seguenti:

- PD0, per i periodi di congedo parentale in modalità oraria (articolo 3, comma 1-*bis* e 1-*ter*, D.Lgs. 151/2001) indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti successivamente al compimento del 6° anno e fino al 12° anno di età del bambino;
- PD1, per i periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti successivamente al compimento del 6° anno e fino al 12° anno di età del bambino;
- PE0, per i periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del 12° anno di età del bambino;
- PE1, per i periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del 12° anno di età del bambino;
- PB0, per i periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'8° anno di età del

bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale;

- PB1, per i periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'8° anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale;
- TB0, per i periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l'8° e il 12° anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale;
- TB1, per i periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l'8° e il 12° anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale.

Restano validi i codici:

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

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

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

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

L'Inps fa presente che, per tutti gli eventi richiamati, è prevista altresì la compilazione del calendario giornaliero (elemento giorno come da documento tecnico), dettagliando la durata in ore dell'evento per i congedi con fruizione in modalità oraria. Detta modalità interessa anche gli eventi riferiti a

congedi di cui ai codici MA2 e MA0 per i quali viene estesa la compilazione del calendario giornaliero per i periodi di competenza decorrenti dal 13 agosto 2022.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Elemento <Lavorato> = S;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 2;

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

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

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

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

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate relative agli eventi sopra citati introdotti a decorrere dal periodo di competenza aprile 2023, dovrà essere valorizzato l'elemento a valenza contributiva <InfoAggcausaliContrib>:

- Elemento <CodiceCausale>: indicare i seguenti nuovi codici conguaglio relativi allo specifico evento:
 - Codice L320, avente il significato di “Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento PD0”;
 - Codice L321, avente il significato di “Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento PD1”;

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

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

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: VALORI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI PER L'ANNO 2023

L'Inps, con circolare n. 11/2023, ha reso noti il limite minimo di retribuzione giornaliera e l'aggiornamento dei valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale.

Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia contributiva mensile UniEmens

Minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori	
Anno 2023	Euro
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fpld	567,94
Minimale di retribuzione giornaliera (9,5%)	53,95

Retribuzioni convenzionali in genere	
Anno 2023	Euro
Retribuzione giornaliera minima	29,98

Retribuzione convenzionale per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa (L. 250/1958)	
Anno 2023: soci delle cooperative della piccola pesca	Euro
Retribuzione convenzionale mensile	750,00

⇒ *Rapporti di lavoro a tempo parziale*

Nell'ipotesi di orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo è il seguente:

$$(53,95 \text{ euro}) \times (6) / (40) = \text{€ } 8,09 = \text{minimale di retribuzione oraria}$$

Articolo 3-ter, D.L. 384/1992 (contributo aggiuntivo 1%)	
Anno 2023	Euro
Prima fascia di retribuzione pensionabile annua	52.190,00
Importo mensilizzato	4.349,00

Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi	
Anno 2023	Euro
Trattamento minimo di pensione	567,94
Limite settimanale per l'accredito dei contributi (40%)	227,18
Limite annuale per l'accredito dei contributi	11.813,00

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente

Anno 2023	Euro
Valore delle prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto in forma cartacea	4,00
Valore delle prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto in forma elettronica	8,00
Indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto ad addetti ai cantieri edili, a strutture temporanee o a unità produttive in zone prive di servizi di ristorazione	5,29
<i>Fringe benefit</i> (tetto)	258,23
Indennità di trasferta intera Italia	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia	15,49
Indennità di trasferta intera estero	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	1.549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2.065,83

Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato

Anno 2023	Euro
Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo a tempo determinato	120,00

Rivalutazione dell'importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria

Anno 2023	Euro
Importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	2.360,66

Aggiornamento del massimale annuo della base contributiva e pensionabile

Anno 2023	Euro
Massimale annuo della base contributiva	113.520,00

Massimale contributivo per i direttori generali, amministrativi e sanitari delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere

Anno 2023	Euro
Massimale contributivo annuo	206.928,00

Retribuzione annua concedibile riferita al congedo straordinario per assistenza di persone con *handicap* in situazione di gravità

Anno 2023	Euro
Retribuzione annua	53.687,00

Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia mensile unificata - *ex* Enpals

⇒ *Lavoratori dello spettacolo*

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.1995

Anno 2023	Euro
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 5% ripartito in egual misura tra datore di lavoro e lavoratore.	113.520,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	52.190,00

Lavoratori già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.1995 - anno 2023			
Fasce di retribuzione giornaliera		Massimale di retribuzione giornaliera imponibile	Giorni di contribuzione accreditati
da Euro	a Euro	Euro	
828,01	1.656,00	828,00	1
1.656,01	4.140,00	1.656,00	2
4.140,01	6.624,00	2.484,00	3
6.624,01	9.108,00	3.312,00	4
9.108,01	11.592,00	4.140,00	5
11.592,01	14.904,00	4.968,00	6
14.904,01	18.216,00	5.796,00	7
18.216,01	In poi	6.624,00	8

Il contributo di solidarietà del 5%, egualmente ripartito tra datore di lavoro e lavoratore, si applica sulla parte di retribuzione giornaliera che eccede il massimale relativo a ciascuna delle fasce riportate.

L'aliquota aggiuntiva 1% a carico del lavoratore si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente 167 euro e fino al massimale relativo a ciascuna delle fasce di retribuzione giornaliera.

⇒ *Sportivi professionisti*

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.1995	
Anno 2023	Euro
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 3,1% di cui 1% a carico del datore di lavoro e 2,1% a carico del lavoratore fino a 827.562 euro	113.520,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	52.190,00

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.1995	
Anno 2023	Euro
Massimale di retribuzione giornaliera imponibile oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 3,1%, di cui 1% a carico del datore di lavoro e 2,1% a carico del lavoratore fino a euro 2.652 giornalieri.	364,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione giornaliera eccedente euro:	167,00

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ALIQUOTE 2022 PER ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

L'Inps, con circolare n. 12/2023, ha comunicato aliquote contributive, aliquote di computo, massimale e minimale per l'anno 2023 per gli iscritti alla Gestione separata.

Si segnala che la Legge di Bilancio 2021 ha disposto, per l'anno 2022 e per l'anno 2023, un aumento dello 0,51% dell'aliquota della Gestione separata per i non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria per far fronte agli oneri dell'Isacro.

Contribuzione 2023 per la Gestione separata Inps e massimale di reddito

Aliquote degli iscritti alla Gestione Separata dal 1° gennaio 2023	
Liberi professionisti e collaboratori	Aliquota di versamento
Professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	26,23%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	35,03%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	33,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

Tali aliquote sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata fino al raggiungimento del massimale di reddito, che per l'anno 2023 è pari a 113.520 euro.

Ripartizione dell'onere contributivo e modalità di versamento

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente rimane fissata nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3.

Il versamento dei contributi dev'essere eseguito, tramite modello F24 telematico, dal titolare del rapporto contributivo entro il giorno 16 del mese successivo a quello di corresponsione del compenso.

Per i professionisti iscritti alla Gestione separata l'onere contributivo è tutto a carico dei soggetti stessi e il versamento dei contributi dev'essere eseguito, tramite modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2022, primo e secondo acconto 2023). L'acconto 2023 deve essere calcolato con le aliquote per il 2023.

Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2023

I compensi erogati ai collaboratori entro la data del 12 gennaio 2023 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2022 sono da calcolare con le aliquote contributive in vigore nel 2022.

Minimale per l'accredito contributivo

Il minimale di reddito su cui è basato l'accredito dei contributi per l'anno 2023 è pari a 17.504 euro, pertanto gli iscritti, in relazione all'aliquota applicata, avranno l'accredito dell'intero anno purché abbiano versato un contributo annuale pari a:

- 4.200,96 euro se applicano l'aliquota del 24%;
- 4.591,30 euro se applicano l'aliquota del 26,23%;
- 5.902,35 euro se applicano l'aliquota del 33,72%;
- 6.131,65 euro se applicano l'aliquota del 35,05%.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: NUOVI IMPORTI CONTRIBUTI LAVORATORI DOMESTICI PER IL 2023

L'Inps, in considerazione della comunicazione ISTAT che reso noto la variazione percentuale verificatasi nell'indice dei prezzi al consumo, per le famiglie di operai e impiegati, tra il periodo gennaio 2021-dicembre 2021 e il periodo gennaio 2022-dicembre 2022 nella misura del 8,1%, ha rideterminato le nuove fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2023 per i lavoratori domestici.

Con la circolare n. 13/2023 l'Istituto ha precisato che restano in vigore la minore aliquota contributiva dovuta per l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) dai datori di lavoro soggetti al contributo CUAF (Cassa Unica Assegni Familiari) che incide sull'aliquota complessiva e che per i rapporti di lavoro a tempo determinato continua ad applicarsi il contributo addizionale a carico del datore di lavoro pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale).

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

La L. 234/2021, ha previsto, all'articolo 1, comma 137, in via sperimentale per l'anno 2022, il riconoscimento, nella misura del 50%, dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, per 12 mesi a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità. L'applicazione di tale norma continua a produrre effetti per le lavoratrici madri rientrate nel posto di lavoro entro la data del 31 dicembre 2022. Per accedere all'applicazione di tale esonero il datore di lavoro domestico potrà presentare domanda attraverso un apposito servizio, di cui verrà comunicato l'avvenuto rilascio con apposito messaggio in corso di predisposizione.

Importo dei contributi. Decorrenza dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023

A. Senza il contributo addizionale previsto per i rapporti di lavoro a tempo determinato			
Retribuzione oraria		Importo contributo orario	
Effettiva	Convenzionale	Con quota CUAF	Senza quota CUAF [1]
fino a € 8,92	€ 7,90	€ 1,58 (0,40) [2]	€ 1,59 (0,40) [2]
oltre € 8,92 fino a € 10,86	€ 8,92	€ 1,78 (0,45) [2]	€ 1,79 (0,45) [2]
oltre € 10,86	€ 10,86	€ 2,17 (0,55) [2]	€ 2,18 (0,55) [2]
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,75	€ 1,15 (0,29) [2]	1,16 euro (0,29) [2]

[1] Il contributo CUAF (Cassa Unica Assegni Familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso

soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (articolo 1, D.P.R. 1403/1971).

[2] La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

B. Comprensivo del contributo aggiuntivo da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato

Retribuzione oraria		Importo contributo orario	
Effettiva	Convenzionale	Con quota CUAFF	Senza quota CUAFF [1]
fino a € 8,92	€ 7,90	€ 1,69 (0,40) [2]	€ 1,70 (0,40) [2]
oltre € 8,92 fino a € 10,86	€ 8,92	€ 1,91 (0,45) [2]	€ 1,92 (0,45) [2]
oltre € 10,86	€ 10,86	€ 2,32 (0,55) [2]	€ 2,33 (0,55) [2]
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,75	€ 1,23 (0,29) [2]	€ 1,24 (0,29) [2]

[1] Il contributo CUAFF (Cassa Unica Assegni Familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (articolo 1, D.P.R. 1403/1971).

[2] La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

Importo dei contributi con esonero del 50% del contributo a carico delle lavoratrici madri per i periodi di competenza 2023

Con esonero del 50% senza il contributo aggiuntivo previsto per i rapporti di lavoro a tempo determinato

Retribuzione oraria		Importo contributo orario	
Effettiva	Convenzionale	Con quota CUAFF	Senza quota CUAFF [1]
fino a € 8,92	€ 7,90	€ 1,38 (0,20) [2]	€ 1,39 (0,20) [2]
oltre € 8,92 fino a € 10,86	€ 8,92	€ 1,55 (0,22) [2]	€ 1,56 (0,22) [2]
oltre € 10,86	€ 10,86	€ 1,89 (0,27) [2]	€ 1,90 (0,27) [2]
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,75	€ 1,00 (0,14) [2]	€ 1,01 (0,14) [2]

[1] Il contributo CUAFF (Cassa Unica Assegni Familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (articolo 1, D.P.R. 1403/1971).

[2] La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

Con esonero del 50% comprensivo del contributo aggiuntivo da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato

Retribuzione oraria	Importo contributo orario
---------------------	---------------------------

Effettiva	Convenzionale	Con quota CUAFF	Senza quota CUAFF [1]
fino a € 8,92	€ 7,90	€ 1,49 (0,20) [2]	€ 1,50 (0,20) [2]
oltre € 8,92 fino a € 10,86	€ 8,92	€ 1,68 (0,22) [2]	€ 1,69 (0,22) [2]
oltre € 10,86	€ 10,86	€ 2,04 (0,27) [2]	€ 2,05 (0,27) [2]
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,75	€ 1,08 (0,14) [2]	€ 1,09 (0,14) [2]

[1] Il contributo CUAFF (Cassa Unica Assegni Familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (articolo 1, D.P.R. 1403/1971).

[2] La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ARTIGIANI E COMMERCianti - CONTRIBUZIONE PER L'ANNO 2023

Come di consueto, ad inizio anno, l'Inps provvedere ad emanare un'apposita Circolare in relazione alla contribuzione dei lavoratori autonomi artigiani e commercianti.

La circolare n. 19, fornita quest'anno, informa gli iscritti alle predette gestioni circa la contribuzione dovuta per l'anno 2023.

Posto che l'ISTAT ha comunicato la variazione percentuale verificatasi nell'indice dei prezzi al consumo, nell'ultimo anno, come pari all'8,1%, ciò comporta, quindi, che per l'anno 2023 il reddito minimo annuo da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS, dovuto dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali, sarà pari a 17.504,00 euro.

Vengono quindi indicate le aliquote, per il corrente anno, riguardo la contribuzione sul predetto minimale:

	Artigiani	Commercianti
Titolari di qualunque età e coadiuvanti/ coadiutori di età superiore ai 21 anni	24,00%	24,48%
Coadiuvanti/coadiutori di età non superiore ai 21 anni	23,25%	23,73%

La riduzione contributiva per i giovani collaboratori è applicabile fino a tutto il mese in cui il soggetto interessato compie i 21 anni. Si ricorda inoltre che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, gli iscritti alla gestione commercianti sono tenuti al versamento di un'aliquota contributiva aggiuntiva nella misura dello 0,48%.

Da quanto tutto sopra, derivano questi contributi annui / mensili minimi:

Titolari di qualunque età e coadiuvanti/ coadiutori di età superiore ai 21 anni

- Artigiani 4.208,40 euro (annui) - 350,70 euro (mensili)
- Commercianti 4.292,42 euro (annui) - 357,70 euro (mensili)

Per quanto concerne il contributo oltre il minimale, dovuto sulla totalità dei redditi d'impresa prodotti nel 2023 per la quota eccedente il predetto minimale di 17.504,00 euro annui, esso viene calcolato sulla base delle aliquote innanzi esposte; ciò fino al limite della prima fascia di retribuzione annua pensionabile pari, per il corrente anno, all'importo di 52.190,00 euro. Oltre tale soglia, infatti, resta confermato l'aumento dell'aliquota di un punto percentuale.

Si ricorda che il contributo è dovuto entro il limite di un massimale annualmente stabilito, che per il 2023 sarà pari a 86.983,00 euro.

Viene fatto rilevare che il predetto limite riguarda esclusivamente i soggetti iscritti alle gestioni ART – COM con decorrenza anteriore al 1° gennaio 1996, o che comunque possano fare valere anzianità contributiva a tale data. Al contrario, per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, iscritti con decorrenza dal 1° gennaio 1996 o successiva, il massimale annuo è pari, per il 2023, 113.520,00 euro; tale massimale non è frazionabile in ragione mensile.

È importante notare come il contributo IVS, dovuto da artigiani e commercianti, sia calcolato sulla totalità dei redditi d'impresa denunciati ai fini Irpef (e non soltanto su quello derivante dall'attività che dà titolo all'iscrizione nella gestione di appartenenza), e sia rapportato ai redditi d'impresa prodotti nello stesso anno al quale il contributo si riferisce (quindi, per i contributi dell'anno 2023, ai redditi 2023, da denunciare al fisco nel 2024).

Nel caso il titolare del rapporto contributivo abbia dei collaboratori, possono verificarsi queste casistiche e le conseguenti modalità operative:

- a) imprese familiari legalmente costituite: sia i contributi per il titolare, sia quelli per i collaboratori debbono essere calcolati tenendo conto della quota di reddito denunciata da ciascuno ai fini fiscali;
- b) aziende non costituite in imprese familiari: il titolare può attribuire a ciascun collaboratore una quota del reddito denunciato ai fini fiscali; in ogni caso, il totale dei redditi attribuiti ai collaboratori non può superare il 49% del reddito globale dell'impresa ed i contributi per il titolare e per i collaboratori debbono essere calcolati tenendo conto della quota di reddito attribuita a ciascuno di essi.

Una indicazione viene fornita riguardo la possibilità, su richiesta da parte del soggetto in regime fiscale forfetario, di ottenere una riduzione del 35% della contribuzione dovuta; tale riduzione si applicherà nel 2023 ai soggetti già beneficiari del regime agevolato fiscale e previdenziale nel 2022 che, ove permangano i requisiti di agevolazione fiscale anche per l'anno 2023, non abbiano prodotto espressa rinuncia allo stesso. Attenzione perché i soggetti che hanno iniziato l'attività nel 2022, ed intendono beneficiare nel 2023 del regime agevolato, dovranno comunicare la propria adesione entro il termine perentorio del 28 febbraio 2023. Infine, i soggetti che intraprendono una nuova attività nel corso del 2023, ed intendono aderire al regime agevolato, devono comunicare tale volontà con la massima tempestività rispetto alla ricezione del provvedimento d'iscrizione.

L'Inps ricorda che continua ad applicarsi, anche per l'anno 2023, la disposizione relativa alla riduzione del 50% dei contributi dovuti dagli artigiani e dai commercianti aventi più di 65 anni di età, già pensionati presso le gestioni dell'Istituto.

Di seguito le scadenze di pagamento della contribuzione in esame, da versare a mezzo Modello F24:

- 16 maggio 2023, 21 agosto 2023, 16 novembre 2023 e 16 febbraio 2024, per il versamento delle quattro rate dei contributi dovuti sul minimale di reddito;
- entro i termini previsti per il pagamento delle imposte sui redditi delle persone fisiche in riferimento ai contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale, a titolo di saldo 2022, primo acconto 2023 e secondo acconto 2023.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: AMMORTIZZATORI SOCIALI 2023 – STABILITI GLI IMPORTI

L'Inps, con circolare n. 14/2023, ha reso nota la misura, in vigore dal 1° gennaio 2023, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno di integrazione salariale del Fis, dell'assegno di integrazione salariale e dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito cooperativo, dei trattamenti di disoccupazione NASpl, DIS-COLL e Alas, dell'IsCro, dell'indennità di disoccupazione agricola e dell'assegno per le attività socialmente utili relativi all'anno 2023.

Trattamenti di integrazione salariale

Trattamenti di integrazione salariale	
Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
1.321,53	1.244,36

Gli importi massimi dei trattamenti devono essere incrementati nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Trattamenti di integrazione salariale - Settore edile (intemperie stagionali)	
Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
1.585,84	1.493,23

La previsione degli importi massimi delle prestazioni, di cui all'articolo 3, comma 5, D.Lgs. 148/2015, non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo.

Indennità di disoccupazione NASpl

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione NASpl è pari, per il 2023, a 1.470,99 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2023, a 1.352,19 euro.

Indennità ordinaria di disoccupazione DIS-COLL

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL è pari, per il 2023, a 1.470,99 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2023, a 1.352,19 euro.

Indennità ordinaria di disoccupazione agricola

Indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali	
anno 2023	Euro
importi massimi mensili dell'indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali	1.222,51

Indennità di disoccupazione a favore dei lavoratori autonomi dello spettacolo (Alas)

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione a favore dei lavoratori autonomi dello spettacolo è pari, per il 2023, a 1.470,99 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2023, a 1.352,19 euro.

Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (Iscro)

L'importo mensile dell'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (Iscro) a favore dei lavoratori autonomi dello spettacolo, per l'anno 2023, non può essere di importo inferiore a 275,38 euro e non può superare l'importo di 881,23 euro. Il reddito da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2023, a 8.972,04 euro.

Assegno per attività socialmente utili

anno 2023	Euro
importo mensile	656,44

Ticket licenziamento (importi calcolati in redazione)

anno 2022	Euro
importo annuo (1.470,99*41%)	603,11
importo triennale	1.809,32
importo mensile (603,11/12)	50,26

L'agenda delle scadenze

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 31 MARZO 2023

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 1° al 31 marzo 2023, con il commento dei principali termini di prossima scadenza.

Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.

Mercoledì 1° marzo

Ccnl Chimici farmaceutici industria – Trattenuta del contributo straordinario per il rinnovo del contratto dovuto in favore delle organizzazioni sindacali

In applicazione dell'articolo 57, Ccnl Chimici farmaceutici industria del 13 giugno 2022, con la retribuzione del mese di marzo le aziende devono provvedere a trattenere il contributo straordinario di 23 euro, per il rinnovo del contratto, dovuto dai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali e che entro il 28 febbraio non abbiano espressamente manifestato per iscritto il loro dissenso a subire la trattenuta, in risposta alla comunicazione consegnata dall'azienda nel mese di gennaio.

Domenica 5 marzo (slitta a lunedì 6)

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al fondo di previdenza integrativa FONCHIM.

Giovedì 16 marzo

Sostituti d'imposta – Consegna ai sostituiti del modello CU e invio telematico all'Agenzia delle entrate

Termine per la consegna della CU2023, Certificazione Unica dei compensi corrisposti nel 2022, ai lavoratori dipendenti e ai percettori di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e ai percettori di reddito di lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi. La certificazione va utilizzata, inoltre, anche per attestare i corrispettivi erogati a fronte di contratti di locazione di immobili ad uso abitativo di durata non superiore a 30 giorni (c.d. "locazioni brevi"). Sempre oggi scade anche il termine per la trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate delle CU2023.

Si ricorda, infine, che secondo quanto previsto dall'articolo 4, D.P.R. 322/1998, la trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate delle Certificazioni Uniche contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione dei redditi precompilata può avvenire entro il

termine di presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta (modello 770), fissato al 31 ottobre di ogni anno.

Irpef versamento ritenute - Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali - Sostituti d'imposta

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

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

Contributi Inps – Gestione Separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps - Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al III trimestre 2022.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inps ex Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Lunedì 20 marzo

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Venerdì 31 marzo

UniEMens – Invio telematico

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

Inps - Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al **quarto trimestre 2022**.

Enasarco – Contributi FIRR

Versamento all'Enasarco dei contributi per il Fondo Indennità Risoluzione Rapporto di agenti e rappresentanti, dovuti sulle provvigioni del **2022**. Nella propria area riservata, l'azienda mandante compila la distinta online, inserendo le provvigioni dei propri agenti e in automatico, verrà calcolato il contributo dovuto.

Lavori usuranti - Comunicazione telematica

Termine per l'invio all'Ispettorato Territoriale del Lavoro e ai competenti Istituti Previdenziali, del **modello LAV_US**, disponibile online sul sito del Ministero del Lavoro e su Cliclavoro, per adempiere alla comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'anno precedente. Le finalità dell'adempimento, da effettuarsi attraverso il modello LAV_US e disciplinato dall'articolo 2, D. Lgs. 67/2011 e dalla nota 28/11/2001 del Ministero del lavoro, sono:

- il monitoraggio dei lavoratori impegnati nelle lavorazioni usuranti, di qualsiasi tipologia esse siano;
- la comunicazione dei dati relativi all'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici;
- la comunicazione dell'inizio di lavorazioni cosiddette "a catena" (da effettuarsi entro 30 giorni dal loro inizio).

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

Scadenze contrattuali

Circolare n°

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Oggetto: PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI MARZO 2023

Di seguito evidenziamo le principali innovazioni contrattuali del mese di marzo 2023.

ACCONCIATURA E ESTETICA – ACCORDO 10 OTTOBRE 2022	
UNA TANTUM	Viene erogata la terza e ultima trance di una tantum, a copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza al 10 ottobre 2022, pari a € 46,00 (complessivamente € 246,00)

AGRICOLTURA - SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE	
MINIMI TABELLARI	Livello Q: € 1.906,06

ASSICURAZIONI - PERSONALE AMMINISTRATIVO E ADDETTO ALLA PRODUZIONE – ACCORDO 16 NOVEMBRE 2022	
WELFARE – FLEXIBLE BENEFITS	Entro il 31 marzo 2023 le aziende devono mettere a disposizione dei dipendenti una somma o valore pari a € 600 riferiti al liv. 4-7° classe, a titolo di “credito welfare”, da utilizzare nell'anno 2023 dal dipendente o dai suoi familiari.

ASSICURAZIONI - PERSONALE AMMINISTRATIVO E ADDETTO ALLA PRODUZIONE – ACCORDO 16 NOVEMBRE 2022	
UNA TANTUM	Al personale in servizio a tempo indeterminato al 16 novembre 2022 deve essere riconosciuta la seconda tranche della una tantum pari a € 400 entro il 31 marzo 2023.

CALZATURE - AZIENDE INDUSTRIALI - ACCORDO 21 GIUGNO 2021	
ELEMENTO GARANZIA RETRIBUTIVA	A favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione aziendale o territoriale, che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante dal Ccnl, viene erogato un elemento di garanzia

	retributiva pari a 300 euro uguale per tutti, onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti, indiretti e differiti, compreso il Tfr.
--	---

CENTRI ELABORAZIONE DATI (C.E.D) - ACCORDO 9 MARZO 2022	
MINIMI TABELLARI	Livello Q: € 2.569,96

COMMERCIO - SERVIZI - CONFLAVORO PMI - ACCORDO 17 GENNAIO 2023	
MINIMI TABELLARI	Livello Q: € 2.491,73

GIORNALISTI EMITTENTI LOCALI - ACCORDO 17 GENNAIO 2023	
MINIMI TABELLARI	Livello Teleradiogiornalista TV con oltre 24 mesi di attività nel settore: € 2.065,55

IGIENE AMBIENTALE AZIENDE MUNICIPALIZZATE - ACCORDO 18 MAGGIO 2022	
COMPENSO AZIENDALE (CRA) RETRIBUTIVO	Ai lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione sul premio di risultato in forza nel mese di marzo, che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre quanto spettante per il vigente Ccnl assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, viene corrisposto, con la retribuzione di marzo di ogni anno, un compenso retributivo aziendale pari ad € 150,00, in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente

IGIENE AMBIENTALE AZIENDE PRIVATE- ACCORDO 18 MAGGIO 2022	
ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA	Ai lavoratori a tempo indeterminato o determinato in forza nel mese di marzo, dipendenti da aziende prive di contrattazione di 2° livello deve essere corrisposto, a titolo di Elemento di garanzia retributiva, con la retribuzione di marzo di ogni anno, un elemento di garanzia retributiva pari ad € 150,00, in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente.
COMPENSO AZIENDALE (CRA) RETRIBUTIVO	Ai lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione sul premio di risultato in forza nel mese di marzo, che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre quanto spettante per il vigente Ccnl assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, viene corrisposto, con la retribuzione di marzo di

	ogni anno, un compenso retributivo aziendale pari ad € 150,00, in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente
--	--

NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE - ANAV - ACCORDO 6 OTTOBRE 2022

TICKET RESTAURANT	Le aziende devono corrispondere a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un <i>ticket restaurant</i> nell'ammontare giornaliero di € 6,50 dal 1° marzo 2023
--------------------------	--

PELLI E CUIOIO - AZIENDE INDUSTRIALI – ACCORDO 1° MARZO 2021

MINIMI TABELLARI	Livello 6Q: € 2.184,13
SCADENZA CCNL	31 marzo 2023

PESCA MARITTIMA - IMPRESE COOPERATIVE - PERSONALE NON IMBARCATO – ACCORDO 30 NOVEMBRE 2022

MINIMI TABELLARI	Livello Q: € 2.330,49
-------------------------	-----------------------

POMPE FUNEBRI - AZIENDE MUNICIPALIZZATE - ACCORDO 7 FEBBRAIO 2023

MINIMI TABELLARI	Livello QS: € 3.143,84
ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA	Deve essere riconosciuto a titolo di elemento di garanzia retributiva un importo annuale di € 150 (parametro 175 del liv. C1) per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato in forza nelle aziende prive di contrattazione di 2° livello - escluse quelle che versino in condizioni di difficoltà economico-produttiva documentata - e che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi con la medesima finalità
UNA TANTUM	Ai lavoratori in forza al 7 febbraio 2023 deve essere corrisposto con la retribuzione di marzo 2023 un importo forfettario a copertura del periodo 1° gennaio 2022-28 febbraio 2023.

TERZIARIO – CONFCOMMERCIO- ACCORDO 12 DICEMBRE 2022

UNA TANTUM	Ai lavoratori in forza alla data del 12 dicembre 2022, e che abbiano prestato attività lavorativa nel periodo 2020-2022, verrà corrisposto un importo una tantum pari a € 350,00 (al 4° livello e riparametrato
-------------------	---

	sugli altri livelli di inquadramento). La seconda tranche, pari a € 150,00, viene erogata con la retribuzione di marzo 2023
--	---

TERZIARIO – CONFESERCENTI- ACCORDO 12 DICEMBRE 2022

UNA TANTUM	Ai lavoratori in forza alla data del 12 dicembre 2022, e che abbiano prestato attività lavorativa nel periodo 2020-2022, verrà corrisposto un importo una tantum pari a € 350,00 (al 4° livello e riparametrato sugli altri livelli di inquadramento). La seconda tranche, pari a € 150,00, viene erogata con la retribuzione di marzo 2023
-------------------	---

TERZIARIO – COOPERATIVE DI CONSUMO - ACCORDO 12 DICEMBRE 2022

UNA TANTUM	Ai lavoratori in forza alla data del 12 dicembre 2022, e che abbiano prestato attività lavorativa nel periodo 2020-2022, verrà corrisposto un importo una tantum pari a € 350,00 (al 4° livello e riparametrato sugli altri livelli di inquadramento). La seconda tranche, pari a € 150,00, viene erogata con la retribuzione di marzo 2023
-------------------	---

TERZIARIO – FEDERDISTRIBUZIONE - ACCORDO 12 DICEMBRE 2022

UNA TANTUM	Ai lavoratori in forza alla data del 12 dicembre 2022, e che abbiano prestato attività lavorativa nel periodo 2020-2022, verrà corrisposto un importo una tantum pari a € 350,00 (al 4° livello e riparametrato sugli altri livelli di inquadramento). La seconda tranche, pari a € 150,00, viene erogata con la retribuzione di marzo 2023
-------------------	---

TERZIARIO – SISTEMA IMPRESA - ACCORDO 12 DICEMBRE 2022

UNA TANTUM	Ai lavoratori in forza alla data del 12 dicembre 2022, e che abbiano prestato attività lavorativa nel periodo 2020-2022, verrà corrisposto un importo una tantum pari a € 350,00 (al 4° livello e riparametrato sugli altri livelli di inquadramento). La seconda tranche, pari a € 150,00, viene erogata con la retribuzione di marzo 2023
-------------------	---

PELLI E CUOIO - AZIENDE INDUSTRIALI – ACCORDO 1° MARZO 2021

MINIMI TABELLARI	Livello 6Q: € 2.184,13
-------------------------	------------------------

BANDO INAIL ISI 2022

Con i 333 milioni di euro della nuova edizione, gli incentivi per la sicurezza stanziati dal 2010 superano i 3 miliardi. L'obiettivo è quello di incentivare le imprese a realizzare progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti, nonché incoraggiare le micro e piccole imprese, operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, all'acquisto di nuovi macchinari e attrezzature di lavoro caratterizzati da soluzioni innovative per abbattere in misura significativa le emissioni inquinanti, migliorare il rendimento e la sostenibilità globali e, in concomitanza, conseguire la riduzione del livello di rumorosità o del rischio infortunistico o di quello derivante dallo svolgimento di operazioni manuali.

Le risorse finanziarie destinate dall'Inail sono ripartite per regione/provincia autonoma e per assi di finanziamento. Di tale ripartizione è data evidenza nell'allegato "Isi 2022 – risorse economiche" che costituisce parte integrante degli Avvisi pubblici regionali/provinciali pubblicati.

DESTINATARI

L'iniziativa è rivolta:

- a tutte le imprese, anche individuali, ubicate su tutto il territorio nazionale iscritte alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura, secondo le distinzioni specificate in relazione ai diversi Assi di finanziamento; in particolare, quale intervento sistemico per la sicurezza sul lavoro, l'Asse 1.2 permette di sostenere gli investimenti per l'adozione di modelli organizzativi e responsabilità sociale anche alle imprese impegnate nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (ex alternanza scuola lavoro);
- agli enti del terzo settore limitatamente all'asse di finanziamento 2.

PROGETTI AMMESSI

Sono finanziabili le seguenti tipologie di progetto ricomprese in 5 Assi di finanziamento:

- Progetti di investimento e Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale - Assi di finanziamento 1.1 e 1.2;
- Progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (MMC) - Asse di finanziamento 2;
- Progetti di bonifica da materiali contenenti amianto - Asse di finanziamento 3;
- Progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività - Asse di finanziamento 4;
- Progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli - Asse di finanziamento 5.

BENEFICIO

Si tratta di un finanziamento, in conto capitale, calcolato sulle spese ritenute ammissibili al netto dell'Iva, come di seguito riportato.

- a) Per gli Assi 1, 2, 3 e 4 il finanziamento non supera il 65% delle predette spese, fermo restando i seguenti limiti:
- Assi 1, 2, 3, il finanziamento complessivo di ciascun progetto non potrà essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 130.000 euro. Non è previsto alcun limite minimo di finanziamento per le

imprese fino a 50 dipendenti che presentano progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale di cui all'allegato (Asse di finanziamento 1.2);

- Asse 4, il finanziamento complessivo di ciascun progetto non potrà essere inferiore a 2.000 euro né superiore a 50.000 euro.

b) Per l'Asse 5 il finanziamento è concesso nella misura del:

- 40% per la generalità delle imprese agricole (sub Asse 5.1);
- 50% per giovani agricoltori (sub Asse 5.2)

e per ciascun progetto il finanziamento non potrà essere inferiore a 1.000 euro né superiore a 60.000 euro.

TERMINI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Sul portale Inail - nella sezione Accedi ai Servizi Online - le imprese avranno a disposizione una procedura informatica che consentirà loro, attraverso un percorso guidato, di inserire la domanda di finanziamento con le modalità indicate negli Avvisi regionali.

La domanda compilata e registrata, esclusivamente, in modalità telematica, dovrà essere inoltrata allo sportello informatico per l'acquisizione dell'ordine cronologico, secondo quanto riportato nel documento "Regole Tecniche e modalità di svolgimento".

Le domande ammesse agli elenchi cronologici dovranno essere confermate, a pena di decadenza dal beneficio, attraverso l'apposita funzione on line di upload/caricamento della documentazione, come specificato negli Avvisi regionali/provinciali.

Calendario	Scadenze
Apertura della procedura informatica per la compilazione della domanda	2 maggio 2023
Chiusura della procedura informatica per la compilazione della domanda	16 giugno 2023, ore 18:00
Download codici identificativi	23 giugno 2023

Entro il 16 giugno 2023 il calendario sarà aggiornato con la pubblicazione delle successive date.

Per semplificare e agevolare l'attività di presentazione della domanda, è stato adeguato il sistema di profilazione per l'accesso ai servizi online introducendo due nuovi specifici profili riservati a professionisti e società di intermediazione. I soggetti intermediari devono registrarsi al portale Inail e, quindi, essere abilitati ai servizi online da parte delle sedi territorialmente competenti, che operano tramite il "cruscotto di abilitazione", sulla base delle richieste che gli stessi interessati fanno pervenire utilizzando l'apposita modulistica. L'intermediario può quindi assumere in delega l'impresa per eseguire gli adempimenti connessi esclusivamente con la domanda di finanziamento ISI.