

Agosto 2023

Le informative per l'azienda

Le novità per il contratto a termine e per quello di somministrazione a tempo indeterminato, dopo la conversione del decreto lavoro	pag. 2
Prorogato il diritto allo <i>smart working</i> per i genitori di figli <i>under 14</i> , lavoratori fragili e a rischio	pag. 4
Decreto lavoro e trasparenza	pag. 6
In vigore la disciplina in materia di <i>whistleblowing</i> per le aziende con più di 250 dipendenti	pag. 7
Incentivo per le assunzioni di “ <i>neet</i> ” del decreto lavoro	pag. 11
Servizio informativo per l'iscrizione alla gestione separata Inps	pag. 17

L'agenda delle scadenze

Principali scadenze dal 1° al 30 agosto 2023	pag. 19
--	---------

Scadenze contrattuali

Principali scadenze contrattuali del mese di agosto 2023	pag. 22
--	---------

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Oggetto: LE NOVITÀ PER IL CONTRATTO A TERMINE E PER QUELLO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO, DOPO LA CONVERSIONE DEL DECRETO LAVORO

Con la recente conversione del D.L. 48/2023 (Decreto Lavoro) si delineano in via strutturale le novità riguardanti il contratto a tempo determinato. Per sintetizzare si potrebbero distinguere queste linee di intervento:

- modifica delle causali previgenti per contratti a durata prefissata, anche per sommatoria, superiore ai 12 mesi;
- modifica per i casi di rinnovo contrattuale;
- nuova regola transitoria di salvaguardia per il conteggio dei suddetti 12 mesi.

In tema di causali, oltre l'ampia delega concessa alle parti sociali, in relazione alla definizione delle stesse in ambito di contrattazione, si rileva una provvisoria possibilità per le parti del contratto individuale, fino al 30 aprile 2024, di andare a individuare la specifica necessità che comporta e giustifica il superamento del periodo acausale, sempre che la contrattazione collettiva non abbia già regolamentato detta questione. Il riferimento a *"esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva"* richiama in toto le vecchie causali, con tutti i loro potenziali problemi di contenzioso; il ricorso a tale strumento, sul piano individuale, risulta quindi molto delicato.

Altra novità è la sostanziale parificazione tra proroghe e rinnovi in tema di necessità di apposizione di causale. Si ricorderà come, nella disciplina previgente post Decreto dignità, nel caso di proroga la causale avrebbe dovuto essere inserita solo nel momento in cui, con quella specifica proroga, la durata contrattuale andava a superare i 12 mesi. Diverso era invece il discorso per il caso di rinnovo contrattuale, dato che proprio in sede di rinnovo, al di là della precedente durata del contratto a termine, scattava inesorabile l'obbligo di casuale. Con la recente novità entrambi tali istituti non necessitano di causale se il rapporto di lavoro resta nell'ambito della durata massima acausale (12 mesi).

Infine, una regola di salvaguardia, dal valore transitorio ma molto rilevante. In sostanza il Legislatore, tracciando una netta linea tra le regole ante e post Decreto lavoro, è andato a indicare come per il calcolo del periodo di 12 mesi si tenga *"conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto"*. Una sorta di ripartenza del conteggio del periodo acausale a partire dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del D.L.). Si noti come il nuovo conteggio sia legato ai *"contratti stipulati"* a far data dal 5 maggio scorso, non rilevando pertanto quei contratti a termine stipulati in precedenza e scadenti dopo la suddetta data; come si può valutare, in tal modo potrebbero verificarsi casi con periodo acausale anche molto lungo (mai, comunque, oltre i 24 mesi, durata massima del tipo contrattuale per rapporti tra le medesime parti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale).

Quest'ultima norma pone tuttavia alcuni interrogativi di ordine operativo, per cui sarà necessario attendere le istruzioni amministrative che verranno emanate dal Ministero.

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Si riscontrano inoltre delle novità anche in relazione alla disciplina dei rapporti in somministrazione a tempo indeterminato. Si ricorda che, salvo diversa previsione dei Ccnl applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati, con contratto a tempo indeterminato, non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del sopra indicato contratto.

La novità proposta dal Decreto lavoro specifica che, dal conteggio relativo al limite appena evidenziato, dovranno essere esclusi:

- quei lavoratori assunti dall'Agenzia di somministrazione con contratto di lavoro in apprendistato;
- quei soggetti che risultano disoccupati e che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali;
- quei soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, come individuati dal Decreto Ministeriale del 17 ottobre 2017.

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Oggetto: PROROGATO IL DIRITTO ALLO *SMART WORKING* PER I GENITORI DI FIGLI UNDER

14, LAVORATORI FRAGILI E A RISCHIO

Si informano i Signori Clienti che, in sede di conversione in legge del D.L. 48/2023, sono state disposte 3 proroghe in riferimento al diritto allo *smart working*, in particolare per genitori di figli *under 14*, lavoratori fragili e lavoratori a rischio sulla base della valutazione del medico competente, con diverse modalità. In riferimento a esse, il Ministero del lavoro, con il recente comunicato stampa del 3 luglio 2023, ha reso noto che le relative comunicazioni dovranno essere trasmesse mediante la compilazione dei *template* aggiornati e disponibili sul sito del Ministero del lavoro, seguendo la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "*Lavoro Agile*".

Lavoratori fragili – È stato prorogato al 30 settembre 2023, mediante l'aggiunta dell'articolo 28-bis, D.L. 48/2023, il termine del diritto al lavoro agile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati (L. 197/2022, articolo 1, comma 306) affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022.

In base a tale disposizione il datore di lavoro deve assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

4

Genitori figli *under 14* – L'articolo 42, D.L. 48/2023, richiamando il D.L. 24/2022 (articolo 10, comma 2 e punto 2, allegato B), che, a sua volta, rinvia al D.L. 34/2020, articolo 90, commi 1 e 2, ha prorogato il diritto allo *smart working* fino a 31 dicembre 2023, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Il comma 2, articolo 90 precisa poi che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Nel caso in cui non vi siano incompatibilità legate alla tipologia di prestazione, si ritiene che la disposizione riconosca ai lavoratori un diritto soggettivo pieno, che di per sé non richiederebbe né accordo con il datore di lavoro né esplicito consenso da parte di quest'ultimo, fermo restando le eccezioni sopra indicate legate a condizioni soggettive dell'altro genitore.

La valutazione della compatibilità deve poi limitarsi alle mansioni specificatamente assegnate al lavoratore: in caso di assenza di compatibilità, il lavoratore non può richiedere una diversa

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

organizzazione del lavoro che, mediante l'assegnazione temporanea a nuove mansioni, compatibili con il lavoro agile, e la sostituzione nelle precedenti da parte di lavoratori in forza gli consenta di svolgere in tale modalità la prestazione di lavoro.

Su tale, aspetto, quindi vi è una profonda differenza con il diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili (da intendersi come i lavoratori affetti dal decreto del Ministero della salute 4 febbraio 2022), in quanto per quest'ultimi il diritto al lavoro agile travalica i limiti di compatibilità delle mansioni, potendosi sostanziare per espressa previsione di legge anche attraverso l'assegnazione a una mansione diversa purché sia compresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

Lavoratori a rischio - L'articolo 42, D.L. 48/2023, richiamando il D.L. 24/2022 (articolo 10, comma 2 e punto 2, allegato B), che, a sua volta, rinvia al D.L. 34/2020, articolo 90, commi 1 e 2, ha prorogato il diritto allo *smart working* fino a 31 dicembre 2023 anche per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da *virus SARS-CoV-2*, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

Anche in questo caso la modalità agile deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Oggetto: DECRETO LAVORO E TRASPARENZA

Si comunica che il Decreto Lavoro (D.L. 48/2023) è stato convertito con modificazione tramite la L. 85/2023.

In particolare, in relazione al decreto trasparenza (D.Lgs. 104/2022) si rilevano le seguenti modifiche:

- la possibilità di fornire parte delle informazioni tramite rimando al riferimento normativo e/o del contratto collettivo;
- obbligo per il datore di lavoro di consegnare al dipendente la contrattazione collettiva applicata in azienda anche tramite utilizzo del portale e/o del sito aziendale;
- obbligo per il datore di lavoro di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Oggetto: IN VIGORE LA DISCIPLINA IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING* PER LE AZIENDE CON PIÙ DI 250 DIPENDENTI

Si informano i Signori Clienti che, con il D.Lgs.24/2023, il Governo ha reso operative in Italia per il settore privato le disposizioni definite dalla Direttiva Comunitaria 2019/1937 in tema di protezione di quei soggetti che segnalano violazioni nel contesto lavorativo (c.d. *whistleblowing*).

Le norme riguardano sia i datori di lavoro pubblici sia quelli privati, con una timeline di decorrenza differente a seconda della tipologia di soggetto:

Timeline del whistleblowing ex D.Lgs.24/2023	
Soggetti	Decorrenza
Enti pubblici	Dal 15 luglio 2023
Enti e società private >250 dipendenti	Dal 15 luglio 2023
Enti e società private >50 e <250 dipendenti	Dal 17 dicembre 2023
Enti e società private (indipendentemente dal numero di dipendenti occupati) che rientrano nell'ambito di applicazione delle normative europee indicate dalla Direttiva UE 2019/1937 come rilevanti, adottano sistemi di gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o si occupano di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione antiriciclaggio, servizi di trasporto e tutela ambientale.	Dal 17 dicembre 2023
Enti e società private con meno di 50 dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato	Nessun obbligo

Il D.Lgs. n. 24/2023, rispetto alla già previgente disciplina stabilita dal D.Lgs. 165/2001¹, dal D.Lgs. 231/2001² e dalla L. 179/2017³ apporta novità in relazione all'allargamento della platea di destinatari degli obblighi e delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione, alla previsione del canale di segnalazione esterno affidato all'Autorità anti-corrruzione (ANAC) che si aggiunge al canale interno di segnalazione e alla maggiore tutela dei soggetti segnalanti.

Ambito di applicazione ed entrata in vigore

La Direttiva definisce *whistleblower* (o segnalante) chi assume un ruolo determinante nella denuncia e nella prevenzione di violazioni di norme e nella salvaguardia del benessere della società.

Nonostante il D.Lgs. 24/2023 sia entrato in vigore lo scorso 30 marzo 2023, le sue disposizioni iniziano a produrre effetti dal 15 luglio 2023, termine entro cui enti pubblici e alcuni soggetti del settore privato risultano destinatari delle nuove disposizioni normative; un secondo step prevede l'introduzione delle procedure di segnalazione, per le imprese di dimensioni più contenute, entro il prossimo 17 dicembre 2023.

¹ Stabilisce le disposizioni per il rapporto di lavoro pubblico.

² Sistemi di gestione e modelli organizzativi delle imprese.

³ Normativa in materia di antiriciclaggio.

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Il Decreto dispone la protezione di tutti quei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in contesto lavorativo: lo scopo della norma consiste nel rinsaldare i principi di trasparenza e responsabilità, nonché di prevenire la commissione di reati, con l'obiettivo di creare canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri, utili ai potenziali *whistleblowers* per essere protetti da possibili ritorsioni.

Ne deriva che il segnalatore non potrà in alcun caso utilizzare la procedura di *whistleblowing* per rivendicare diritti personali, ma solo per denunciare condotte illecite a carattere collettivo.

Le tutele del decreto si applicano a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie (quali ad esempio volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza); sono assimilati a questi soggetti, in termini di misure di protezione, anche i cosiddetti facilitatori, ovvero colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

L'applicazione di tali tutele si estrinseca mediante il divieto, da parte degli enti e delle società per cui operano i segnalatori, di ritorsioni di alcun genere nei confronti dei segnalatori.

A titolo esemplificativo possiamo annoverare fra i divieti sopra menzionati il licenziamento o la sospensione, la retrocessione, la mancata promozione, il demansionamento, il mutamento di mansioni, il trasferimento, la riduzione della retribuzione, la modifica dell'orario di lavoro o la sospensione della formazione; ed ancora le intimidazioni, la coercizione, le molestie, l'ostracismo.

Anche la mancata conversione di contatti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, i danni di qualsiasi genere arrecati attraverso qualunque canale (anche social), la perdita di reddito o opportunità, la revoca di permessi particolari o di licenze costituiscono condotte illecite ai danni dei segnalatori, così come le verifiche mediche ed i controlli psichiatrici.

Oggetto delle segnalazioni sono sia le violazioni già perpetrate, che le violazioni non ancora commesse, ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo, quanto ancora atti od omissioni che il *whistleblower* abbia fondato motivo di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni

La segnalazione potrà essere di due tipologie, interna all'ente/impresa o esterna:

- la segnalazione interna può assumere forma scritta o orale (es. attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale) ed eventualmente tramite un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole; qualora non venga rispettato il principio di ragionevolezza, il segnalatore potrà utilizzare canali di segnalazione pubblica.

Ai fini dell'attivazione del canale di segnalazione interna è necessario il preventivo confronto con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA ed RSU) o con le organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

I segnalatori potranno comunicare violazioni effettive o potenziali della normativa europea e nazionale relativamente ai settori indicati nel Decreto e nella Direttiva; limitatamente ai soggetti del settore pubblico anche più generali violazioni della normativa nazionale e, limitatamente ai soggetti che hanno

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

adottato i sistemi di gestione, anche violazioni relative al D.Lgs. 231/2001. Non costituiscono oggetto di segnalazione i conflitti o le vertenze di natura interpersonale;

- la segnalazione esterna, invece, sarà gestita da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), a prescindere dal numero di lavoratori impiegati dall'impresa o dall'ente.

Invero, la segnalazione all'ANAC è prevista se nello specifico contesto lavorativo l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria, se il canale non è attivo o non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi o qualora il segnalante abbia già fatto una segnalazione interna, senza che abbia avuto seguito o che si sia conclusa con un provvedimento finale negativo; è possibile ricorrere alla segnalazione esterna anche qualora il segnalante abbia fondato motivo di temere un'azione di ritorsione, o nel caso in cui la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC dovrà dare riscontro al *whistleblower* entro 3 mesi oppure, qualora ricorrano giustificate e motivate ragioni, entro 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna.

L'ANAC può applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando siano accertate ritorsioni, oppure quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, né che sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- c) da 500 a 2.500 euro, quando si accerti la responsabilità penale del *whistleblower* per i reati di diffamazione di calunnia.

Procedure operative per la corretta gestione del sistema di whistleblowing

I datori di lavoro interessati devono introdurre un sistema di segnalazione, con la necessità di intervento in termini di procedure per la tutela dei dati personali: i dati di chi segnala i presunti illeciti, delle persone segnalate e di eventuali terzi coinvolti nel processo devono essere gestiti nel rispetto delle disposizioni del Regolamento Europeo 2016/679.

Il decreto in parola individua chiaramente sia i ruoli che le responsabilità collegati al trattamento del dato inerente alle segnalazioni: l'articolo 13, D.Lgs. 24/2023 chiarisce che i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono svolti dagli enti destinatari della normativa in qualità di Titolari; il Garante italiano, nel suo parere sullo schema di decreto dell'11 gennaio 2023, ha riconosciuto come corretta quest'individuazione dei ruoli dei soggetti coinvolti.

Gli imprenditori coinvolti in questo nuovo processo devono inoltre regolamentare il rapporto con eventuali fornitori di servizi che trattano dati personali per loro conto (quali, ad esempio, fornitori della piattaforma informatica adottata come canale per la ricezione e gestione delle segnalazioni, ove incaricati).

L'introduzione del sistema informativo aziendale deve tuttavia rispettare un preciso schema di comportamento, come di seguito riportato:

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Schema di comportamento comunicativo	
Ascolto e analisi iniziale	Analisi della <i>policy</i> aziendale e degli strumenti in essere
	Mappatura della popolazione aziendale
	Identificazione del target
	Recepimento degli obiettivi aziendali
	Analisi del tasso di gradimento interno all'azienda
Definizione del percorso di sviluppo	Gestione delle strategie operative di comunicazione
	Creazione del piano di comunicazione e relativo <i>timing</i>
	Progettazione degli strumenti di comunicazione
	Monitoraggio dei risultati
Monitoraggio dei risultati	Analisi e valutazione dei risultati individuati
	Piano di miglioramento del sistema di comunicazione
Implementazione delle attività	Piano operativo
	Implementazione delle attività concordate
	Formazione sulla comunicazione efficace
	Messa a punto di strumenti e sistemi

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Oggetto: INCENTIVO PER LE ASSUNZIONI DI “NEET” DEL DECRETO LAVORO

A sostegno dell’occupazione giovanile, il D.L. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro) ha introdotto un incentivo di tipo economico per i datori di lavoro privati che assumano a tempo indeterminato soggetti “NEET”; in particolare, è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e con contratto di apprendistato professionalizzante. L’agevolazione spetta per le assunzioni effettuate nell’intero territorio nazionale, nei limiti delle risorse finanziarie specificatamente stanziata e ripartite a livello regionale, che costituiscono limite di spesa.

L’incentivo è cumulabile con l’esonero per l’occupazione giovanile di cui all’articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, nonché con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato. In caso di cumulo con altra misura, l’incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore “NEET” assunto.

Il modulo di istanza on-line “NEET23”, mediante il quale sarà possibile prenotare le risorse destinate a finanziare l’incentivo in trattazione sarà reso disponibile sul portale istituzionale www.inps.it a partire dal 31 luglio 2023.

Con la circolare 68/2023 l’Inps ha fornito le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al predetto incentivo, incluso l’UniEmens.

Profili soggettivi

L’incentivo è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli del settore agricolo.

L’incentivo spetta per le assunzioni di giovani che:

- non abbiano compiuto 30 anni di età;
- risultino aderenti al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (Garanzia Giovani), cui possono registrarsi i soggetti di età compresa tra i 16 e i 29 anni cosiddetti “NEET”, cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione.

Pertanto, i lavoratori alla data dell’assunzione:

- non devono aver compiuto il 30° anno di età (età inferiore o uguale a 29 anni e 364 giorni); non devono lavorare al momento dell’assunzione e non devono essere inseriti in corsi di studi o di formazione;
- devono essere registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (la registrazione deve avvenire tramite il portale “MyANPAL”, oppure, tramite i portali regionali “Garanzia Giovani”) oppure devono aver già sottoscritto un Patto di servizio nell’ambito del Programma “Garanzia

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

- di occupabilità dei Lavoratori” (GOL) al momento della presentazione da parte dei datori di lavoro dell’istanza preliminare di ammissione all’incentivo (tale Patto di servizio GOL vale come registrazione al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani).

Inoltre, per i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l’incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta ai requisiti sopra riportati, venga rispettato, in via alternativa, uno dei seguenti elementi:

- il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- il giovane sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato.

Rapporti di lavoro incentivati

L’incentivo in esame spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023 con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione (sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore non viene inviato in missione) e con contratto di apprendistato professionalizzante.

12

L’incentivo, invece, non si applica:

- ai rapporti di lavoro domestico;
- nelle ipotesi di assunzione con contratto di lavoro intermittente;
- nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale;
- ai contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché ai contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine.

Assetto e misura dell’incentivo

L’incentivo è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e spetta per massimo 12 mesi, anche nelle ipotesi di assunzione in apprendistato professionalizzante. In caso di cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, l’incentivo si riduce al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. L’incentivo deve essere considerato di tipo economico, ossia da parametrare alla retribuzione erogata ai nuovi assunti e non alla contribuzione datoriale dovuta, perciò, qualora

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

dall'utilizzo della misura scaturisca un credito per il datore di lavoro rispetto ai contributi dovuti per il rapporto incentivato, tale credito può essere utilizzato a conguaglio sull'intera posizione debitoria del datore di lavoro.

L'incentivo deve essere fruito, ordinariamente, per ciascuna mensilità, entro il mese successivo a quello di svolgimento della prestazione lavorativa e il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio, ma entro il termine perentorio del 28 febbraio 2025: non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza del mese di gennaio 2025.

Condizioni di spettanza

L'agevolazione si configura quale incentivo all'assunzione ed è, pertanto, subordinata:

- al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (art. 31, D.Lgs. 150/2015);
- al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (Durc; assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale);
- alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, cioè l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti calcolato in U.L.A..
- al rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dall'articolo 32 e dal Capo I del Regolamento (UE) n. 651/2014, quindi il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea e non deve essere un'impresa in difficoltà (art. 2, par. 18, del Regolamento (UE) n. 651/2014).

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

In riferimento all'incremento netto dell'occupazione, l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non quella "stimata" al momento dell'assunzione. Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione. L'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale. Il calcolo della forza lavoro si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica", cioè in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale s'intende fruire dell'incentivo. Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Coordinamento con altri incentivi

L'incentivo è espressamente cumulabile con l'esonero per l'occupazione giovanile della legge di Bilancio 2023, nonché con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. In caso di cumulo con altra agevolazione, come anticipato, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Pertanto, nel caso di scelta di cumulo con l'esonero per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani previsto dalla legge di Bilancio 2023, il datore di lavoro interessato avrà diritto all'esonero totale della contribuzione datoriale nel limite massimo di 8.000 euro annui per un periodo di 36 o 48 mesi (qualora l'assunzione sia effettuata in una Regione del Mezzogiorno) e potrà ulteriormente fruire dell'incentivo economico, pari al 20% della retribuzione imponibile, per un periodo di 12 mesi.

Nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra comunitari non convenzionati (si applicano retribuzioni convenzionali per la contribuzione) l'incentivo non può trovare applicazione.

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

L'agevolazione è cumulabile, nei limiti del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con:

- la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate;
- le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia;
- le agevolazioni consistenti in un abbattimento della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

La cumulabilità con altri regimi agevolati è possibile nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato (50% dei costi ammissibili, da intendersi come la somma tra la retribuzione lorda e i contributi a carico del datore di lavoro).

Ammissione all'incentivo

Per conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse prima di effettuare l'eventuale assunzione, occorre inoltrare all'Inps il modulo di istanza on line "NEET23" (che sarà disponibile nell'applicazione "Portale delle Agevolazioni" del sito dell'Inps) indicando i seguenti dati:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato o in apprendistato;
- la Regione/Provincia Autonoma di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della retribuzione mensile media che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- l'indicazione della tipologia di rapporto (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria;
- se per l'assunzione si intende fruire anche di altre agevolazioni;
- la dichiarazione di possesso dei requisiti di accesso alla misura.

L'Inps, effettuati i controlli del caso, informa entro 5 giorni dalla data di invio della richiesta che è stato prenotato l'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare e il datore di lavoro, entro 7 giorni di calendario, ha l'onere di stipulare il contratto di lavoro e di comunicare, a pena di decadenza, entro ulteriori 7 giorni di calendario, l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore (i termini sono perentori). Bisogna anche prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici Inps e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) perché non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

Per non far perdere la priorità acquisita con l'invio della richiesta alle istanze di prenotazione dell'incentivo inizialmente non accolte per carenza di risorse, le stesse verranno contraddistinte dallo stato "non accolta provvisoria" e, nelle ipotesi in cui si liberassero delle risorse, le stesse, dopo avere superato positivamente gli ulteriori controlli, verranno automaticamente accolte.

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale:

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

- nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare il tetto già autorizzato;
- nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Definizione delle istanze

L'autorizzazione alla fruizione dell'incentivo verrà effettuata dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal 31 luglio 2023.

Le sole istanze relative alle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate tra il 1° giugno 2023 e il 30 luglio 2023 e pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica on line (che avverrà il 31 luglio) saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione e saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata, che verrà effettuata nel mese di settembre 2023. Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze risulteranno ricevute dall'Inps - contrassegnate dallo stato di "Aperta" - e saranno suscettibili di annullamento ad opera dello stesso interessato; se l'interessato intende modificarne il contenuto, dovrà annullare l'istanza inviata e inoltrarne una nuova.

Contestualmente all'elaborazione cumulativa posticipata, sarà resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio.

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Oggetto: SERVIZIO INFORMATIVO PER L'ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SEPARATA INPS

L'Inps, nell'ambito di una attività di riordino operativo – amministrativo riguardante la gestione separata (messaggio n. 1340/2023 con pubblicazione della Direttiva n. 6 - "*Linee Guida in materia di Gestione separata*"), intende svolgere un lavoro di aggiornamento dei conti individuali, di potenziamento dell'efficacia delle attività di recupero crediti contributivi, di facilitazione dell'accesso ai servizi e di riduzione del contenzioso.

Tutto questo dovrebbe comportare una corretta e costante gestione dei dati, tramite controlli preventivi e automatizzati, l'utilizzo tempestivo dei dati fiscali, nonché l'integrazione tra le banche dati inerenti alle diverse gestioni anche tramite l'accesso alle informazioni presenti nel casellario dei lavoratori attivi e in quello dei pensionati.

L'obiettivo, inoltre, sarà quello di migliorare la diffusione, a livello centrale e territoriale, delle conoscenze della normativa, delle prassi e delle procedure informatiche di riferimento per i soggetti obbligati all'iscrizione alla gestione separata.

L'Istituto previdenziale ha quindi emanato un primo messaggio, il n. 2298/2023, nel quale indica nel dettaglio le operazioni in corso.

L'adempimento su cui porre l'attenzione è l'obbligo di iscrizione alla gestione in esame, come disciplinato dall'articolo 2, comma 27, L. 335/1995, che grava su tutti i lavoratori a essa assoggettabili: sia quelli per i quali l'obbligo contributivo è in capo all'azienda committente, ossia i c.d. lavoratori parasubordinati; sia quelli che producono reddito da esercizio di attività di arti e professionisti di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir, c.d. liberi professionisti non iscritti a una propria cassa previdenziale obbligatoria.

Per tale procedimento è previsto che la procedura informatica Inps, in assenza di una specifica domanda di iscrizione da parte del soggetto obbligato, registri in automatico i seguenti elementi: la data più remota di inizio attività denunciata nel flusso delle denunce Uniemens per i lavoratori parasubordinati; la "*data del periodo di competenza*" più risalente nel tempo inserita sul modello f24 del versamento effettuato dal libero professionista.

Un problema, in tale automatismo, potrebbe rivelarsi quando questi ultimi dati non coincidessero con la data effettiva di inizio attività, cui è legata l'iscrizione alla gestione separata, con conseguenze negative sulla posizione contributiva dell'assicurato.

Per evitare disallineamenti è stato quindi previsto di effettuare una specifica comunicazione ai soggetti interessati, per i quali risultino esistenti flussi Uniemens o versamenti in assenza dell'iscrizione; detta comunicazione sarà attivata mediante l'applicazione MYINPS e tramite posta elettronica, con l'invio di un messaggio "*di invito*" all'iscrizione stessa. La prima fase di tale progetto ha avuto inizio a decorrere dal 26 giugno 2023.

In sostanza tale procedura consisterà nell'invviare al soggetto (lavoratore autonomo libero professionista ovvero parasubordinato), che non abbia mai presentato istanza telematica di iscrizione, una

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

comunicazione, nella quale si specifica che non è presente detta domanda e che, nel caso in cui il contribuente non proceda alla regolarizzazione, l'Istituto provvederà in automatico a valorizzare la data di iscrizione con *"la prima data di inizio attività indicata dal primo versamento utile o dal primo anno di dichiarazione dei redditi"* per i liberi professionisti e *"la prima data di inizio attività indicata dal committente tramite i flussi di denuncia dei compensi erogati"* per i parasubordinati.

Quest'ultima indicazione è stata ribadita nel successivo messaggio n. 2535/2023, dove viene evidenziato un aspetto molto particolare. Secondo l'Inps, infatti, nel caso di lavoratore soggetto alla gestione separata sia in quanto *"parasubordinato"* (ad esempio, come collaboratore coordinato e continuativo, amministratore di società, revisore o sindaco, o componente di commissione o collegio oppure lavoratore autonomo occasionale) sia in quanto *"lavoratore autonomo professionista"*, si dovrà effettuare l'adempimento dell'iscrizione per entrambe le 2 tipologie, cui corrispondono 2 distinte posizioni anagrafiche per tipologia, funzionali a consentire al contribuente e all'Istituto di accreditare correttamente la contribuzione previdenziale in relazione alle distinte date di inizio attività. In particolare, viene evidenziato che per i lavoratori autonomi professionisti l'iscrizione prevede in automatico l'apertura del *"Cassetto previdenziale per liberi professionisti"*, attraverso il quale è possibile verificare, tra gli altri, la propria posizione contributiva, la presenza di eventuali anomalie relative alla compilazione del quadro RR, sezione II, della dichiarazione dei redditi o la presenza di posizioni debitorie.

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Oggetto: PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 31 AGOSTO 2023

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 1° al 3 agosto 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.

L'articolo 37, comma 11-bis, D.L. 223/2006 differisce al 20 di agosto gli adempimenti fiscali e il versamento delle somme di cui agli articoli 17 (versamenti unitari) e 20, comma 4 (versamenti rateali) del D.Lgs. 241/1997, la cui scadenza è prevista tra il 1° e il 20 agosto di ogni anno. **Cadendo quest'anno il 20 agosto di domenica, il termine è ulteriormente differito a lunedì 21 agosto 2023.**

Mercoledì 16 agosto (slitta a lunedì 21)

Sostituti di imposta – Addizionali regionale e comunale

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

19

Sostituti di imposta – Acconto addizionale comunale

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

Sostituti di imposta – Versamenti ritenute alla fonte

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

Sostituti d'imposta – Versamenti ritenute da modello 730

Versamento delle ritenute, risultanti dai modelli 730, effettuate sulle retribuzioni erogate nel mese di luglio ai lavoratori che si sono avvalsi dell'assistenza fiscale.

Lavoratori dipendenti – Contribuzione Inps

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

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Inps - Spettacolo e sportivi professionisti contribuzione ex Enpals

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

Gestione separata – Contribuzione Inps

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

Pescatori autonomi – Contribuzione Inps

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

Giornalisti e praticanti – Contribuzione Inps ex INPGI

Versamento dei contributi dovuti all'ex INPGI, relativi al mese precedente, per le aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Giornalisti e praticanti – Contribuzione CASAGIT

Versamento dei contributi assistenziali alla CASAGIT, relativi al mese precedente, per i datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Artigiani e commercianti – Contribuzione Inps

Versamento dei contributi, relativi al secondo trimestre, dovuti all'Inps sul minimale da parte di artigiani e commercianti.

20

Autoliquidazione Inail – Versamento premio

Scade il termine per il versamento della rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail, relativo al saldo 2022 ed all'acconto 2023, pari al 25% del premio, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Domenica 20 agosto (slitta a lunedì 21)

FONCHIM – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare FONCHIM.

ENASARCO – Versamento contributi

Versamento dei contributi previdenziali ENASARCO relativi al secondo trimestre, dovuti per agenti e rappresentanti di commercio.

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Giovedì 31 agosto

Trasmissione telematica della denuncia UniEmens

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

Fasi – Versamento contributi

Pagamento dei contributi relativi al terzo trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365

Oggetto: PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI AGOSTO 2023

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

ACCONCIATURE ED ESTETICA - ACCORDO 31 AGOSTO 2020	
SCADENZA CONTRATTO	31 agosto 2023

ASSICURAZIONI AGENZIE IN GESTIONE LIBERA SNA CONFSAL – ACCORDO 5 FEBBRAIO 2023	
IVC	Prima tranche

AUTOSCUOLE – ACCORDO 12 APRILE 2023	
ARRETRATI RETRIBUTIVI	LIVELLO Q: € 160,74

MOBILITÀ – ACCORDO 22 MARZO 2022	
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello Q1: € 2.517,62

SCUOLE PRIVATE AGIDAE – ACCORDO 8 FEBBRAIO 2022	
PREMIO PROFESSIONALITÀ	Erogazione

SERVIZI ASSISTENZIALI ANASTE – ACCORDO 27 DICEMBRE 2022	
UNA TANTUM	Erogazione rata mensile

SCUOLE PRIVATE FEDERTERZIARIO - ACCORDO 7 LUGLIO 2020	
SCADENZA CONTRATTO	31 agosto 2023

COREAS STP SRL

20841 Carate Brianza
Via A. Volta n. 26 bis
Tel 0362 912250

20863 Concorezzo
Via Varisco n. 5
Tel 039 647435

20121 Milano
Via F. Turati n. 6
Tel 02 66823785

20900 Monza
Via Italia n. 46
Tel 039 321607

20090 Vimodrone
Viale Rimembranze n. 8
Tel 02 2500365