STUDIO MURARO
CONSULENTI DEL LAVORO

Circolare

1 Dicembre 2022

A CURA

Dott.ssa Amelia Muraro

Via Canove, 6 – 36043 Camisano Vicentino (VI)
+39 0444 411277
studio@studiomuraroamelia.com

Sommario

NEWS

04 Esonero Ivs dello 0,8%, aggiornamenti procedurali

05 Padre lavoratore autonomo: sbloccate le domande di congedo parentale

07 Bonus assunzioni per donne, giovani e percettori di reddito di cittadinanza

10 Smart working, slitta il termine per la comunicazione obbligatoria

11 Disoccupazione e Anf per lavoratori agricoli, aggiornata la domanda telematica

13 Spostamenti casa-lavoro e mobility manager: cambiano le regole

15 Anf per destinatari di assegno di integrazione salariale, le istruzioni Inps

16 Una tantum 150 euro ai dipendenti: retribuzione al netto della tredicesima mensilità.

19 Assunzione lavoratori in protezione internazionale, sgravi contributivi

20 Una tantum 150 euro erogata dall'INPS: a quali categorie?.

23 Contratti di solidarietà con Cigs, le istruzioni Inps

24 Sgravi contributivi per chi assume donne: settori e professioni agevolati

GUIDA PRATICA

29 Fondo Nuove Competenze 2022: primi adempimenti per i contributi

ADEMPIMENTI E SCADENZE

33 Calendario prossime scadenze

STUDIO MURARO
CONSULENTI DEL LAVORO

News

CIRCOLARE

1 Dicembre 2022

Esonero Ivs dello 0,8%, aggiornamenti procedurali

Con il messaggio n. 4270 del 25 novembre 2022 l'Inps rende noto che **è in corso l'aggiornamento delle procedure DM, Rettifiche e Proposte VIG relative a denunce Uniemens** per i mesi da gennaio a luglio 2022, **con riferimento all'esonero dello 0,8% disposto sulla quota dei contributi previdenziali Ivs a carico del lavoratore** dall'art. 1, comma 121, della L. n. 234/21.

L'esonero contributivo, destinatari e limiti

L'agevolazione in oggetto, riconosciuta esclusivamente **sulla quota Ivs a carico dei lavoratori, è stata disposta** dalla legge di bilancio 2022 in via eccezionale **per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022** per tutti i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione di quello domestico e dell'apprendistato, a condizione che la retribuzione imponibile parametrata su base mensile per tredici mensilità non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro maggiorato, per il mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Le rettifiche procedurali in corso

In fase di elaborazione delle denunce mensili, comunica l'Istituto con il messaggio in oggetto, **sono state riscontrate anomalie nella gestione dei DM, Rettifiche e Proposte VIG relative a denunce Uniemens per i mesi da gennaio a luglio 2022.**

In particolare viene evidenziato che, valorizzati i codici che prevedono l'indicazione dell'imponibile nell'elemento <IdentMotivoUtilizzo> di <InfoAggCausaliContrib> (in particolare

i codici L024 e L026), diverse aziende hanno esposto imponibili secondo formati non previsti.

Sono quindi in corso i necessari interventi per la risoluzione del problema, tra i quali:

- il ricalcolo dei DM;
- la rielaborazione automatica delle rettifiche;
- blocco della notifica della definizione per passaggio a Recupero crediti e alla Gestione debiti per le aziende con codice di autorizzazione 4K.

Ove, peraltro, l'attribuzione del codice di autorizzazione sia stato effettuato e risulti in anagrafica ma non nella Nota di rettifica, è prevista una rielaborazione volta ad allineare le informazioni negli archivi di gestione.

Padre lavoratore autonomo: sbloccate le domande di congedo parentale

Come preannunciato nella circolare n. 122 del 27 ottobre 2022, l'INPS ha sbloccato la procedura telematica per l'invio delle domande di *congedo parentale dei padri lavoratori autonomi*.

Il congedo in questione è stato riconosciuto per la prima volta dal Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022.

Ora i padri lavoratori autonomi possono presentare **domanda online all'INPS** secondo le indicazioni fornite dallo stesso Istituto con il messaggio n. 4265 del 25 novembre 2022.

Vediamo quali sono ricordando prima di tutto le nuove tutele accordate dal legislatore.

Padri lavoratori autonomi: quando si ha diritto al congedo parentale

Il D.lgs. n. 105/2022, modificando l'articolo 69 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, estende, dal 13 agosto 2022, ai padri lavoratori autonomi, anche adottivi o affidatari, il diritto al congedo parentale, ossia il diritto ad astenersi facoltativamente dal lavoro percependo una indennità economica sostitutiva del reddito da lavoro.

Il congedo parentale spetta al *padre lavoratore autonomo* per un periodo massimo di 3 mesi per ogni figlio (e, per un uguale periodo, alla madre lavoratrice autonoma) da fruire entro il primo anno di vita del bambino o dall'ingresso in

famiglia, in caso di adozione o affidamento, del bambino (per le lavoratrici autonome, dopo la fine del periodo indennizzabile di maternità ed entro l'anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia).

L'indennità riconosciuta è attualmente pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della categoria di appartenenza.

Di regola, la domanda di congedo va trasmessa all'INPS prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto e, in caso di domanda tardiva, l'Istituto indennizza solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

NOTA BENE: Il diritto alla indennità è riconosciuto a condizione che risulti il versamento dei contributi per il mese precedente quello in cui ha inizio il congedo o una sua frazione ovvero dei contributi relativi al mese in cui inizia il congedo.
La fruizione del congedo parentale richiede l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.
Il congedo parentale del padre lavoratore autonomo può essere fruito contemporaneamente alla fruizione dei periodi indennizzabili di maternità della madre, anche se lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata e del congedo parentale, anche per lo stesso figlio, da parte della madre

Padri lavoratori autonomi: domanda di congedo parentale

Con la circolare n. 122/2022 l'INPS aveva rinviato la comunicazione del rilascio della procedura di trasmissione delle domande di congedo parentale all'emanazione di un successivo messaggio, specificando però che, in attesa dello stesso, i lavoratori autonomi che fruivano del congedo parentale avrebbero potuto astenersi dal lavoro, presentando successivamente domanda all'INPS.

Ora, con il *messaggio n. 4265 del 25 novembre 2022*, l'Istituto comunica che la procedura per la presentazione telematica della domanda di congedo parentale dei padri lavoratori autonomi è disponibile e che la domanda può essere presentata direttamente sul sito web dell'Istituto, autenticandosi tramite SPID, CIE o CNS, oppure tramite Contact center, Istituti di patronato e intermediari.

Per i padri lavoratori autonomi è possibile presentare le domande di congedo parentale anche per periodi di astensione antecedenti la data di presentazione della domanda stessa a condizione che siano stati fruiti tra il 13 agosto 2022 e il 25 novembre 2022, data di pubblicazione del messaggio in commento.

Invece per i periodi di congedo parentale successivi al 25 novembre 2022 si applicherà la regola generale che vuole che le domande siano presentate prima dell'inizio del periodo di fruizione o, al massimo, il giorno stesso.

L'INPS ha, infine, reso noto che sarà emanato un nuovo messaggio per il rilascio degli aggiornamenti informatici per le procedure di richiesta dell'indennità anticipata di maternità delle lavoratrici autonome e del congedo di paternità obbligatorio a pagamento diretto. Nel frattempo le relative tutele potranno essere godute. Successivamente, a procedura disponibile, la fruizione delle stesse dovrà essere regolarizzata presentando domanda telematica all'Istituto.

Bonus assunzioni per donne, giovani e percettori di reddito di cittadinanza

Come ogni legge di Bilancio che si rispetti, anche quella del 2023 contiene incentivi alle assunzioni. Ad essere agevolati nel 2023 saranno ancora i giovani under 36, le donne e i percettori di reddito di cittadinanza. Rinnovato anche il bonus contributivo per i giovani imprenditori agricoli.

La *Manovra di bilancio*, con le sue misure dal valore complessivo di quasi 35 miliardi di euro, sarà trasmessa ora al Parlamento e alle autorità europee.

Analizziamo le novità sui bonus assunzione

Bonus assunzione giovani under 36

Il *disegno di legge di Bilancio 2023* proroga di un anno l'operatività delle disposizioni della legge di Bilancio 2021 che incentivano l'occupazione giovanile stabile.

NOTA BENE: Secondo la legislazione vigente, il bonus di cui si dirà più avanti è concedibile per il biennio 2021-2022. Relativamente al 2022 però l'autorizzazione UE è stata rilasciata solo per i primi 6 mesi, ossia per il periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2022 e il 30 giugno 2022.

NOVITÀ: Il bonus contributivo previsto dall'articolo 1, comma 10 della legge 30 dicembre 2020, n. 178 viene esteso alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Si ricorda che **l'incentivo in questione spetta ai datori di lavoro privati anche non imprenditori** (imprese, studi professionali ed enti pubblici economici) **che assumono soggetti che non abbiano compiuto 36 anni di età** alla data dell'assunzione e che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa con contratto tempo indeterminato, ovvero trasformano i contratti a tempo determinato con giovani under 36 in contratti a tempo indeterminato.

Lo sgravio contributivo è pari al 100% della contribuzione a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui riparametrati e applicati su base mensile e proporzionalmente ridotti per i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Il bonus è riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi o di 48 mesi per le assunzioni effettuate presso una sede o un'unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

ATTENZIONE: Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Lo sgravio spetta anche ai datori di lavoro del settore agricolo mentre (attualmente) sono esclusi dal beneficio contributivo le imprese del settore finanziario.

Il bonus non si applica infine alle assunzioni con rapporti di apprendistato, con contratti di lavoro domestico, con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, nonché alle assunzioni di dirigenti.

Per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 il bonus dovrà essere autorizzato dalla Commissione europea.

Bonus assunzione donne svantaggiate

Il disegno di legge di Bilancio 2023 proroga di un anno anche gli incentivi contributivi a sostegno dell'occupazione femminile.

NOTA BENE: Attualmente, l'incentivo è riconosciuto per il biennio 2021-2022, ma è stato autorizzato dalla Commissione UE solo fino al 30 giugno 2022.

NOVITÀ: Gli incentivi all'assunzione di cui alla legge di Bilancio 2021 (articolo 1, comma 16 della legge 30 dicembre 2020, n. 178) sono estesi alle **nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**.

Ma cosa prevedono le disposizioni prorogate?

La legge di Bilancio 2021 (art. 1, c. 16-19, L. 178/2020) prevede che l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, venga riconosciuto nella misura del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui (riparametrati e applicati su base mensile e proporzionalmente ridotti nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale) ai datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, in caso di:

- assunzione a tempo determinato, per un periodo massimo di 12 mesi;
- assunzione a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 18 mesi;

- trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato, per la durata complessiva di 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.

Le assunzioni/trasformazioni devono interessare donne che si trovano in *condizioni svantaggiate*. Rientrano in tale categoria:

- le donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- le donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea;
- le donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere (per il 2023 si veda il decreto interministeriale n. 327 del 16 novembre 2022);
- le donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'operatività di tale esonero per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 è subordinata all'autorizzazione UE.

Bonus assunzione percettori di reddito di cittadinanza

NOVITÀ: Il disegno di legge di Bilancio 2023 prevede, in alternativa all'esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, un diverso bonus contributivo per i datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, *assumono lavoratori percettori di reddito di cittadinanza* con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o trasformano i contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

L'esonero è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico. Per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 il bonus dovrà essere autorizzato dalla Commissione europea.

Bonus per i giovani imprenditori agricoli

NOVITÀ: Viene, infine, prorogato fino al 31 dicembre 2023 l'incentivo per *imprenditori agricoli* di cui all'articolo 1, comma 503,

della legge di Bilancio 2020 (legge 27 dicembre 2019, n. 160, prorogato al 2022 dalla legge di Bilancio 2021, articolo 1, comma 33 della legge 30 dicembre 2020, n. 178).

È riconosciuto pertanto l'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti per le nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023, ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali (IAP) under 40.
L'esonero è applicabile per un periodo massimo di 24 mesi e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento.

Smart working, slitta il termine per la comunicazione obbligatoria

Posticipato dal 1° dicembre 2022 al 1° gennaio 2023 il termine per assolvere agli *obblighi di comunicazione* previsti dall'art. 23, primo comma, della L. n. 81/2017 (modificato dall'articolo 41 bis del D.L. n. 73/2022, convertito con modificazioni in L. n. 122/22) **in tema di lavoro agile**.

Lo rende noto il **Ministero del lavoro con comunicato** pubblicato sul proprio sito istituzionale il **24 novembre 2022**.

Il quadro normativo

Il decreto "semplificazioni" ha reso strutturale la procedura semplificata di comunicazione di lavoro agile modificando l'art. 23, comma 1, della L. n. 81/2017; **il Ministero del lavoro ha poi emanato il D.M. n. 149/2022**, fornendo le regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dello smart working e il modello che deve essere trasmesso con modalità telematiche, indicate nell'allegato 2 del medesimo decreto, chiarendo che la procedura semplificata si riferisce esclusivamente ai periodi di smart working che terminano il 31 dicembre, ferma restando quindi la procedura ordinaria per periodi che vanno oltre il 31 dicembre o attivati tramite accordi sindacali.

Come si trasmettono le comunicazioni

L'accesso alle funzionalità per la trasmissione delle comunicazioni relative agli accordi per lo svolgimento dello smart

working è consentito **dal portale https://www.lavoro.gov.it** per coloro che:

- sono in possesso delle **credenziali SPID**,
- sono in possesso di una **CIE**,

scegliendo uno tra i seguenti profili:

- **referente aziendale**, che può inviare comunicazioni solo per un'azienda indicata utilizzando le regole del portale dei servizi digitali del Ministero del Lavoro,
- **soggetto abilitato**, che può inviare comunicazioni per diverse aziende.

Modalità massiva REST

In caso di comunicazione di un gran numero di periodi di lavoro agile, è disponibile la **modalità massiva REST**, che presuppone da parte dell'azienda o del soggetto abilitato l'invio di una richiesta di contatto tramite un form online disponibile nell'URP online del Ministero del lavoro.

Dal prossimo 15 dicembre 2022 sarà altresì resa disponibile una modalità alternativa per l'inoltro massivo delle comunicazioni di lavoro agile mediante un applicativo Excel che permetterà di assolvere ai predetti obblighi in modo più semplice e veloce.

Disoccupazione e Anf per lavoratori agricoli, aggiornata la domanda telematica

Con la pubblicazione del *messaggio n. 4211 del 22 novembre*, l'Inps rende noto l'avvenuto **rilascio dei nuovi tracciati** da utilizzare **per la trasmissione telematica delle domande di disoccupazione o assegno per il nucleo familiare in agricoltura**.

La disoccupazione in agricoltura, destinatari

La prestazione spetta a:

- **operai agricoli a tempo determinato** iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti;
- **operai agricoli a tempo indeterminato** che vengono assunti o licenziati nel corso dell'anno civile, dando luogo, così, a eventuali periodi di mancata occupazione al di fuori del contratto di lavoro;
- **piccoli coloni**;
- **compartecipanti familiari**;
- **piccoli coltivatori diretti** che integrano fino a 51 le giornate di iscrizione negli elenchi nominativi mediante versamenti volontari.

Decorrenza e durata

L'indennità spetta per un numero di giornate pari a quelle lavorate, **entro il limite massimo di 365 giornate annue** dalle quali vanno detratte:

- le giornate di lavoro dipendente agricolo e non;
- le giornate di lavoro in proprio agricolo e non;
- le giornate indennizzate a titolo di malattia, maternità, infortunio;
- quelle non indennizzabili.

Importo ed erogazione dell'indennità

L'indennità è pari al 4**0% della retribuzione di riferimento**, da cui è **detratto il 9%** dell'indennità giornaliera di disoccupazione **a titolo di contributo di solidarietà** per un massimo di 150 giorni.

Per gli **operai agricoli a tempo indeterminato l'indennità è pari al 30%** della retribuzione effettiva, **senza che venga applicata la trattenuta** per contributo di solidarietà.

L'indennità è **pagata** direttamente dall'INPS **in un'unica soluzione con accreditamento automatico della contribuzione figurativa** utile ai fini del diritto e della misura delle pensioni di vecchiaia, di invalidità e ai superstiti e, per coloro che nell'anno di competenza sono iscritti negli elenchi nominativi per almeno 101 giornate o abbiano svolto attività lavorativa dipendente agricola ed eventualmente non agricola per più di 150 giorni, della pensione anticipata nei limiti delle prime 90 giornate di accredito figurativo.

Assegni per il nucleo familiare

L'interessato può richiedere contestualmente l'***assegno per il nucleo familiare*** entro il limite della prescrizione retroattiva di cinque anni, con i medesimi requisiti previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Agli operai agricoli a tempo determinato che svolgono nell'anno solare meno di 101 giornate di lavoro agricolo, l'Anf spetta per le giornate effettivamente lavorate e per quelle di disoccupazione coperte da contribuzione figurativa, fino ad un massimo di 180 giorni.

Trasmissione telematica della domanda

La domanda è presentata in via telematica tra il 1° gennaio ed il 31 marzodell'anno successivo a quello di riferimento.

Con il messaggio in oggetto, l'Inps comunica che il relativo **tracciato di trasmissione è stato aggiornato** nella parte inerente l'informativa sulla materia, **con particolare riguardo agli eventi di disoccupazione intervenuti dal 1° gennaio 2022 per gli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti di cooperative e loro consorzi** che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci.

In relazione all'assegno al nucleo familiare, e in seguito all'introduzione della disciplina dell'assegno unico e universale per i figli a carico, dal 1° marzo 2022, limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanili, cessano di essere riconosciute le prestazioni di cui all'art. 2 del D.L. 13 n. 69/88, convertito dalla L. n. 153/88.

Per gli Enti di Patronato è disponibile nell'Area di Download del menu principale della funzione "Presentazione domande", il file in formato PDF, contenente la sezione informativa del citato modulo "SR25-Prest.agr.21TP", denominato "Informativa modello PREST.AGR.21/TP".

Spostamenti casa-lavoro e mobility manager: cambiano le regole

Per le società infragruppo ubicate nella stessa unità locale, la soglia dei 100 dipendenti superata la quale scatta l'obbligo, per imprese e pubbliche amministrazioni, di adottare un *piano degli spostamenti casa-lavoro del personale* (PSCL) e nominare un mobility manager, è calcolata sommando i dipendenti delle diverse società del raggruppamento.

È quanto prevede il *decreto 16 settembre 2022 del Ministro della transizione ecologica*, adottato di concerto con il Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, che modifica il decreto 12 maggio 2021, attuativo delle disposizioni relative al mobility manager.

ATTENZIONE: Si ricorda che il Piano degli spostamenti casa-lavoro va elaborato dal mobility manager entro il prossimo 31 dicembre.

Vediamo cosa cambia con il decreto 16 settembre 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 271 del 19 novembre 2022.

Mobility manager e piano degli spostamenti casa-lavoro

Prima di addentrarci nell'analisi delle ultime novità, occorre brevemente accennare agli obblighi introdotti dal decreto Rilancio (articolo 229, comma 4, decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77) a carico di imprese e pubbliche amministrazioni (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Più nel dettaglio, **al fine di ridurre l'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare** nelle aree urbane e metropolitane, il provvedimento in questione prevede che:

- **imprese e PA con singole unità locali con più di 100 dipendenti** ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con

popolazione superiore a 50.000 abitanti debbano adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un Piano degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente delle singole unità locali lavorative;
- **le stesse imprese e PA nominino, a tal fine, un *mobility manager*** a cui è affidato il compito di decidere, pianificare, programmare, gestire e promuovere forme di mobilità sostenibili.

Il PSCL deve essere adottato in ogni ente o azienda con apposito atto/provvedimento secondo le regole proprie di ciascuna unità organizzativa interessata. Il quadro normativo è stato successivamente completato con decreto 12 maggio 2021 e dalle successive linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) emanate dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

Da ultimo, con la pubblicazione del decreto 16 settembre 2022, sono state apportate specifiche modifiche al decreto 12 maggio 2021.

Piano degli spostamenti casa-lavoro: soglia dei 100 dipendenti

L'art. 3, comma 2, decreto 12 maggio 2021, dispone che la soglia dei 100 dipendenti in ogni singola unità locale debba essere calcolata in modo ampio, considerando come dipendenti le persone che, anche se dipendenti di altre imprese e pubbliche amministrazioni, operano stabilmente, ovvero con presenza quotidiana continuativa, presso la medesima unità locale in base a contratti di appalto di servizi o di forme quali distacco, comando o altro.

NOTA BENE: Il decreto 16 settembre 2022 integra la disposizione in esame stabilendo che, per le **società infragruppo ubicate nella stessa unità locale**, la soglia dei 100 dipendenti venga calcolata sommando i dipendenti delle società del gruppo.

Pubbliche amministrazioni: nomina del mobility manager d'area

Il decreto 16 settembre 2022 modifica inoltre il comma 2 dell'art. 7 del decreto 12 maggio 2021 prevedendo che i comuni siano tenuti ad individuare il mobility manager d'area tra il personale in ruolo del comune, di una sua società partecipata o dell'agenzia della mobilità.

Si è tenuto in questo modo conto della nota dell'Associazione nazionale comuni italiani - ANCI del 15 dicembre 2021 nella quale si chiedeva appunto di ricomprendere il personale delle strutture in house e/o delle aziende partecipate pubbliche o delle agenzie di mobilità tra il personale di ruolo nell'ambito del quale nominare il mobility manager d'area ”in quanto soggetti con reale competenza sulla mobilità e soprattutto che da anni hanno consolidato reti di relazioni, know

how e metodi/strumenti di lavoro".

Si ricorda che il mobility manager d'area è il soggetto di raccordo tra i mobility manager aziendali e i Comuni, nominato tra soggetti in possesso di un'elevata e riconosciuta competenza professionale e/o comprovata esperienza nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti o della tutela dell'ambiente, con compiti di supporto nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile.

Mobility manager: rimborso spese

Viene, infine integrato, l'art. 9, comma 3 del decreto 12 maggio 2021 con una nuova disposizione che prevede che, in linea con il bilancio dell'ente, ai mobility manager d'area e ai mobility manager aziendali che svolgono la propria attività presso o in favore di pubbliche amministrazioni possa essere riconosciuto il **rimborso delle spese sostenute purché documentate e approvate dall'amministrazione**.

Anf per destinatari di assegno di integrazione salariale, le istruzioni Inps

Arrivano dall'Inps, con *messaggio n. 4167 del 17 novembre 2022*, le **modalità operative che i datori di lavoro devono osservare nella compilazione del flusso Uniemens** per il conguaglio degli **assegni per il nucleo familiare erogati ai lavoratori percettori di Ais**.

Il quadro normativo

Dallo scorso 1° gennaio, l'art. 39 del D.lgs. n. 148/2015, come modificato dall'art. 1, comma 212, della L. n. 234/2021, dispone che **ai lavoratori destinatari dell'Ais erogato dai *Fondi di solidarietà* e dal Fis, spetta l'Anf** a carico dei Fondi stessi, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale.

Dal 1° marzo 2022, inoltre, l'assegno per il nucleo familiare è riconosciuto in relazione ai nuclei familiari senza figli a carico, in seguito alle novità introdotte dal D.lgs. n. 230/2021.

Compilazione del flusso UniEmens, le istruzioni Inps

Per gli Anf spettanti ai lavoratori per il periodo in cui siano destinatari delle

integrazioni salariali erogate dai Fondi, i datori di lavoro devono compilare l'elemento <InfoAggcausaliContrib> del ***flusso Uniemens*** secondo le seguenti modalità:

- **nell'elemento <CodiceCausale> devono adottare il codice causale già in uso "L023"**, avente il significato di "Conguaglio ANF art. 1, comma 212 della legge 234/2021". Il codice deve essere utilizzato sia per il conguaglio riferito al mese corrente che per il conguaglio degli Anf arretrati corrisposti dal 1° gennaio 2022;
- **nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> occorre inserire il codice identificativo ottenuto dall'apposita funzionalità "Inserimento ticket"**, prevista all'interno della procedura di inoltro della domanda al Fondo;
- **nell'elemento <AnnoMeseRif> devono indicare l'AnnoMese di riferimento**;
- **nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> occorre invece evidenziare l'importo conguagliato** relativo al mese di riferimento della prestazione.

In caso di cessazione di attività, il datore di lavoro può recuperare la prestazione anticipata tramite flusso regolarizzativo sull'ultimo mese di attività.

Compilazione dei flussi UniEmens-Cig per le domande di assegno di integrazione salariale a pagamento diretto

Per quanto attiene alla *modalità di pagamento* diretto della prestazione di assegno di integrazione salariale erogata dal Fis e dai Fondi di solidarietà, l'Inps rinvia alle indicazioni contenute nella circolare n. 62/2021 e nel messaggio n. 1320/2022.

Per i periodi di integrazione salariale decorrenti dal 1° maggio 2022, le richieste di pagamento diretto possono essere inviate esclusivamente con il nuovo flusso telematico UniEmens-Cig (UNI41), per le cui istruzioni si rinvia a quanto illustrato con il messaggio n. 2519/2022.

Una tantum 150 euro ai dipendenti: retribuzione al netto della tredicesima mensilità

A un mese di distanza dalla circolare recante le istruzioni operative generali, la circolare n. 116 del 17 ottobre 2022, l'INPS torna sul *bonus di 150 euro a favore dei lavoratori dipendenti* per fornire importanti precisazioni.

Il messaggio n. 4159 del 17 novembre 2022, condiviso con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si sofferma in particolare sui criteri di determinazione della retribuzione imponibile ai fini

dell'erogazione dell'indennità prevista dall'articolo 18 del decreto Aiuti ter (decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, convertito con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175).

Indennità una tantum 150 euro per i lavoratori dipendenti

Preliminarmente si ricorda che l'articolo 18 del decreto Aiuti-ter dispone l'erogazione, in via automatica e per il tramite dei datori di lavoro, di una somma a titolo di indennità una tantum di importo pari a 150 euro ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, non titolari dei trattamenti di cui all'articolo 19 del medesimo decreto-legge, ossia delle prestazioni pensionistiche e assistenziali per le quali l'indennità è corrisposta direttamente dall'INPS.

L'indennità è riconosciuta ai lavoratori dipendenti "aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538 euro" e spetta a tutti i lavoratori, anche somministrati, dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Infine il bonus spetta previa **acquisizione - da parte del datore di lavoro - di una dichiarazione del lavoratore** privato "di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 19, commi 1 e 16" del decreto-legge n. 144/2022.

NOVITÀ: La legge 17 novembre 2022, n. 175, di conversione del decreto Aiuti-ter, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 269 del 17 novembre 2022, ha esonerato dall'autodichiarazione i dipendenti delle pubbliche amministrazioni per le quali i servizi di pagamento delle retribuzioni del personale sono gestiti dal sistema informatico del Ministero dell'economia e delle finanze.

Indennità una tantum 150 euro per i lavoratori dipendenti: retribuzione imponibile

Fatta questa necessaria premessa, torniamo sulle nuove indicazioni fornite dall'INPS.

Con il *messaggio n. 4159 del 17 novembre 2022*, ad integrazione della circolare n. 116/2022, l'INPS chiarisce che il datore di lavoro, ai fini del calcolo della soglia limite dei 1.538 euro, dovrà determinare la retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 al netto della tredicesima mensilità (o dei suoi ratei), se la stessa mensilità aggiuntiva è erogata nella competenza del mese di novembre 2022.

Inoltre, per il lavoratore titolare di più rapporti di lavoro (anche a tempo parziale) la verifica della retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 e non eccedente l'importo di 1.538 euro va effettuata in relazione al singolo rapporto di lavoro per il quale la dichiarazione è resa.

La dichiarazione va resa solo al datore di lavoro che provvede al pagamento dell'indennità e l'indennità spetta una volta sola.

Indennità una tantum 150 euro per i lavoratori dipendenti: flusso UniEmens

In ragione delle precisazioni fornite, sono aggiornate le istruzioni per l'esposizione dei dati nel flusso UniEmens.

Soffermiamoci su quelle fornite ai ***datori di lavoro del settore privato***.

Sezione <PosContributiva>

Nell'elemento <BaseRif> va indicato l'imponibile previdenziale, riferito alla mensilità di novembre 2022, al netto dell'eventuale tredicesima corrisposta al lavoratore o dei ratei a essa riferibili ovvero va indicata la retribuzione teorica in caso di assenza di imponibile per eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS.

Pertanto in <Denuncia Individuale>, <Dati Retributivi>, <InfoAggcausaliContrib>:

- nell'elemento <CodiceCausale> va indicato il valore già in uso "L033", avente il significato di "Recupero indennità una tantum articolo 18 del decreto-legge del 23 settembre 2022, n. 144";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> va inserito il valore "N";
- nell'elemento <BaseRif> va inserito, come detto, l'imponibile al netto della tredicesima o dei ratei oppure la retribuzione teorica in caso di assenza di imponibile;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> va indicato l'anno/mese "2022-11";
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> va indicato l'importo da recuperare.

Sezione <PosAgri>

I **datori di lavoro agricoli** che corrispondono l'indennità nel mese di dicembre 2022 ai lavoratori a tempo indeterminato in forza nel mese di novembre 2022 sono tenuti a valorizzare, nella denuncia di competenza dicembre 2022, in <DenunciaAgriIndividuale> l'elemento <TipoRetribuzione> con il <CodiceRetribuzione> "X", che ha il significato di "Recupero indennità una tantum articolo 18, comma 1, del decreto legge 23 settembre 2022 n. 144".

Infine, l'INPS segnala che il codice 9, avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – tredicesima mensilità", può essere utilizzato anche per indicare l'importo della tredicesima se erogata nel mese novembre 2022.

Assunzione lavoratori in protezione internazionale, sgravi contributivi

È stato pubblicato nella G.U. n. 269 del 17 novembre 2022 il *Decreto del 21 settembre 2022* con cui il Ministero del lavoro fissa i **criteri di assegnazione dello sgravio contributivo previsto** per le cooperative sociali che assumano **lavoratori aventi lo status di protezione internazionale**.

Lo sgravio contributivo, ambito soggettivo ed oggettivo

Lo sgravio si applica ai contributi previdenziali (non pensionistici) dovuti dalle cooperative sociali **per le assunzioni di lavoratori aventi lo status di protezione internazionale**, ad esclusione di quanto dovuto all'Inail, **entro il limite massimo 350 euro mensili**.

L'agevolazione è applicata **per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 con riferimento alle nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel 2018** di personale avente lo status di protezione internazionale dal 1° gennaio 2016.

Modalità operative

Per l'ammissione al beneficio, **i lavoratori interessati devono produrre alle *cooperative sociali* copia del certificato attestante lo status** di rifugiato o di protezione sussidiaria ovvero, qualora già in possesso, copia del permesso di soggiorno attestante il possesso di una delle due forme di protezione internazionale di cui sopra.

L'agevolazione è riconosciuta in base all'ordine cronologico di invio all'Inps, fino ad esaurimento delle risorse disponibili.

Una tantum 150 euro erogata dall'INPS: a quali categorie?

Con la mensilità di novembre 2022 i pensionati riceveranno, d'ufficio, **l'indennità una tantum di 150 euro** prevista dal *decreto Aiuti ter*.

Lo ricorda l'INPS con la *circolare n. 127 del 16 novembre 2022* con la quale l'Istituto fornisce le **istruzioni per la corresponsione** dell'indennità una tantum pari a 150 euro:

- ai pensionati;
- ai lavoratori domestici;
- ai soggetti che hanno già beneficiato dell'indennità COVID-19;
- ai lavoratori autonomi occasionali e agli incaricati alle vendite a domicilio;
- ai collaboratori coordinati e continuativi;
- ai dottorandi e assegnisti di ricerca;
- ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti;
- ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo.

L'articolo 19 del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144 ne fissa condizioni e requisiti, tutti riepilogati nella corposa circolare in commento, condivisa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Pensionati, titolari di trattamenti di natura assistenziale o di accompagnamento alla pensione

L'indennità una tantum di 150 euro è riconosciuta, d'ufficio, con la mensilità di novembre 2022 in favore dei soggetti che risultino:

- titolari di pensioni, anche liquidate in regime internazionale, sia dirette che ai superstiti, a carico, anche pro quota, dell'Assicurazione generale obbligatoria (Fondo pensioni lavoratori dipendenti e Gestioni speciali dei lavoratori autonomi) e delle forme sostitutive ed esclusive della stessa, della Gestione separata, del Fondo di previdenza del clero secolare e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica, del Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi e delle entrate dello Stato e degli enti pubblici, nonché a carico di altri Enti che gestiscono forme di previdenza obbligatoria;
- titolari di "trattamenti di accompagnamento alla pensione" che hanno decorrenza entro il 1° ottobre 2022, ancorché liquidati successivamente, tra cui l'APE sociale, l'APE volontario, l'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale, gli assegni straordinari a carico dei Fondi di solidarietà, le prestazioni di accompagnamento a pensione (isopensione di cui all'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92), l'indennità mensile del contratto

di espansione;

- titolari dei seguenti trattamenti di natura assistenziale alla data del 1° novembre 2022: pensione di inabilità, assegno mensile di cui all'articolo 13 della legge n. 118/1971, pensione non riversibile per i ciechi (assoluti o parziali), pensione non riversibile per sordi, assegno e pensione sociale.

ATTENZIONE: I predetti soggetti devono essere r**esidenti in Italia alla data del 1° novembre 2022** e avere un "reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 20.000 euro".

Non si computano nel reddito personale i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

L'indennità una tantum per i pensionati non costituisce reddito ai fini fiscali, né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali, non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e può essere erogata una sola volta.
L'importo a titolo di indennità una tantum è accreditato unitamente alla rata della mensilità di novembre 2022 con la descrizione "Indennità una tantum articolo 19 del D.l. n. 144/2022".

In caso di titolarità di trattamenti INPS e di altri Enti previdenziali, il pagamento è effettuato sulla pensione erogata dall'INPS. In caso di titolarità esclusivamente di trattamenti non gestiti dall'INPS, l'indennità è erogata dall'Ente previdenziale incaricato e successivamente rimborsato dall'INPS.

L'INPS provvede all'erogazione delle indennità una tantum in via provvisoria in attesa dell'esito dell'acquisizione delle informazioni reddituali e delle successive verifiche.

Altre indennità una tantum erogate d'ufficio dall'INPS

L'indennità una tantum di importo pari a 150 euro è erogata d'ufficio dall'INPS anche a favore dei:

- **titolari delle prestazioni di disoccupazione NASpI e DIS-COLL** nel mese di novembre 2022 e, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, dei titolari di trattamenti di mobilità in deroga o di indennità pari alla mobilità nel mese di novembre 2022;
- **beneficiari dell'indennità di disoccupazione agricola** di competenza del 2021 e percepita nel corso del 2022;
- **beneficiari dell'indennità COVID-19** di cui al decreto Sostegni (articolo 10, commi da 1 a 9, del decreto-legge n. 41/2021) e al decreto Sostegni bis (articolo 42 del decreto-legge n. 73/2021) (lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali,

lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali; lavoratori intermittenti; lavoratori autonomi occasionali; lavoratori incaricati alle vendite a domicilio; lavoratori dipendenti a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali; lavoratori dello spettacolo);

- **lavoratori autonomi occasionali e degli incaricati alle vendite a domicilio** che hanno presentato domanda per l'indennità una tantum di importo pari a 200 euro e che sono stati ammessi alla fruizione della stessa.

Indennità una tantum erogate a domanda dall'INPS

L'indennità una tantum di importo pari a 150 euro è erogata a domanda dall'INPS a favore dei:

- titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché a favore dei dottorandi e degli assegnisti di ricerca, iscritti alla Gestione separata e con contratto attivo alla data del 18 maggio 2022 e non titolari - alla data del 18 maggio 2022 - dei trattamenti pensionistici di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge n. 144/2022;
- lavoratori stagionali, a tempo determinato (anche quelli del settore agricolo) e intermittenti che abbiano svolto, nell'anno 2021, almeno 50 giornate di lavoro effettivo nell'ambito di uno o più rapporti di lavoro di tipo stagionale e/o a tempo determinato e/o di tipo intermittente e che possano fare valere, per l'anno 2021, un reddito derivante dai suddetti rapporti di lavoro non superiore a 20.000 euro;
- lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, sia autonomi che dipendenti, che, nell'anno 2021, abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati nel Fondo e che possano fare valere, per il medesimo anno 2021, un reddito derivante da rapporti di lavoro nello spettacolo non superiore a 20.000 euro.

NOTA BENE: La domanda va presentata all'INPS entro il 31 gennaio 2023, esclusivamente in via telematica, accedendo alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" raggiungibile dalla home page del sito web dell'Istituto, seguendo il percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche".

In alternativa al portale web, le indennità possono essere richieste tramite il servizio di Contact Center Multicanale o rivolgendosi agli Istituti di patronato.

Lavoratori domestici

Nel mese di novembre 2022, ai lavoratori domestici già beneficiari dell'indennità di 200 euro (articolo 32, comma 8, del decreto-legge n. 50/2022, convertito, con

modificazioni, dalla legge n. 91/2022) è erogata d'ufficio dall'INPS l'indennità una tantum di importo pari a 150 euro **a condizione che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro alla data del 24 settembre 2022**.

Il pagamento è effettuato con le stesse modalità con le quali è stata erogata l'indennità una tantum di 200 euro.

Nuclei beneficiari del Reddito di cittadinanza

Infine, l'indennità una tantum pari a 150 euro **è corrisposta d'ufficio, attraverso la Carta Rdc**, ai nuclei beneficiari del Reddito di cittadinanza (Rdc) **nel mese di novembre 2022**, unitamente alla rata mensile di competenza.

Contratti di solidarietà con Cigs, le istruzioni Inps

Sgravio per i contratti di solidarietà difensivi accompagnati da Cigs da parte delle imprese destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione del Ministero del Lavoro, i cui periodi di Cigs per solidarietà si sono **conclusi entro il 31 marzo 2021**.

Contratti di solidarietà: sgravio contributivo per le imprese

Ai datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà, l'art. 6 del D.L. n. 510/96 riconosce, per la durata del contratto e comunque per un periodo non superiore a 24 mesi, una **riduzione contributiva del 35% per ogni lavoratore interessato dalla diminuzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.**

I criteri di ammissione alla riduzione contributiva in parola sono contenuti nei decreti interministeriali 7 luglio 2014, n. 83312 e 14 settembre 2015, n. 17981.

Come si calcola lo sgravio

Come accennato, le imprese hanno diritto alla **riduzione del 35% sulla parte dei contributi mensili a proprio carico per ogni lavoratore che**, nello stesso mese, **abbia un orario ridotto in misura superiore al 20% rispetto a quello contrattuale**.

Le modifiche contributive sono applicabili nel periodo cui si riferisce la denuncia contributiva, in relazione all'orario di lavoro effettuato da ogni lavoratore.

Non sono soggetti a riduzione contributiva:

- **il contributo previsto** dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, i**n misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile**;
- **il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza**

complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
- **il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo**.

Esposizione nel flusso Uniemens

Le imprese interessate dai provvedimenti ministeriali riportati nell'allegato n. 1 del messaggio in oggetto, per esporre **nel flusso UniEmens le quote** di sgravio spettanti per il periodo autorizzato **devono valorizzare all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi**:

- nell'elemento <CausaleACredito> devono utilizzare il codice causale già in uso "L983", avente il significato di "Arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS stipulati ai sensi dell'articolo 1 del D.L. 30 ottobre 1984, n.726 (L.863/1984), nonché dell'art. 21, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 148/2015, anno 2020";
- nell'elemento <SommaACredito> indicheranno il relativo importo.

SCADENZA: Le operazioni di conguaglio vanno effettuate **entro il 16 febbraio 2023**.

Sgravi contributivi per chi assume donne: settori e professioni agevolati

Definiti, per il 2023, i settori e le professioni caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere. E' stato infatti pubblicato, nel sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il decreto interministeriale n. 327 del 16 novembre 2022.

Più nel dettaglio, il decreto, adottato dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, individua **i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna** che supera almeno del 25% il valore medio annuo per il 2021, ai fini dell'applicazione degli incentivi contributivi all'assunzione previsti dalla legge Fornero a favore delle lavoratrici svantaggiate (articolo 4, commi 8-11, Legge n. 92/2012).

Prima di addentrarci nell'analisi delle previsioni del decreto, è opportuno ricordare brevemente le caratteristiche dello sgravio contributivo a sostegno dell'occupazione femminile.

Assunzione di lavoratrici svantaggiate: sgravio contributivo per il 2023

L'articolo 4, commi 8-11, della Legge n. 92/2012 riconosce un esonero contributivo per le *assunzioni di donne in condizioni svantaggiate*.

Sono **svantaggiate**, ai sensi dell'articolo 2, punto 4, lett. f), regolamento (UE) N. 651/2014 della commissione del 17 giugno 2014, **anche le lavoratrici occupate "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** membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato".

Più in generale, lo sgravio contributivo, esteso ai premi dovuti all'INAIL, spetta:

- alle lavoratrici con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- alle lavoratrici di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea;
- alle lavoratrici di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere;
- alle donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Possono fruire dello sgravio i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi i datori di lavoro del settore agricolo ed esclusi i datori di lavoro domestico (e le imprese del settore finanziario per il biennio 2021-2022).

Sono agevolate:

- le assunzioni a tempo determinato, per un periodo massimo di 12 mesi (anche in caso di legittima proroga del rapporto e fino al limite complessivo di 12 mesi);
- le assunzioni a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 18 mesi;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato, per la durata complessiva di 18 mesi dalla data di assunzione.

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

NOTA BENE: **Non sono agevolati** i contratti di apprendistato, di lavoro domestico, di lavoro intermittente o a chiamata, di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale nonché le prestazioni di lavoro occasionale.

Per il biennio 2021-2022 l'esonero contributivo è previsto nella misura del 100% della contribuzione datoriale effettivamente esonerabile, inclusi i premi

dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua riparametrato e applicato su base mensile (art. 1, commi 16, 17 e 18, L. 30 dicembre 2020, n. 178, autorizzato dalla Commissione europea per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2022).

NOVITÀ: Dal 2023, e salvo eventuali novità della legge di Bilancio 2023, lo sgravio contributivo tornerà ad essere applicato nella misura del 50%.

Assunzione di lavoratrici svantaggiate: settori e professioni agevolati per il 2023

Il decreto interministeriale n. 327 del 16 novembre 2022, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'ISTAT in relazione alla media annua del 2021, individua **i settori e le professioni relativamente ai quali potranno essere concessi, nel settore privato e per il 2023, gli incentivi contributivi per l'assunzione di donne svantaggiate**.

Sarà, pertanto, incentivata l'assunzione di donne di qualsiasi età e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, limitatamente al settore privato, nei seguenti settori o per le seguenti professioni.

Settori (tabella A - Occupati dipendenti per attività economica e sesso)

Agricoltura;

- Industria: costruzioni, industria estrattiva, acqua e gestione rifiuti, industria manifatturiera e industria energetica;
- Servizi: trasporto e magazzinaggio; informazione e comunicazione; servizi generali della PA.

NOTA BENE: Tra questi il settore con il più alto tasso di disparità è quello delle costruzioni.

Professioni (tabella B - Occupati dipendenti per professione e sesso)

- Ufficiali delle forze armate
- Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento
- Sergenti, sovraintendenti e marescialli delle forze armate
- Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche
- Truppa delle forze armate
- Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
- Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia
- Conduttori di impianti industriali
- Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione
- Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni
- Ingegneri, architetti e professioni assimilate
- Imprenditori, amministratori e direttori

di grandi aziende

- Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali
- Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati
- Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca
- Operai semiqualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio
- Imprenditori e responsabili di piccole aziende
- Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare
- Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo
- Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi
- Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale.

STUDIO MURARO
CONSULENTI DEL LAVORO

Guida pratica

CIRCOLARE

1 Dicembre 2022

STUDIOMURAROAMELIA.COM

Fondo Nuove Competenze 2022: primi adempimenti per i contributi

Al via la seconda edizione del Fondo Nuove Competenze. Il Fondo eroga **contributi finanziari ai datori di lavoro privati**, anche a partecipazione pubblica, **che stipulano accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro destinati a percorsi di sviluppo delle competenze** dei lavoratori.

L'edizione 2022 si connota per qualche importante novità che analizzeremo nel prosieguo congiuntamente al nuovo calendario di attività e adempimenti a carico di imprese e professionisti. Un calendario piuttosto ambizioso se solo si considera che manca poco più di un mese alla scadenza del termine per la presentazione degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro (il 31 dicembre 2022) e qualche settimana all'avvio della piattaforma informatica MyANPAL per la presentazione dell'istanza di ammissione a contributo (dal 13 dicembre 2022).

Ma andiamo con ordine partendo dal Fondo Nuove Competenze e dalle novità 2022 per poi soffermarci sui primi step della procedura di ammissione al contributo.

Fondo Nuove Competenze 2022: regole generali e risorse

Il Fondo Nuove Competenze 2022 interviene a finanziare progetti formativi indirizzati all'accrescimento delle competenze dei lavoratori.

In particolare, il Fondo Nuove Competenze 2022 va a sostenere le imprese coinvolte in processi di transizione ecologica o digitale nonché il fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori conseguente alla sottoscrizione di accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico (articolo 43 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112) o al ricorso al Fondo per il sostegno alla transizione industriale (articolo 1, comma 478, della legge 30 dicembre 2021, n. 234).

Accanto alla norma istitutiva (articolo 88 del decreto Rilancio, Dl n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020), il quadro normativo per il Fondo Nuove Competenze 2022 ruota intorno alle novità previste dall'articolo 11-ter del Decreto Fiscale (Dl n. 146/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 215/2021, come modificato dall'articolo 24 del decreto Energia, Dl n. 17/2022, convertito con modificazioni dalla L. n. 34/2022), riprese e attuate dal decreto 22 settembre 2022 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato lo scorso 3 novembre.

L'ANPAL ha approvato, il 10 novembre

2022, l'Avviso 2 per spiegare ai datori di lavoro le specifiche modalità di accesso al Fondo.

- Salvo eventuali nuovi conferimenti di risorse disposti da Amministrazioni nazionali o regionali o provenienti da eventuali economie emerse in sede di rendicontazione, **il FNC è oggi finanziato con 1 miliardo di euro** a valere sulle risorse dell'iniziativa REACT-EU del Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (PON SPAO).

Fondo Nuove Competenze 2022: datori di lavoro beneficiari

Come per la scorsa edizione, il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro destinate alla frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze.

Beneficiari dei contributi sono i datori di lavoro privati, comprese le società a partecipazione pubblica (i.e. le società a controllo pubblico, nonché le altre società partecipate direttamente da amministrazioni pubbliche o da società a controllo pubblico) che abbiano sottoscritto accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro finalizzati a percorsi formativi di accrescimento delle professionalità dei lavoratori entro il 31 dicembre 2022.

NOTA BENE: I datori di lavoro devono essere in regola sotto il profilo contributivo, fiscale e assistenziale, non devono trovarsi in condizione di liquidazione, fallimento, cessazione di attività, concordato preventivo o in procedimenti finalizzati alla dichiarazione di una di tali situazioni e non devono avere contenziosi con ANPAL riguardanti contributi pubblici.

Fondo Nuove Competenze 2022: stipula degli accordi collettivi

Il primo step per accedere ai contributi è rappresentato dalla stipula degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro finalizzati a percorsi formativi di accrescimento delle professionalità dei lavoratori.

L'accordo, che dovrà essere allegato alla domanda di ammissione ai contributi, deve essere sottoscritto dalle rappresentanze sindacali operative in azienda e in assenza di rappresentanze interne, da rappresentanze territoriali delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

ATTENZIONE: È valido l'accordo sottoscritto in data successiva al 3 novembre 2022 (data di pubblicazione del decreto interministeriale 22 settembre 2022) ed entro il 31 dicembre 2022

Di seguito si elencano i contenuti tassativi dell'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro.

- 1) Numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento;

- 2) Numero di ore dell'orario di lavoro da destinare al progetto formativo (limite minimo di 40 e limite massimo di 200);
- 3) Periodo entro il quale realizzare le attività formative (entro e non oltre 150 giorni dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza);
- 4) I seguenti processi di transizione digitale ed ecologica per i quali occorre aggiornare le professionalità dei lavoratori a seguito (si veda art. 3, co. 1, lett. da a) a f) del decreto interministeriale 22 settembre 2022):
  a) innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali;
  b) innovazioni aziendali volte all'efficientamento energetico e all'uso di fonti sostenibili;
  c) innovazioni aziendali volte alla promozione dell'economia circolare, alla riduzione di sprechi e al corretto trattamento di scarti e rifiuti, incluso trattamento acque;
  d) innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale;
  e) innovazioni volte alla produzione e commercializzazione sostenibile di beni e servizi nei settori agricoltura, silvicultura e pesca, incluse le attività di ricettività agrituristica;
  f) promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale;
- 5) In alternativa al punto 4, fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori conseguente alla sottoscrizione di un accordo di sviluppo per progetti di investimento strategico, ovvero al ricorso al Fondo per il sostegno alla transizione industriale (art. 3, co. 2, del decreto interministeriale del 22 settembre 2022);
- 6) Progetto formativo che individui i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze.

Fondo Nuove Competenze 2022: progetto formativo

I percorsi formativi, che potranno svolgersi anche nel corso dell'annualità 2023 purché si concludano entro 150 giorni dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza, devono essere svolti nei seguenti ambiti:

- **processi nell'ambito della transizione digitale**: per lo sviluppo e l'accrescimento delle seguenti competenze digitali di base (modello europeo «DigComp 2.1») o specialistiche (norma UNI EN 16234-1 «e-Competence Framework 3.0");
- **processi nell'ambito della transizione ecologica**: per lo sviluppo e l'accrescimento delle abilità/competenze identificate dalla Commissione Europea come utili alla transizione ecologica nell'ambito della classificazione European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO);
- **fabbisogno di adeguamento**

strutturale delle competenze dei lavoratori conseguente alla sottoscrizione di un accordo di sviluppo per progetti di investimento strategico, ovvero al ricorso al Fondo per il sostegno alla transizione industriale: se non riferiti alla transizione digitale ed ecologica, referenziati, sia in fase di progettazione sia in fase di attestazione finale, ai descrittivi delle attività di lavoro classificate in Atlante del Lavoro e delle qualificazioni.

NOTA BENE: I progetti presentati non possono essere modificati.

NOVITÀ: Il datore di lavoro che presenta la domanda di ammissione a contributo non può essere soggetto erogatore della formazione.

Fondo Nuove Competenze 2022: domanda di ammissione a contributo

Sottoscritto l'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro il datore di lavoro è tenuto a presentare la domanda di ammissione ai contributi, anche con un unico progetto formativo. La domanda va presentata dal legale rappresentante o da un suo delegato sulla piattaforma informatica dedicata MyANPAL a partire dalle ore 11 del 13 dicembre 2022, autenticandosi con SPID, CIE o CNS.

Il termine ultimo di trasmissione è tassativamente previsto per il 28 febbraio 2023. Di seguito le informazioni da rendere sulla piattaforma informatica:

- Anagrafica del datore di lavoro;
- Anagrafica dell'ente formativo e dell'ente che esegue l'attestazione delle competenze acquisite, se diverso dal precedente;
- Accordo collettivo di rimodulazione;
- Progetto formativo;
- Lavoratori coinvolti con indicazione dei codici fiscali, del numero di ore di riduzione dell'orario di lavoro da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze e stima del valore del costo del lavoro effettuata secondo nuove modalità.

Alla domanda va allegato l'accordo collettivo e l'eventuale delega del rappresentante legale corredata da documento di identità del delegato e del delegante.

ATTENZIONE: L'ANPAL svolgerà l'istruttoria delle domande secondo il criterio cronologico di presentazione (faranno fede data e ora della presentazione sulla piattaforma informatica).

Il contributo massimo complessivo riconoscibile per ciascuna istanza non potrà eccedere i 10 milioni di euro.

Norme e prassi
Ministero del Lavoro, decreto 22 settembre 2022
ANPAL, Avviso 10 novembre 2022

Cordiali saluti
STUDIO MURARO

Adempimenti
e scadenze

STEP	TIME
Stipula degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro	Dopo il 3 novembre 2022 e entro il 31 dicembre 2022
Domanda di ammissione al contributo	Dalle ore 11 del 13 dicembre 2022 e fino al 28 febbraio 2023
Svolgimento dei percorsi formativi	Anche nel corso dell'annualità 2023 purché si concludano entro 150 giorni dalla data di comunicazione di approvazione della domanda di ammissione al contributo

STUDIO MURARO
CONSULENTI DEL LAVORO

A CURA

Dott.ssa Amelia Muraro

Via Canove, 6 – 36043 Camisano Vicentino (VI)
+39 0444 411277
studio@studiomuraroamelia.com