



LA CIRCOLARE LAVORO & PREVIDENZA

LA CIRCOLARE ROSSA

PREMESSA

La circolare mensile “Lavoro & Previdenza”, predisposta dallo Studio, è un servizio a supporto degli uffici amministrativi e HR delle Aziende Clienti in ordine alle principali novità normative settoriali del periodo.

Viene pubblicata sul nostro sito internet www.negriassociati.com nella prima decade di ogni mese ed inviata a mezzo posta elettronica ad ogni Cliente con la finalità di fornire un primo affiancamento informativo, in sintesi e costante, delle novità normative che riguardano il mondo del lavoro e della previdenza.

Per garantire un rapido accesso ai soli argomenti che interessano è possibile accedere agli articoli scelti attraverso il sommario interattivo semplicemente “cliccando” sul titolo di interesse.

Per ogni approfondimento si rimane a disposizione.

STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Settore Lavoro & Previdenza





Sommario

Le informative per l'azienda

Le news di luglio	pag. 3
Esonero contributivo <i>under 36</i> da luglio 2022 a dicembre 2023	pag. 7
Esonero contributivo donne svantaggiate, luglio 2022 - dicembre 2023	pag. 13
Cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nelle di crisi di impresa e obbligo contributivo del c.d. <i>ticket</i> di licenziamento	pag. 19
Regime contributivo del <i>welfare</i> aziendale	pag. 24
Nuove regole per i flussi di ingresso	pag. 25
Provvedimento del garante per la protezione dei dati personali in tema di videosorveglianza	pag. 26
Nuovo servizio di presentazione della domanda di integrazione salariale ordinaria	pag. 28



GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Garante *privacy*: pubblicata la Guida all'applicazione del GDPR

Il Garante per la *privacy* ha pubblicato una guida finalizzata a fornire chiarimenti e specificazioni in merito al Regolamento europeo a 5 anni dalla sua entrata in vigore.

Obiettivo del Garante è quello di fornire uno strumento dall'agevole e al tempo stesso costruttiva consultazione, sia per coloro che operano in ambito pubblico, sia privato, per quanto attiene gli obblighi previsti dal Regolamento medesimo in materia di *privacy*.

Innanzitutto, la Guida ripercorre le modalità e tempistiche con le quali il titolare deve tra l'altro:

- fornire l'informativa all'interessato;
- designare il Responsabile della protezione dei dati, il quale a sua volta è chiamato a svolgere un ruolo attivo di consulenza.

Viene poi ribadito il ruolo proattivo del titolare del trattamento, chiamato con fatti concreti a dimostrare la propria positiva volontà di rispettare le linee guida previste in materia di *privacy*, così come sono ricordati il diritto alla portabilità e quello all'oblio (entrambi di nuova introduzione grazie al regolamento) e a favore degli interessati.

Relativamente all'informativa, vengono poi ricordati gli elementi obbligatori, tra i quali:

- la puntuale indicazione del titolare del trattamento e del legale rappresentante;
- l'indicazione del Responsabile della protezione dei dati;
- finalità e base giuridica del trattamento;
- eventuali destinatari o categorie di destinatari.

(Garante della *privacy*, Guida all'applicazione del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali, maggio 2023)

Ministero del lavoro: le ore minime della formazione obbligatoria RLS

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha pubblicato la risposta a interpello n. 3 del 12 giugno 2023, relativa ad istanza avanzata dalla Regione Sardegna.

Oggetto dell'istanza è l'obbligo di frequenza per i partecipanti di corsi di formazione RLS e in particolare il monte ore, partendo dalla disamina dell'articolo 37, D.Lgs. 81/2008.

La norma citata prevede che la durata minima dei corsi deve essere pari almeno a 32 ore iniziali, e ammette, al comma 11, la possibilità a favore della contrattazione collettiva, di definire modalità, durata e contenuti.

In particolare, mediante l'istanza oggetto di interpello, la Regione Sardegna chiede se sia previsto o quantomeno prevedibile un margine di tolleranza di assenze rispetto alla misura declinata dall'articolo 37, D.Lgs. 81/2008.

A riguardo, la Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ribadisce come il monte ore iniziale di 32 ore sia da considerarsi come durata minima, coerentemente con il tenore letterario dell'articolo 37, D.Lgs. 81/2008, ribadendo altresì la centralità del ruolo svolto dalla contrattazione collettiva di settore nel definire modalità, contenuti e durata della formazione a favore dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, risposta a interpello, 12/6/2023, n. 3)



**Decreto flussi e assunzioni a scopo di somministrazione: i chiarimenti INL**

L'INL, con nota n. 3432 del 15 maggio 2023, ha chiarito che le Agenzie di somministrazione possono presentare le istanze di ingresso per i lavoratori non comunitari previste nell'ambito delle quote stabilite dal c.d. Decreto Flussi.

In particolare, la nota specifica che le Agenzie di somministrazione possano rientrare tra i datori di lavoro, anche ai fini dell'applicazione delle disposizioni del TUI, a condizione che, per ciascun utilizzatore, l'Agenzia produca il contratto di somministrazione di lavoro relativo a ciascuna istanza presentata. Tali assunzioni dovranno comunque rispettare le condizioni e le modalità di ingresso stabilite con D.P.C.M. 29 dicembre 2022.

(INL, nota, 15/5/2023, n. 3432)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI**Inail: chiarimenti in merito al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

L'Inail, con circolare n. 23 del 1° giugno 2023, fornisce alcuni chiarimenti ulteriori in materia di Rappresentati dei lavoratori per la sicurezza.

Nello specifico, la circolare si premura di individuare la corretta tipologia di rischio connesso all'incarico assolto, e quindi il relativo premio da versare.

Dopo aver ribadito come anche l'attività di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (in ogni forma declinato) debba essere considerata rientrante in quelle oggetto di tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, il documento chiarisce che non deve essere istituita una ulteriore e diversa voce di tariffa, in quanto tale copertura rientra in quella già garantita in relazione all'inquadramento derivante dalla mansione ordinariamente svolta.

(Inail, circolare, 1/6/2023, n. 23)

Inail: comunicati i minimali di retribuzione imponibile

L'Inail, con circolare n. 21 del 29 maggio 2023, fornisce le retribuzioni minimali per l'anno 2023 suddivise per tipologia di settore.

Di seguito sono indicate alcune tra quelle principalmente ricorrenti:

Lavoro dipendente:

- 53,95 euro giornalieri;
- 402,70 euro mensili (per 26 giornate);
- 8,09 euro per i lavoratori a tempo parziale;
- 48 euro giornalieri per gli operai agricoli.

Lavoratori parasubordinati:

- minimale mensile: 1.481,73 euro;
- massimale mensile: 2.751,78 euro

Lavoratori autonomi - riders:

- 53,95 euro minimale giornaliero;
- soci volontari delle cooperative sociali: 53,95 euro minimale giornaliero.

Sportivi professionisti dipendenti:

- minimale annuo: 17.780,70 euro;
- massimale annuo: 33.021,30 euro.

(Inail, circolare, 29/5/2023, n. 21)



**Inps: indicazioni per la compilazione del quadro RR**

L'Inps, con circolare n. 52 del 7 giugno 2023, fornisce le indicazioni in merito alla corretta compilazione del Quadro RR del modello Redditi 2023 – PF, e all'annessa gestione dei versamenti. La circolare ripercorre tutto l'iter normativo alla base dell'obbligo previdenziale, per poi passare in rassegna le concrete modalità di compilazione del Quadro RR, distinguendo la platea dei destinatari della sezione I (Artigiani e Commercianti) da coloro che invece sono chiamati a compilare la sezione II (iscritti alla gestione separata).

Per ciascuna delle tipologie viene individuato, in particolare, il reddito imponibile, e per quanto attiene la Gestione Separata vengono poi indicate le due diverse aliquote a seconda che il soggetto passivo sia o meno coperto da altra copertura previdenziale obbligatoria.

La circolare Inps n. 52/2023, relativamente alle modalità di pagamento, specifica come la coincidenza con la scadenza delle imposte sui redditi nel caso di iscritti alle gestioni autonome Artigiani e Commercianti sia riferita alla parte determinata in via eccedente al minimale.

Sono poi indicate le modalità per richiedere la rateazione del pagamento (anche in questo caso, per gli iscritti alle gestioni Artigiani e Commercianti deve intendersi limitata alla quota eccedente il minimale): in ogni caso si prevede quale data di primo versamento il giorno di scadenza del saldo e/o acconto. Il completamento dell'adempimento dilazionato deve in ogni caso registrarsi entro il 30 novembre 2023.

Parimenti, è possibile portare in compensazione l'importo eventualmente risultante a credito.

(Inps, circolare, 7/6/2023, n. 52)

Nuove date Definizione agevolata DL n. 51/2023

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 10 maggio 2023, ha reso noto le nuove date, a seguito del D.L. 51/2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 10 maggio 2023, recante "Disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale", dove si è stabilito il differimento al 30 giugno 2023 del termine per la presentazione della domanda di adesione alla Definizione agevolata (Rottamazione-*quater*).

Precedentemente, il termine era stato fissato al 30 aprile dalla Legge di Bilancio 2023 (L. 197/2022). Conseguentemente, è differito al 30 settembre 2023 (invece del 30 giugno 2023) il termine entro il quale l'Agenzia delle entrate-Riscossione trasmetterà ai contribuenti la Comunicazione delle somme dovute per il perfezionamento della Definizione agevolata (attualmente fissato al 30 giugno 2023).

La scadenza per il pagamento della prima o unica rata (originariamente fissata al 31 luglio 2023) slitta al 31 ottobre 2023. In caso di pagamento rateale, la seconda rata scadrà il 30 novembre e le restanti rate scadranno il 28 febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio e il 30 novembre di ciascun anno a decorrere dal 2024.

(Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 10/5/2023)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI**Inps: integrazioni e compensazioni assegno unico 2022 e 2023**

L'Inps, con messaggio n. 1947 del 26 maggio 2023, fornisce i chiarimenti inerenti alle integrazioni e compensazioni delle competenze per l'anno 2022 e per l'anno 2023 relativamente all'assegno unico.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Si tratta, in particolare, della previsione contenuta nella circolare n. 23 del 9 febbraio 2022, che prevede la possibilità che la rata mensile dell'assegno unico possa subire delle variazioni di importo in relazione alla contemporanea presenza di determinati fattori quali, ad esempio:

- nuove nascite;
- variazione della situazione economica equivalente;
- liquidazione degli importi relativi alla settima e ottava mensilità di gravidanza;
- maggiorazioni degli importi spettanti per le mensilità di gennaio e febbraio 2023 in relazione alla rivalutazione legata all'aumento del costo della vita;
- rideterminazione degli importi in ipotesi di nuclei con presenza di persone disabili;
- rideterminazione dell'importo nei confronti di soggetti anche percettori di Reddito di Cittadinanza;
- importi riconosciuti in riferimento a domande per le quali la presentazione dell'ISEE è stata successiva alla prima mensilità riconosciuta ed entro il 30 giugno 2022.

Periodo oggetto di rideterminazione è quello compreso tra marzo 2022 e febbraio 2023 e dalle operazioni di conguaglio possono emergere differenze a credito ovvero a debito a seconda delle concrete fattispecie soggettive.

(Inps, messaggio, 26/5/2023, n. 1947)

Inps: liquidazione dell'incremento alle pensioni minime

L'Inps, con messaggio n. 2329 del 22 giugno 2023, ha fornito le indicazioni inerenti alle modalità di liquidazione dell'incremento delle pensioni aventi importo uguale, ovvero inferiore, al trattamento minimo, coerentemente con la misura introdotta dalla Legge 29 dicembre 2023, n. 197, Legge di Bilancio per l'anno 2023.

Sulla mensilità di luglio 2023 verrà corrisposto d'ufficio l'incremento in oggetto, comprensivo anche degli arretrati calcolati a far data dalla decorrenza del beneficio, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 ed il 31 dicembre 2024:

- per l'anno 2023: 1,5% per i soggetti infra75enni; 6,4 % per i soggetti ultra 75enni;
- per l'anno 2024: 2,7% senza alcuna distinzione di età.

Opera la clausola di salvaguardia a favore di quei trattamenti che sono superiori al minimo e comunque inferiori all'importo che si otterrebbe con l'incremento, che vengono elevati sino alla soglia citata.

Viene poi ricordato come in caso di compimento del 75esimo anno di età nel corso del 2023 l'importo venga adeguato in aumento dal mese successivo.

Il messaggio n. 2329/2023, da ultimo, evidenzia la doppia valenza dell'incremento che se da un lato è pienamente imponibile dal punto di vista fiscale, dall'altro non deve essere computato ai fini della valutazione circa il superamento dei limiti reddituali previsti ai fini del riconoscimento delle prestazioni collegate al reddito.

(Inps, messaggio, 22/6/2023, n. 2329)



Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO UNDER 36 DA LUGLIO 2022 A DICEMBRE 2023

La circolare Inps n. 57/2023 fornisce le indicazioni, incluse quelle per i flussi UniEmens, per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo prevista dalla Legge di Bilancio 2023, applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, nonché ulteriori precisazioni in merito all'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2021, relativamente al secondo semestre 2022.

Si ricorda che la Legge di Bilancio 2021 ha previsto l'esonero contributivo del 100% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta a fronte di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36° anno di età e non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, nel limite massimo di 6.000 euro annui, per la durata di 36 mesi (48 per le Regioni del Mezzogiorno), ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e l'autorizzazione della Commissione Europea intervenuta con 2 diverse decisioni, la prima fino al 31 dicembre 2021 e la seconda fino al 30 giugno 2022, data in cui sono cessati gli effetti del *Temporary Framework* connesso all'emergenza del Covid-19. La Legge di Bilancio 2023, poi, ha esteso l'esonero anche alle assunzioni e alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, prevedendo altresì che il limite massimo di importo concedibile sia innalzato a 8.000 euro annui, previa autorizzazione della Commissione Europea. Per consentire la piena operatività della misura agevolativa anche oltre il 30 giugno 2022, le autorità italiane hanno perciò notificato alla Commissione la misura, come prorogata dalla Legge di Bilancio 2023, subordinando la stessa al rispetto del c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* o TCTF connesso alla crisi Ucraina e la Commissione Europea, con decisione del 19 giugno 2023, ha autorizzato la concedibilità degli esoneri in oggetto per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 ed entro il 31 dicembre 2023.

Datori di lavoro interessati

Gli esoneri sono riconosciuti, dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, in favore di tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, inclusi quelli del settore agricolo, esclusa la pubblica Amministrazione e, dato che le misure sono concesse nel rispetto del *Temporary Crisis and Transition Framework*, le imprese:

- operanti nel settore finanziario e nel settore domestico;
- soggette a sanzioni adottate dall'Unione Europea, tra cui, ma non solo, persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni; imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea; oppure imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

Rapporti di lavoro incentivati

Gli incentivi spettano per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (anche *part-time* e se instaurate in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro e se a tempo indeterminato





a scopo di somministrazione, anche se la somministrazione sia a tempo determinato), nonché per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36° anno di età (35 anni e 364 giorni) e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Sono esclusi:

- i rapporti di apprendistato;
- i contratti di lavoro domestico;
- l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata anche se a tempo indeterminato;
- il mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Per i casi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione si applica il solo disposto di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della Legge di Bilancio 2018 (circolare Inps n. 40/2018).

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della disciplina generale da quella prevista per l'esonero strutturale giovanile della Legge di Bilancio 2018 (50% dei contributi datoriali nel limite massimo di 3.000 euro annui) che:

- resta liberamente fruibile in alternativa a quello temporaneamente introdotto dalla Legge di Bilancio 2021 e dalla Legge di Bilancio 2023;
- non è subordinato al rispetto delle condizioni previste per l'applicazione dal Quadro Temporaneo degli aiuti di Stato;
- trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (operai, impiegati o quadri, esclusi i dirigenti).

Assetto e misura degli incentivi

Ricordando che nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto, i valori di esonero sono quelli riportati nella tabella seguente.

Assetto e misura degli incentivi		
Legge di Bilancio 2021	Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (€ 6.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.





Legge di Bilancio 2023	Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (€ 8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (€ 666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.
------------------------	--	--

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e per gli sportivi professionisti).

Il contributo aggiuntivo IVS destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fpld in misura pari allo 0,50% è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi, ma non si dovrà poi operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o lo si dovrà effettuare in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo, dalla fruizione degli esoneri contributivi.

In caso di applicazione delle misure compensative ex articolo 10, commi 2 e 3, D.Lgs. 252/2005 (destinazione del Tfr ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120, cod. civ.) gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione delle agevolazioni, gli esoneri spettano per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato (48 mesi per i datori di lavoro che effettuino assunzioni o trasformazioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

Infine, il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità con conseguente differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.



Condizioni di spettanza degli incentivi

Il diritto alla fruizione degli esoneri è subordinato al rispetto:

- a. dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (articolo 31, D.Lgs. 150/2015);
- b. delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori;
- c. dei presupposti specificamente previsti dall'esonero di cui Legge di Bilancio 2021.

Quanto al punto c.:

- il lavoratore non deve avere compiuto 36 anni;
- il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore (non sono ostativi i periodi di apprendistato svolti in precedenza, così come l'aver avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o rapporti di lavoro domestico a tempo indeterminato; sono ostativi al godimento dell'agevolazione, invece, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione);
- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (esclusi quelli effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto) o a licenziamenti collettivi ex L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
- i datori di lavoro non devono procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (tranne gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto) o a licenziamenti collettivi ex L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

L'Inps ha fornito precisazioni anche per i seguenti casi particolari:

- con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, gli esoneri spettano anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza di tali rapporti di lavoro sia la medesima (in caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perde il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione);
- nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato, di cui all'articolo 1406, cod. civ., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto;
- analogamente, la fruizione degli esoneri è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112, cod. civ. in caso di trasferimento di azienda;
- nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita Iva, nonché quello parasubordinato, vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato l'esonero non può essere riconosciuto.

Non impedisce l'accesso agli incentivi il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato,





quali, ad esempio, il rapporto di lavoro a termine e lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma.

Il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata: se il lavoratore, per il quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione (ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 9 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore, ma il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante).

Inoltre, con specifico riferimento alle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, gli esoneri possono trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate nei periodi prima riportati: se un lavoratore è stato assunto nel corso di detto intervallo temporale e il datore di lavoro ha iniziato a fruire dell'agevolazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua solo se anche il successivo rapporto sia instaurato nella medesima finestra temporale, diversamente, nell'eventuale periodo residuo il datore di lavoro vedrà riconosciuto l'esonero previsto dalla L. 205/2017, pari al 50% dei complessivi contributi datoriali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua.

Con riferimento al prolungamento temporale dell'agevolazione nel Mezzogiorno, gli esoneri spettano per un massimo di 48 mesi purché il luogo di lavoro permanga nelle Regioni previste.

Aiuti di Stato

L'autorizzazione della Commissione europea è avvenuta nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del *Temporary Crisis and Transition Framework* che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2 milioni di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli (se un datore di lavoro opera in più settori con massimali diversi, per ciascuna attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro per datore di lavoro);
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- riguardino imprese colpite dalla crisi Ucraina (non necessariamente in relazione all'aumento dei prezzi dell'energia) o comunque in difficoltà (diversamente dalla disciplina prevista nel *Temporary Framework*).

Inoltre, si applica la c.d. clausola Deggendorf, secondo la quale i beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi, accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

L'Inps registrerà le misure nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e dell'acquacoltura. Per le assunzioni a scopo di somministrazione, l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell'agenzia di somministrazione.

Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi (1° luglio 2022-31 dicembre 2023), quali:

- l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni (articolo 4, comma da 8 a 11, L. 92/2012; articolo 1, comma 16, Legge di Bilancio 2021; articolo 1, comma 298, Legge di Bilancio 2023), ma si può fruire prima di questo incentivo per un rapporto di lavoro a tempo determinato, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato;
- l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili (articolo 13, L. 68/1999);
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl (articolo 2, comma 10-bis, L. 92/2012).

Se i lavoratori assunti sono occupati in Paesi extra UE non convenzionati con applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non possono trovare applicazione.

Le agevolazioni, inoltre, non sono cumulabili con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore edilizia; inoltre, per il periodo di applicazione delle misure in trattazione, non si può godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione Sud.

L'esonero di cui alla Legge di Bilancio 2023 è cumulabile con le agevolazioni che prevedono una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero su quota lvs a carico del lavoratore per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.





Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO DONNE SVANTAGGIATE, LUGLIO 2022 - DICEMBRE 2023

La Legge di Bilancio 2023 ha esteso l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2021 alle assunzioni di donne effettuate fino al 31 dicembre 2023, elevando il limite massimo a 8.000 euro annui. Con la circolare n. 58/2023 l'Inps ha fornito le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali, inclusi i flussi UniEmens, connessi con tale esonero per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023, nonché ulteriori precisazioni in merito a quello relativo al secondo semestre 2022. Ricordiamo che:

- la Legge di Bilancio 2021 ha previsto, per le assunzioni di donne effettuate nel biennio 2021- 2022, il riconoscimento dell'esonero contributivo ex articolo 4, commi da 9 a 11, L. 92/2012, nella misura del 100% e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui;
- la Legge di Bilancio 2023 ha previsto che tali disposizioni si applichino anche alle assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato, nonché alle trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, ma con limite massimo di importo pari a 8.000 euro.

La Commissione europea aveva già autorizzato la misura fino al 31 dicembre 2021, prorogandola poi fino al 30 giugno 2022, ai sensi del c.d. *Temporary Framework*, i cui effetti sono cessati appunto in tale data. Per consentirne l'operatività oltre tale data, le autorità italiane hanno notificato alla Commissione la misura della Legge di Bilancio 2021 prorogata dalla Legge di Bilancio 2023, subordinandola al rispetto delle condizioni del c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* e la Commissione l'ha autorizzata dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023.

Ai fini della preventiva comunicazione *on-line* finalizzata alla fruizione dell'incentivo, si continua ad utilizzare il modulo "92-2012", presente all'interno del "Cassetto previdenziale", ricordando che:

- per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione) è necessario compilare una singola comunicazione online;
- qualora tale modulistica *on-line* fosse già stata utilizzata per l'incentivo previsto dalla L. 92/2012 (50%), la comunicazione già inoltrata all'Inps vale anche ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100%.

Datori di lavoro interessati

Possono accedere ai benefici tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, inclusi i datori di lavoro del settore agricolo. Sono escluse le pubbliche Amministrazioni, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità indipendenti, che sono qualificate come Amministrazioni pubbliche, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate come enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria nonché le imprese:

- operanti nel settore finanziario e nel settore domestico;
- soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea, tra cui, ma non solo, persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni; imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea; oppure imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione Europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Gli esoneri in oggetto mutuano parte della propria disciplina dall'esonero di cui alla L. 92/2012, quindi gli esoneri spettano per le assunzioni di:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (individuati dalla Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2027, approvata dalla Commissione con decisione del 2 dicembre 2021 e successivamente modificata con decisione del 18 marzo 2022) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate e il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate);
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, annualmente individuati con decreto ministeriale, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Quindi, per il riconoscimento dei benefici, è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) per le lavoratrici di almeno 50 anni di età o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di "priva di impiego regolarmente retribuito" che significa non aver prestato, negli ultimi 6 mesi, attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi o aver svolto, negli ultimi 6 mesi, attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, 8.174 euro per le co.co.co. e le altre prestazioni di lavoro ex articolo 50, comma 1, lettera c-bis), Tuir). La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio, perciò:

- se si tratta di un'assunzione a termine, il requisito deve sussistere alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato;
- se, invece, si tratta di una trasformazione a tempo indeterminato, in assenza di esonero per la precedente assunzione a termine, il requisito deve sussistere alla data della trasformazione.

Rapporti di lavoro incentivati

Gli incentivi in esame spettano per assunzioni a tempo determinato o indeterminato e per trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato o meno, 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, nonché in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione. Gli incentivi non spettano per i rapporti di lavoro intermittente e per le prestazioni di lavoro occasionale ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017 e non riguardano i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, gli incentivi spettano:

- fino a 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato;
- per 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;





- per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato;
- per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine non agevolato.

Gli incentivi spettano anche in caso di proroga del rapporto a termine fino al limite complessivo di 12 mesi. Infine, la fruizione degli incentivi può essere sospesa solo nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, con conseguente differimento temporale del periodo di godimento.

Assetto e misura degli incentivi

Ricordando che, nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto, i valori di esonero sono quelli riportati nella tabella seguente.

Assetto e misura degli incentivi			
Legge di Bilancio 2021	di	Assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.
Legge di Bilancio 2023	di	Assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023	Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (circolare Inps n. 40/2018).

Il contributo aggiuntivo lvs destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fpld in misura pari allo 0,50% è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi, ma non si deve poi operare l'abbattimento della quota annua del Tfr o lo si deve effettuare in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo, dalla fruizione degli esoneri contributivi.

In caso di applicazione delle misure compensative ex articolo 10, commi 2 e 3, D.Lgs. 252/2005 (destinazione del Tfr ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120, cod. civ.) gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione dovuta al netto delle riduzioni per le predette misure compensative.

Spetta la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40% sui contratti a tempo determinato nei casi di loro trasformazione o loro stabilizzazione entro 6 mesi dalla relativa scadenza.



Condizioni di spettanza degli incentivi

Rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006 (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).

Applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (articolo 31, D.Lgs. 150/2015), in base ai quali gli esoneri non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza, legale o contrattuale, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza. In mancanza, o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, si può legittimamente assumere altri lavoratori o trasformare altri rapporti di lavoro a termine in essere;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- con riferimento alle lavoratrici licenziate nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Inoltre, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

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

Incremento occupazionale netto

Per fruire legittimamente delle agevolazioni occorre anche realizzare l'incremento occupazionale netto, calcolato come differenza tra i lavoratori occupati rilevati in ciascun mese e lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti, in Unità di Lavoro Annuo (ULA). Si deve confrontare il numero medio





effettivo di ULA dell'anno precedente all'assunzione con quello effettivo dell'anno successivo all'assunzione. Le agevolazioni spettano comunque se l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa.

Pertanto, l'incremento occupazionale nei 12 mesi successivi va verificato considerando l'effettiva forza occupazionale media al termine dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione: se al termine dell'anno successivo all'assunzione c'è incremento le quote mensili di incentivo già godute si "consolidano"; in caso contrario si è tenuti alla loro restituzione mediante le procedure di regolarizzazione. Inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese. Nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale bisogna considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017. Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato, mentre va computato il lavoratore sostituito. Inoltre, per i dipendenti part-time, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e quello delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro a tempo pieno.

Il rispetto dell'incremento deve essere verificato in concreto, per ogni singola assunzione per la quale si intende fruire degli incentivi, e il suo venir meno fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi ne consente, invece, la fruizione dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non il recupero dei benefici persi.

Per gli esoneri in oggetto sono espressamente escluse dalla base di computo le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, con la conseguenza i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale, possono beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale di altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Aiuti di Stato

L'autorizzazione della Commissione europea è avvenuta nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del *Temporary Crisis and Transition Framework* che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2 milioni di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000 euro per impresa attiva nei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli (se si opera in più settori con massimali diversi, per ciascuna attività deve essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non si può, comunque, superare l'importo massimo complessivo di 2 milioni di euro);
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2023;
- riguardino imprese colpite dalla crisi Ucraina (non solo per l'aumento dei prezzi dell'energia) o comunque in difficoltà (diversamente da quanto previsto per il *Temporary Framework*).

Inoltre, si applica la c.d. clausola Deggendorf, in base alla quale i beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

sarebbe possibile richiedere nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi, accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps registrerà le misure nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e dell'acquacoltura. Per le assunzioni a scopo di somministrazione, l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell'agenzia di somministrazione.

Coordinamento con altri incentivi

Gli esoneri in trattazione devono ritenersi strutturalmente non cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Nelle diverse ipotesi in cui il loro utilizzo non esaurisca l'intera contribuzione datoriale sgravabile, gli stessi sono cumulabili con altre agevolazioni, nei limiti della complessiva contribuzione. Per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata:

- deve farsi riferimento alla eventuale contribuzione ancora “*dovuta*”, e cioè alla contribuzione residua “*dovuta*”, in ragione del primo esonero applicato;
- la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua “*dovuta*”.

L'esonero della Legge di Bilancio 2023 è anche cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore (ad esempio esonero sulla quota Ivs a carico del lavoratore per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023).





Oggetto: CESSAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO NELLE DI CRISI DI IMPRESA E OBBLIGO CONTRIBUTIVO DEL C.D. *TICKET* DI LICENZIAMENTO

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice della crisi di impresa e dell'insolvenza che dedica ai rapporti di lavoro specifiche e puntuali disposizioni in merito ai rapporti di lavoro subordinato, l'Inps ha emanato la circolare n. 46/2023 che affronta il tema della liquidazione giudiziale dei rapporti di lavoro. Connessa alla cessazione del rapporto di lavoro è, ovviamente, la questione relativa all'obbligo, o meno, di versamento del contributo una *tantum* di licenziamento (c.d. *ticket* Naspi).

Rapporti di lavoro subordinato. Disciplina dell'articolo 189, codice della crisi di impresa e dell'insolvenza

Il primo periodo, comma 1, articolo 189, codice stabilisce che l'apertura della liquidazione giudiziale non integra un motivo di licenziamento.

Tuttavia, il curatore deve procedere *“senza indugio”* a intimare il licenziamento al ricorrere dei presupposti e per le ragioni indicate al comma 3, articolo 189, ossia *“qualora non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo o comunque sussistano manifeste ragioni economiche inerenti l'assetto dell'organizzazione del lavoro”*.

Il secondo periodo, comma 1, articolo 189 dispone, inoltre, che i rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa restano sospesi fino a quando il curatore comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero, il recesso.

Pertanto, la sospensione è finalizzata a consentire al curatore di valutare la possibilità di continuazione dell'attività aziendale (in via diretta o indiretta) e sussiste sino a quando il curatore non subentri nel rapporto di lavoro oppure non intimi al lavoratore il licenziamento o quest'ultimo non rassegni le dimissioni.

In ogni caso, decorso il termine di 4 mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, i rapporti di lavoro subordinato che non siano già cessati si intendono risolti di diritto con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

La sospensione può essere prorogata per un massimo di 8 mesi – in presenza di specifici presupposti – su disposizione del giudice delegato e a seguito di istanza che può essere inoltrata dal curatore, dal direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro del luogo dove è stata aperta la liquidazione giudiziale o, infine, a seguito di istanza presentata dai singoli lavoratori. In tale ultimo caso, la proroga ha effetto solo nei confronti dei lavoratori istanti.

Infine, è riconosciuta al lavoratore, durante il periodo di sospensione (ossia dalla data della sentenza dichiarativa sino alla data della comunicazione del curatore di recesso o di subentro nel rapporto di lavoro), la facoltà di rassegnare le dimissioni, che sono qualificate per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119, cod. civ. e che, come per le altre ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro sopra succintamente riportate, hanno effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Tuttavia, ai sensi sempre dell'articolo 189, le dimissioni del lavoratore rassegnate durante il periodo di sospensione non sono qualificate *ex lege* per giusta causa e non producono effetti retroattivi nei casi in cui il lavoratore sia beneficiario dei *“trattamenti di cui al titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148, ovvero di accesso alle prestazioni di cui al titolo II del medesimo decreto legislativo o ad altre prestazioni di sostegno al reddito”*.



Al ricorrere di tali ipotesi, le dimissioni del lavoratore sono disciplinate dalle disposizioni recate dagli articoli 2118 e 2119, cod. civ..

I licenziamenti collettivi

Il codice della crisi riserva una specifica disciplina in caso di licenziamenti collettivi nell'ipotesi di datore di lavoro sottoposto a procedura di liquidazione giudiziale, introducendo una procedura più snella e definendo il relativo procedimento in deroga a quanto stabilito dalla normativa vigente (la L. 223/1991). Raggiunto l'accordo sindacale, o comunque esaurita la procedura, il curatore provvede a ogni atto conseguente.

I commi 3 e 4, articolo 189, citato codice precisano che la risoluzione di diritto (con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale), che interviene al termine del periodo di sospensione del rapporto di lavoro, non si applica quando il curatore abbia avviato la procedura di licenziamento collettivo.

Esercizio dell'impresa del debitore

Per espressa previsione normativa *“l'apertura della liquidazione giudiziale non determina la cessazione dell'attività d'impresa”*. Il tribunale, infatti, con la sentenza che dichiara aperta la liquidazione giudiziale, può autorizzare il curatore a proseguire l'esercizio di impresa, anche limitatamente a specifici rami d'azienda, subordinatamente alla valutazione di assenza di pregiudizio per i creditori e, successivamente, il curatore può essere autorizzato a proseguire nell'esercizio dal giudice delegato, con decreto che ne fissa la durata.

Con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato viene stabilito che durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale da parte del curatore, i rapporti di lavoro subordinato in essere proseguono, salvo che il curatore non intenda sospenderli o procedere al licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica ordinaria vigente.

In caso di sospensione si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in tema di recesso del curatore, di risoluzione di diritto del rapporto di lavoro e di dimissioni del lavoratore per giusta causa (cfr. l'articolo 189, comma 9, CCII).

Fattispecie nelle quali sussiste l'obbligo contributivo del c.d. *ticket* di licenziamento

L'obbligo contributivo del c.d. *ticket* di licenziamento è previsto, in linea generale, *“nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl [oggi NASpl], intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013”*. La somma dovuta, a carico del datore di lavoro, è pari al 41% del massimale mensile di Naspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

In ordine ai presupposti che determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo in argomento nelle ipotesi in cui sia stata aperta la procedura di liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro, è necessario considerare che l'articolo 190, CCII, dispone che: *“La cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189 costituisce perdita involontaria dell'occupazione ai fini di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 e al lavoratore è riconosciuto il trattamento NASpl a condizione che ricorrano i requisiti di cui al predetto articolo, nel rispetto delle altre disposizioni di cui al decreto legislativo n. 22 del 2015”*.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Pertanto, le fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato previste dall'articolo 189, CCII configurano “*casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl [oggi Naspi]*”.

Ne consegue che l'obbligo contributivo del c.d. *ticket* di licenziamento sussiste in tutte le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato previste dall'articolo 189, CCII, ossia nelle ipotesi di licenziamento, dimissioni per giusta causa del lavoratore e risoluzione di diritto allo spirare del periodo di sospensione del rapporto di lavoro.

Coerentemente, l'ultimo periodo del comma 8, articolo 189, CCII prevede che “*nei casi di cessazione dei rapporti secondo le previsioni del presente articolo, il contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che è dovuto anche in caso di risoluzione di diritto, è ammesso al passivo come credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale*”.

Tenuto conto che il curatore, nel rispetto della *par condicio creditorum*, non può procedere al pagamento del predetto contributo, lo stesso dovrà provvedere all'invio dei flussi Uniemens secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo.

Il relativo importo dovrà essere inserito nella procedura a cura della struttura territoriale Inps competente alla gestione del credito.

Per quanto attiene, invece, alle interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che avvengano durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale, l'obbligo contributivo in argomento sussiste qualora l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga ai sensi del richiamato articolo 189, CCII oppure per licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica vigente.

Momento impositivo

L'Istituto ha ribadito che il contributo del c.d. *ticket* di licenziamento è interamente a carico del datore di lavoro e deve essere sempre versato in un'unica soluzione, entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro.

In tutte le ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189, CCII, l'interruzione del rapporto di lavoro ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Tuttavia, considerato che il lavoratore può esercitare il teorico diritto alla Naspi dalla data in cui rassegna le dimissioni o il curatore abbia comminato il licenziamento e, nell'ipotesi di risoluzione di diritto, decorso il termine di 4 mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, il curatore è tenuto all'adempimento di denuncia entro e non oltre il termine di adempimento della denuncia successiva a quella del mese in cui il lavoratore ha rassegnato le dimissioni o è intervenuta l'interruzione del rapporto di lavoro per licenziamento o per risoluzione di diritto.

Resta fermo che l'obbligo contributivo sussiste indipendentemente dalla circostanza che il lavoratore abbia o meno accesso alla prestazione Naspi.

Misura del contributo

Per quanto attiene alla misura del contributo a titolo di c.d. *ticket* di licenziamento si ricorda che esso è 41% del massimale mensile di Naspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Tuttavia, in relazione alle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro intervenute durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro, si precisa che i mesi che intercorrono dalla data di apertura della liquidazione giudiziale alla data di cessazione del rapporto di lavoro – nei casi in cui il lavoratore





rassegni le dimissioni per giusta causa o il curatore intimi il licenziamento o vi sia la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro decorso il termine di durata della sospensione ai sensi dell'articolo 189, CCII - non devono essere conteggiati ai fini dell'anzianità aziendale per la determinazione della misura del contributo.

Obbligo del c.d. *ticket* di licenziamento nelle ipotesi di licenziamento collettivo

Come sopra illustrato, l'articolo 189, comma 6, CCII, disciplina i licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24, L. 223/1991 nell'ipotesi di datore di lavoro sottoposto a procedura di liquidazione giudiziale, introducendo una disciplina specifica, derogatoria di quella generale.

Momento impositivo

I commi 3 e 4, articolo 189, CCII precisano che, quando sia avviata la procedura di licenziamento collettivo, i rapporti di lavoro si interrompono dalla data in cui il curatore comunica la risoluzione. Per tale fattispecie, quindi, non trova applicazione la disposizione che stabilisce che la cessazione decorre dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Tenuto conto che il curatore, nel rispetto della *par condicio creditorum*, non può procedere al pagamento del c.d. *ticket* di licenziamento, lo stesso è tenuto all'adempimento di denuncia entro la fine del mese successivo a quello in cui comunica la risoluzione del rapporto di lavoro, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo.

Il contributo una *tantum* di licenziamento costituisce credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale. Il relativo importo dovrà essere inserito nella procedura a cura della struttura territoriale Inps competente alla gestione del credito.

Misura del contributo

Al riguardo, si rammenta che l'articolo 4, comma 1, L. 223/1991, prescinde dal numero di lavoratori licenziati e trova applicazione nelle ipotesi di licenziamento di lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) qualora ritengano di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, mentre l'articolo 24, comma 1, della medesima legge, invece, riguarda i datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti, e la disciplina relativa ai licenziamenti collettivi si applica qualora l'interruzione del rapporto di lavoro riguardi almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni. In proposito, occorre considerare le modifiche relative alla disciplina delle integrazioni salariali straordinarie operate dalla L. 234/2021, che, introducendo il comma 3-bis, articolo 20, D.Lgs. 148/2015, ha esteso il campo di applicazione della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale. A decorrere dal 1° gennaio 2022, infatti, oltre ai datori di lavoro del settore industriale che nel semestre di riferimento abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie anche i datori di lavoro che abbiano il suddetto requisito dimensionale e che – non aderendo ai fondi di solidarietà bilaterali costituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015 – siano destinatari delle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS) ai sensi dell'articolo 29 del medesimo decreto legislativo.

Istruzioni operative

Come già precisato con il messaggio n. 2866/2016, l'Inps ricorda che le strutture territoriali dovranno creare una nuova matricola ove sia stato autorizzato l'esercizio provvisorio e annullare, con apposito





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

flusso di variazione, le eventuali denunce Uniemens che siano state trasmesse successivamente all'inizio della procedura concorsuale.

Al fine di garantire la corretta implementazione dei conti individuali dei lavoratori interessati, il curatore deve indicare con il codice tipo cessazione "2T" la cessazione del rapporto di lavoro sulla matricola del datore di lavoro in liquidazione giudiziale e a indicare con il codice tipo assunzione "2T", l'eventuale assunzione del lavoratore sulla matricola della procedura di liquidazione giudiziale.

Nel caso in cui la procedura di liquidazione giudiziale sia stata autorizzata all'esercizio provvisorio sulla matricola già in essere in capo al datore di lavoro (in liquidazione giudiziale), e comunque in tutte le ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro, il curatore deve attenersi a quanto di seguito esposto.

Nel periodo di sospensione del rapporto di lavoro al ricorrere dei presupposti sopra evidenziati, il curatore deve procedere all'esposizione dei lavoratori sospesi sul flusso Uniemens con il codice <TipoLavStat> "NFOR".

La cessazione del rapporto di lavoro con causale "risoluzione di diritto" deve essere esposta nel flusso Uniemens afferente alla matricola interessata, con il codice Tipo cessazione di nuova istituzione "5A", avente il significato di "Risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 189, codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza".

La cessazione del rapporto di lavoro con causale "dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 189 del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza", deve essere esposta nel flusso Uniemens afferente alla matricola interessata, con il codice tipo cessazione di nuova istituzione "5B", avente il significato di "Dimissioni per giusta causa ai sensi dell'articolo 189, codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza".

La cessazione del rapporto di lavoro con causale "licenziamento individuale ai sensi dell'articolo 189, codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza", deve essere esposta nel flusso Uniemens afferente alla matricola interessata, con il codice tipo cessazione di nuova istituzione "5C", avente il significato di "Licenziamento individuale ai sensi dell'articolo 189, codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza".

L'esposizione dei codici tipo cessazione sopra indicati, deve essere valorizzata nel mese di apertura della procedura di liquidazione giudiziale.

A tale fine, il curatore deve valorizzare i suddetti codici utilizzando l'elemento <Cessazione> presente all'interno dell'elemento <MesePrecedente>.

Per il versamento del c.d. *ticket* di licenziamento (M400) si rinvia alle modalità operative in uso.

Si precisa che le richiamate modalità operative trovano applicazione anche nelle ipotesi di lavoratore dipendente da datore di lavoro privato tenuto al versamento della contribuzione IVS alle casse della gestione pubblica.





Oggetto: REGIME CONTRIBUTIVO DEL WELFARE AZIENDALE

Si comunica che l'Inps, con circolare n. 49/2023, ha illustrato il regime contributivo del *welfare* aziendale che le aziende mettono a disposizione dei propri dipendenti.

In linea di massima, l'Inps ha ribadito che il principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive, secondo il quale ciò che è imponibile fiscale lo è anche ai fini dell'assoggettamento a prelievo contributivo, vale anche per la gestione del *welfare* aziendale.

Sono importanti invece le deroghe a tale principio.

In particolare, con la predetta circolare, l'Inps evidenzia che i contributi versati a fondi e/o casse ai fini della lettera f-quater), comma 2, articolo 51, Tuir, secondo il quale non concorrono a formare reddito imponibile fiscale i contributi e i premi *“versati dal datore di lavoro a favore della generalità di dipendenti o a categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana [...] o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie”*, devono invece essere assoggettati a prelievo del contributo di solidarietà del 10%.

Ma non è l'unica deroga: anche la trasformazione del premio di produttività detassato in contributi a fondi di previdenza complementare o a casse sanitarie determina, sotto l'aspetto contributivo, l'assoggettamento al contributo del 10% di solidarietà mentre sotto l'aspetto fiscale vi è l'esenzione piena.



Oggetto: NUOVE REGOLE PER I FLUSSI DI INGRESSO

Si informano i Signori Clienti che l'INL, con nota n. 879/2023, ha fornito importanti chiarimenti, in risposta a quesito dell'ITL di Cosenza, in ordine alla inquadrabilità o meno della posizione lavoristico-previdenziale del convivente *more uxorio* come collaboratore e/o coadiuvante familiare.

Innanzitutto, l'INL richiama le istruzioni fornite dall'Inps con lettera circolare n. 66/2017, dove si erano riepilogate, in merito all'assolvimento dei relativi obblighi contributivi posti *ex lege* a carico degli esercenti attività d'impresa, la disciplina applicabile - rispettivamente - alle unioni civili e alle convivenze di fatto, diversificando tali posizioni.

Ai sensi dell'articolo 1, commi 2-35, L. 76/2016, l'Inps ha riconosciuto al solo soggetto unito civilmente le identiche tutele previdenziali riconosciute al coniuge, tanto proprio in virtù dell'equiparazione su base normativa tra quest'ultimo e le parti dell'unione civile (da cui l'estensione in favore delle seconde del campo di applicazione dell'istituto dell'impresa familiare *ex* articolo 230-*bis*, cod. civ.).

Riguardo, invece, alla posizione rivestita dal convivente *more uxorio*, l'Inps ritiene che, con la citata lettera circolare, è pervenuto alla contrapposta conclusione secondo cui *"... il convivente di fatto, non avendo lo status di parente o affine entro il terzo grado rispetto al titolare d'impresa, non è contemplato dalle leggi istitutive delle gestioni autonome quale prestatore di lavoro soggetto ad obbligo assicurativo in qualità di collaboratore familiare..."*.

A conferma di tale indirizzo, l'INL richiama l'orientamento formatosi presso la giurisprudenza di legittimità circa le preclusioni all'equiparazione di status tra coniuge/familiare e convivente *more uxorio*, proprio in ragione della mancanza dei requisiti soggettivi rappresentati - in negativo per il secondo - dal legame di parentela e/o affinità rispetto al titolare dell'impresa (da cui l'inapplicabilità dell'articolo 230-*bis*, cod. civ., cit. e, di conseguenza, l'insussistenza dell'obbligo contributivo/iscrizione alle gestioni autonome).

Pertanto, l'INL conferma le istruzioni sopra richiamate in quanto ritenute coerenti con i dati normativi qualificatori delle posizioni soggettive coinvolte come interpretati a tutt'oggi, in senso conforme, dalla giurisprudenza di legittimità (Cassazione n. 22405/2004, n. 4204/1994) che esclude, per quanto in questa sede di stretto interesse, l'equiparazione di status tra il coniuge (e, per assimilazione normativa, le parti unite civilmente) e il convivente *more uxorio*.

Nella nota tuttavia si ricorda che la Corte di Cassazione, con ordinanza interlocutoria n. 2121/2023, ha ritenuto necessaria la rimessione alle Sezioni Unite civili della questione *"... se l'articolo 230-bis, comma 3, c.c. possa essere evolutivamente interpretato (in considerazione dell'evoluzione dei costumi nonché della giurisprudenza costituzionale e della legislazione nazionale in materia di unioni civili tra persone dello stesso sesso) in chiave di esegesi orientata sia agli artt. 2, 3, 4 e 35 Cost. sia all'art. 8 CEDU come inteso dalla Corte di Strasburgo, nel senso di prevedere l'applicabilità della relativa disciplina anche al convivente more uxorio, laddove la convivenza di fatto sia caratterizzata da un grado accertato di stabilità..."*.

In base agli esiti dell'emananda decisione da parte delle Sezioni Unite civili, si provvederà eventualmente a modificare le istruzioni fornite.



Oggetto: PROVVEDIMENTO DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI IN TEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA

Nella *newsletter* n. 503/2023, tra altre questioni il garante della *privacy* fa rilevare il provvedimento sanzionatorio emesso, nei confronti di una società che gestisce numerosi negozi di abbigliamento, in quanto la datrice di lavoro ha violato, in talune unità locali, le norme previste per l'installazione degli impianti di videosorveglianza sui luoghi di lavoro dal regolamento europeo, dal codice *privacy* e dallo Statuto dei lavoratori.

Si ricorda, infatti, che l'articolo 4, L. 300/1970, prevede che l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori può essere effettuata *“esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale”*. La detta installazione, inoltre, deve avvenire *“previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali”*. In mancanza di tale accordo, l'installazione può avvenire soltanto *“previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro”*.

Dalle indagini effettuate nei vari negozi (in tutto ben 160 punti vendita), dopo segnalazione di un'organizzazione sindacale, è stata riscontrata la concreta installazione di apparecchi di videosorveglianza in violazione delle norme citate in alcuni punti vendita.

La datrice di lavoro, nelle proprie memorie difensive, aveva giustificato l'installazione delle apparecchiature a seguito della necessità di difendersi da furti e anche al fine di garantire la sicurezza dei dipendenti e del patrimonio aziendale, evitando accessi non autorizzati. A ciò aggiungendo che in tutti i casi i dipendenti erano stati informati della presenza di tali impianti, avendo gli stessi ricevuto anche informazione di chi fosse il titolare del trattamento ed indicazione sulle modalità con cui poter esercitare i propri diritti ove necessario.

La società, inoltre, specificava che le immagini registrate venivano sovrascritte ogni 24 ore, come indicato dalle *policy* aziendali, erano protette da un sistema a doppia password (custodia in cassaforte) e che, in ogni caso, l'area oggetto di ripresa era strettamente limitata agli accessi di transito destinati al personale dei punti vendita per esclusive finalità anti-rapina e, quindi, con lo scopo ultimo di tutelare il personale dipendente da possibili rischi alla propria incolumità fisica.

Veniva infine dichiarato che tale situazione era *“semplicemente frutto di una imperfetta applicazione delle procedure aziendali di verifica del processo di installazione dell'impianto di videosorveglianza in alcuni punti vendita specifici ma non rappresentano certamente il modus operandi della [...] Società, come dimostrato dal fatto che tutti gli altri punti vendita (la stragrande maggioranza) sono risultati conformi alle prescrizioni di legge in materia di tutela dei dati personali”*.

Nel proprio provvedimento il garante fa presente che la società, in qualità di titolare, ha effettuato comunque alcune operazioni di trattamento che risultano non conformi alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, con ciò attenendosi alle normative vigenti e senza alcuna valutazione circa gli scopi di detta installazione dichiarati dalla datrice di lavoro.

Il garante, inoltre, ricorda che *“il legislatore nazionale ha approvato, quale disposizione più specifica, l'art. 114 del Codice che, tra le condizioni di liceità del trattamento, ha stabilito l'osservanza di quanto prescritto dall'art. 4, l. n. 300 del 1970”, per cui ne deriva che “l'attivazione e la conclusione di tale procedura di garanzia*





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

è dunque condizione indefettibile per l'installazione di sistemi di videosorveglianza". La mancanza riscontrata, pertanto, lede gli interessi protetti dalle norme, dal che deriva che *"il trattamento dei dati personali effettuato dalla Società attraverso i sistemi di videosorveglianza risulta infatti illecito, nei termini su esposti, in relazione agli artt. 5, par. 1, lett. a), 88 del Regolamento e 114 del Codice"*.

Il Garante, stante quanto esposto, conclude che ai sensi dell'articolo 58, § 2, lettera i), Regolamento la società dovrà pagare la somma di 50.000 euro a titolo di sanzione amministrativa pecuniaria per le violazioni riscontrate ed indicate nel provvedimento.





Oggetto: NUOVO SERVIZIO DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA

L'Inps sta realizzando una Piattaforma Unica delle Integrazioni Salariali, denominata "OMNIA IS", che supera la criticità legata alla difficoltà di individuare il corretto ammortizzatore sociale da richiedere in base al proprio inquadramento aziendale e che rafforza gli strumenti di supporto e assistenza, sia nella fase di compilazione della domanda sia nelle successive fasi di istruttoria e pagamento della prestazione.

Con il messaggio n. 2372/2023, l'Inps ha reso noto il rilascio in produzione del nuovo servizio di presentazione della domanda di integrazione salariale ordinaria.

Novità

Tra le principali novità introdotte si segnalano le seguenti:

- la funzione che consente, selezionando il codice fiscale o la matricola aziendale, di essere automaticamente indirizzato alla tipologia di ammortizzatore richiedibile in base all'inquadramento risultante dalle banche dati Inps (la prestazione richiedibile è evidenziata come "suggerita", se è coerente con l'inquadramento aziendale, e come "non compatibile" in caso contrario);
- guida all'utente nella compilazione dei dati relativi ai singoli campi, con messaggi informativi o alert (ad esempio, descrizione del campo da compilare, incongruenza del dato inserito, etc.) finalizzati a evitare errori od omissioni;
- possibilità di accedere alla sezione "le tue domande", per verificare lo stato di lavorazione delle istanze già presentate e visualizzarne i dettagli;
- compilazione in automatico di alcuni campi, tra i quali quelli relativi ai dati anagrafici aziendali, e possibilità di selezionare l'unità produttiva interessata direttamente da un apposito elenco che riporta tutte le unità produttive dell'azienda;
- possibilità di individuare i lavoratori beneficiari in carico all'unità produttiva oggetto della domanda, selezionandoli direttamente nell'apposita sezione in cui appaiono i relativi codici fiscali prelevati dai flussi UniEmens (in alternativa, è possibile allegare alla domanda il consueto elenco dei beneficiari);
- obbligo di compilazione dei campi relativi alla ripartizione giornaliera delle ore da integrare solo in caso di istanza con causale "eventi meteo";
- per gli "eventi meteo" è possibile indicare in domanda anche le giornate in cui l'evento non si è manifestato, ma continua a perdurare la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa a causa del protrarsi degli effetti di un precedente evento meteorologico sfavorevole (c.d. "effetto trascinamento");
- possibilità di compilare la relazione tecnica direttamente all'interno della domanda, attraverso la redazione di appositi campi con informazioni maggiormente dettagliate per la predisposizione della stessa, nonché di optare per la compilazione degli indicatori economico finanziari ripartiti per singoli trimestri, in alternativa alle intere annualità (è comunque possibile allegarla in file pdf);
- se si chiede il pagamento diretto della prestazione la compilazione dei dati per calcolare l'indice di liquidità può essere fatta direttamente in domanda e il sistema restituisce immediatamente gli esiti della verifica e, se positivi, conferma l'accoglimento della modalità di pagamento scelta;



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

- la possibilità di dichiarare - nei casi previsti - l'avvenuto espletamento della procedura di informativa sindacale, fermo restando l'obbligo di conservazione della relativa documentazione probatoria per eventuali controlli.

Accesso alla nuova procedura

Alla nuova procedura si accede dal sito Inps, “*Servizi per le aziende ed i consulenti*”, mediante autenticazione tramite la propria identità digitale - SPID, CNS o CIE -, accedendo a un menù nel quale deve essere scelta la voce “*CIG e Fondi di solidarietà*” e poi la voce “*OMNIA Integrazioni Salariali*”. Il manuale utente può essere reperito in formato pdf nella home page della procedura, alla voce “*documenti*”.

Periodo transitorio

In una prima fase si potrà inoltrare la domanda sia avvalendosi del nuovo servizio, sia utilizzando gli attuali applicativi che saranno mantenuti in uso sino alla dismissione che verrà resa nota con successivo messaggio.

