

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 03 DEL 23 GENNAIO 2023

lavoro**facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>ADEMPIMENTI</b> .....	<b>3</b>
Calendario ISTAT 2023 .....	3
La rivalutazione del TFR.....	3
<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>5</b>
Bonus carburante 200 euro: in Gazzetta il decreto per il 2023 .....	5
Approvata la CU 2023 .....	5
Imposte solo nel Paese di residenza per il pilota d'aereo.....	6
5 anni per correggere il maggiore debito d'imposta versato nel Regno Unito .....	7
<b>APPROFONDIMENTI</b> .....	<b>8</b>
Bando Innovazione Tecnologica 2022: prorogati i termini .....	8
Riepilogati i trattamenti a sostegno del reddito fruibili nel 2023 .....	9
Ex INPGI: on line i codici per l'assicurazione dei giornalisti .....	12
Slitta di 6 mesi l'adeguamento dei Fondi di solidarietà.....	13
Lavoro occasionale possibile negli alberghi fino a 10 dipendenti.....	14
Denuncia disabili 2023 .....	15
Definiti i criteri per la staffetta generazionale attuata dai fondi di solidarietà.....	25
Residenza: se cambia in corso d'anno, si applica il criterio del frazionamento del periodo di imposta ..	27
Dipendente da azienda cinese e smart working in Italia: il reddito si tassa due volte .....	29
Fringe benefit 2022: la comunicazione per i conguagli di fine anno.....	31
<b>NEWS IN MATERIA PENSIONISTICA</b> .....	<b>33</b>
On line la nuova versione del simulatore "Pensami" (PENSione A MIsura) .....	33

## ADEMPIMENTI

### Calendario ISTAT 2023

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Martedì 17 gennaio	Dicembre 2022
Mercoledì 22 febbraio	Gennaio 2023
Giovedì 16 marzo	Febbraio 2023
Lunedì 17 aprile	Marzo 2023
Martedì 16 maggio	Aprile 2023
Venerdì 16 giugno	Maggio 2023
Lunedì 17 luglio	Giugno 2023
Giovedì 10 agosto	Luglio 2023
Venerdì 15 settembre	Agosto 2023
Lunedì 16 ottobre	Settembre 2023
Mercoledì 15 novembre	Ottobre 2023
Venerdì 15 dicembre	Novembre 2023

### La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. SU DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Gen-22	107,7	1,412429	1,059322	<b>0,125</b>	1,184322	1,01184322
Feb-22	108,8	2,448211	1,836158	<b>0,250</b>	2,086158	1,02086158
Mar-22	109,9	3,483992	2,612994	<b>0,375</b>	2,987994	1,02987994
Apr-22	109,7	3,295669	2,471751	<b>0,500</b>	2,971751	1,02971751
Mag-22	110,6	4,143126	3,107345	<b>0,625</b>	3,732345	1,03732345

Giu-22	111,9	5,367232	4,025424	<b>0,750</b>	4,775424	1,04775424
Lug-22	112,3	5,743879	4,307910	<b>0,875</b>	5,182910	1,05182910
Ago-22	113,2	6,591337	4,943503	<b>1,000</b>	5,943503	1,05943503
Set-22	113,5	6,873823	5,155367	<b>1,125</b>	6,280367	1,06280367
Ott-22	117,2	10,357815	7,768362	<b>1,250</b>	9,018362	1,09018362
Nov-22	117,9	11,016949	8,262712	<b>1,375</b>	9,637712	1,09637712
Dic-22	118,2	11,299435	8,474576	<b>1,500</b>	9,974576	1,09974576

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

---

### **Bonus carburante 200 euro: in Gazzetta il decreto per il 2023**

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 11 del 14 gennaio 2023, il decreto-legge 5/2023 recante “disposizioni urgenti in materia di trasparenza dei prezzi dei carburanti e di rafforzamento dei poteri di controllo del Garante per la sorveglianza dei prezzi, nonché di sostegno per la fruizione del trasporto pubblico”.

Il provvedimento legislativo, all'art. 1, c. 1, ha disposto che, fermo restando quanto previsto dall'art. 51, c. 3, terzo periodo, del TUIR, il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a euro 200 per lavoratore.

### **Approvata la CU 2023**

Con provvedimento Prot. n. 14392/2023, l'Agenzia delle Entrate ha approvato la Certificazione Unica “CU 2023”, relativa all'anno 2022, unitamente alle istruzioni per la compilazione, nonché del frontespizio per la trasmissione telematica e del quadro CT con le relative istruzioni.

Il modello ordinario dovrà essere trasmesso all'Agenzia delle entrate entro il 16 marzo 2023. Entro la stessa data il modello sintetico dovrà essere consegnato al lavoratore.

Le novità del modello sono numerose e recepiscono le varie disposizioni normative che hanno avuto un impatto fiscale nel periodo d'imposta 2022. Si richiamano, in particolare:

- le modifiche all'attribuzione delle detrazioni per i familiari a carico (a seguito dell'entrata in vigore, da marzo 2022, dell'assegno unico universale);
- il bonus carburante;
- l'elevamento della soglia di esenzione dei fringe benefit;
- le disposizioni di favore per docenti e ricercatori che rientrano in Italia;

- la modifica dei criteri di attribuzione del trattamento integrativo e l'abrogazione dell'ulteriore detrazione;
- il trasferimento all'INPS, dal 1° luglio 2022, della funzione previdenziale svolta dall'INPGI limitatamente alla gestione sostitutiva, i dati dei giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti iscritti all'Albo negli appositi elenchi e registri, titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica.

## **Imposte solo nel Paese di residenza per il pilota d'aereo**

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 78 del 19 gennaio 2023, ha precisato che il pilota d'aereo che viene utilizzato in traffico internazionale, deve versare le imposte unicamente nello Stato di residenza.

Nel caso in esame, un pilota d'aereo con residenza nei Paesi Bassi, dipendente di una compagnia di volo avente una stabile organizzazione in Italia, ha versato le imposte anche nel nostro Paese.

Adesso chiede il rimborso delle imposte versate in Italia, sul presupposto che i redditi percepiti in qualità di lavoro dipendente derivanti dai voli internazionali, non risultano imponibili nel nostro Paese.

L'esclusione dall'imposizione deriva dall'applicazione della convenzione contro le doppie imposizioni secondo cui "se il lavoro dipendente è esercitato da un cittadino residente in uno dei due Stati contraenti, a bordo di un aeromobile utilizzato unicamente all'interno dell'altro Stato contraente, sarebbe inappropriato che i redditi derivanti da tale attività lavorativa risultassero imponibili solo nello Stato di residenza del Contribuente".

Ne consegue che l'intero reddito derivante dallo svolgimento di un'attività di lavoro dipendente a bordo di un aeromobile utilizzato in traffico internazionale, da una impresa con sede di direzione effettiva in uno dei due Stati contraenti, deve essere assoggettato ad imposizione esclusiva nel Paese di residenza del beneficiario dello stesso.

Quindi se il pilota risulta fiscalmente residente nei Paesi Bassi negli anni di svolgimento dell'attività lavorativa a bordo di aeromobili utilizzati in traffico internazionale per conto di una compagnia aerea con sede di direzione effettiva nei Paesi Bassi, i relativi redditi devono essere assoggettati ad imposizione esclusiva nel suo Paese di residenza e, pertanto, non possono essere sottoposti ad alcuna tassazione in Italia.

Per richiedere il rimborso delle imposte versate erroneamente in Italia, il contribuente deve presentare apposita istanza al Centro operativo di Pescara, competente a gestire i rimborsi ai soggetti non residenti in materia di ritenute.

## **5 anni per correggere il maggiore debito d'imposta versato nel Regno Unito**

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 97 del 19 gennaio 2023, ha precisato che il contribuente che ha versato all'estero le imposte e le ha erroneamente recuperate in Italia in sede di dichiarazione dei redditi, ha tempo fino al 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui è stata presentata la dichiarazione dei redditi da correggere, per presentarne una integrativa.

Nel caso sottoposto all'attenzione dell'Agenzia delle entrate, un lavoratore dipendente con residenza nel Regno Unito, aveva svolto attività lavorativa per un certo periodo nel Paese anglosassone per la quale il datore di lavoro aveva effettuato le ritenute alla fonte.

Detto datore di lavoro ha poi dovuto effettuare un conguaglio, l'anno successivo, poiché si era incrementata la base imponibile e l'aliquota media da applicare era risultata più elevata.

Il lavoratore ha riportato nella dichiarazione dei redditi presentata in Italia, sia i redditi prodotti nel nostro Paese che quelli conseguiti nel Regno Unito, evidenziando però solo le imposte trattenute prima del conguaglio effettuato dal datore di lavoro.

Il lavoratore ha così chiesto all'Agenzia delle entrate se poteva portare in detrazione dalle imposte italiane anche le ritenute d'imposta effettuate dal datore di lavoro britannico dopo le operazioni di conguaglio.

L'Agenzia delle entrate, dopo aver ricordato che per effetto della convenzione contro le doppie imposizioni, per le imposte pagate all'estero, il lavoratore matura un credito d'imposta da operare secondo le modalità identificate dall'art. 165 del TUIR, ha sottolineato che per recuperare le ritenute indebitamente subite/operate è possibile presentare una dichiarazione integrativa a favore non oltre il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui è stata presentata la dichiarazione dei redditi da correggere.

## APPROFONDIMENTI

### **Bando Innovazione Tecnologica 2022: prorogati i termini**

L'INAIL, con un comunicato stampa del 13 gennaio 2023, ha reso noto che è stato prorogato, al 13 febbraio p.v., il termine per inoltrare le domande di partecipazione al bando BIT tramite la piattaforma: <https://retecompetencecenter4-0-italia.it/artes/>.

Il Bando Innovazione Tecnologia (BIT) ha l'obiettivo di finanziare progetti di ricerca industriale e di sviluppo sperimentale sui temi della salute e sicurezza sul lavoro.

Esso si rivolge a start up, micro-piccole, medie e grandi imprese, con stabile organizzazione in Italia, che non abbiano impedimenti di alcun genere a contrarre con la Pubblica Amministrazione. Ciascuna impresa partecipante può presentare una sola proposta progettuale in forma singola o in qualità di capofila di partenariati costituiti da più imprese.

Finalità del bando è incentivare progetti di innovazione, ricerca industriale e di sviluppo sperimentale finalizzati alla riduzione del fenomeno infortunistico/tecnopatico o che abbiano una riconoscibile capacità di produrre ricadute positive ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori tramite l'utilizzo delle tecnologie Impresa 4.0.

I progetti ammissibili al finanziamento devono essere integralmente compresi in una delle seguenti categorie di aiuti:

- Aiuti ai progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale (Art. 25 del Regolamento europeo GBER n. 651/2014);
- Aiuti all'innovazione a favore delle PMI (Art. 28 del Regolamento europeo GBER n. 651/2014);
- Aiuti per l'innovazione dei processi e dell'organizzazione (Art. 29 del Regolamento europeo GBER n. 651/2014).

Il bando prevede la concessione di agevolazioni sotto forma di contributi alle imprese beneficiarie nella misura del 50% delle spese sostenute, per un importo minimo non inferiore a euro 100.000 e per un importo massimo non superiore a euro 140.000 per ciascun progetto.

La procedura di selezione dei progetti sarà suddivisa in due fasi:

- verifica di ammissibilità delle domande
- valutazione tecnico scientifica delle proposte ammesse

L'assegnazione del contributo avverrà sulla base di una graduatoria di merito.

Le domande devono essere trasmesse tramite la piattaforma: <https://retecompetencecenter4-0-italia.it/artes/> a decorrere dal 7 novembre 2022 al 16 gennaio 2023.

I progetti devono prevedere:

- un piano di intervento concreto, dettagliato in investimenti, costi e tempi;
- una esposizione chiara dei benefici che il progetto di innovazione avrà nell'ambito della prevenzione e del contrasto degli infortuni e delle malattie professionali e in generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- un livello di maturità tecnologica compresa nell'intervallo tra TRL 5 e TRL 8;
- il ricorso alle competenze e alle strumentazioni di Artes 4.0 nella misura non inferiore al 20% delle spese ammissibili a copertura di servizi di ricerca contrattuale, consulenza tecnologica e supporto all'innovazione.

## Riepilogati i trattamenti a sostegno del reddito fruibili nel 2023

L'INPS, con la circolare 16/01/2023 n.4, ha riepilogato gli ammortizzatori fruibili nel 2023 perché prorogati dalla Legge 197/2022, che tra l'altro, prevede la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (cassa integrazione straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

La norma proroga, per l'anno 2023, le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center, consistenti in un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale e l'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche (dipendenti del gruppo ILVA).

E' differita di un anno anche la possibilità di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale da parte delle aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberanti di personale così come l'indennità pari al trattamento straordinario di integrazione salariale in favore dei lavoratori

dipendenti da imprese del territorio di Savona impossibilitati a prestare attività lavorativa, in tutto o in parte, a seguito della frana verificatasi lungo l'impianto funiviario di Savona in concessione alla società Funivie S.p.A. in conseguenza degli eccezionali eventi atmosferici del mese di novembre 2019.

Nel 2023 può essere ancora fruito (essendo stato prorogato per il triennio 2021 – 2023 dalla Legge di bilancio 2021) il trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria, così come la CIGS per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevati problematiche occupazionali, dato che la Legge di bilancio 2022 ha disposto la proroga del trattamento per gli anni 2022, 2023 e 2024.

Nel corso dell'anno 2023 troverà applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione di cui all'articolo 22-ter del D.lgs n. 148/2015 che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria. La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

Nel corso del 2023 continuerà a trovare applicazione anche la disposizione di cui all'articolo 44, comma 11-ter, del D.lgs n. 148/2015 che prevede la possibilità di ricorrere al trattamento straordinario di integrazione salariale per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Possono accedere alla misura in commento i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria che, avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile, non possono accedere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale straordinaria.

L'INPS evidenzia che il periodo di CIGS in parola può avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

Non trovano invece più applicazione la CIGO e l'assegno di integrazione salariale previsti dall'art. 44, cc. 11-quinquies e 11-sexies del D.lgs. 148/2015.

Il primo comma fa riferimento alle 26 settimane di CIGO da fruire entro il 31 dicembre 2022 per fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica,

riconosciute ai datori di lavoro di cui all'articolo 10 che non possono più ricorrere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni;

Il secondo riconosceva 8 settimane di assegno di integrazione salariale previsto per fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, a favore dei datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti di cui ai codici Ateco indicati nell'Allegato I rientranti nel campo di applicazione degli articoli 26, 29 e 40 del Dlgs 148/2015 che non possono più ricorrere all'assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni.

Inoltre, si ricorda che il Milleproroghe 2023, differisce di altri 6 mesi (fino al 30 giugno p.v.) il termine entro il quale i fondi di solidarietà bilaterali devono adeguarsi alla nuova normativa introdotta dalla Legge di bilancio 2022. Conseguentemente, in caso di mancato adeguamento alla nuova disciplina, i datori di lavoro dei relativi settori confluiranno nel FIS, a decorrere dal 1° luglio 2023.

Nelle more dell'adeguamento dei decreti istitutivi dei citati Fondi di solidarietà, quindi, i dipendenti dei datori di lavoro, che operano nei settori coperti dai medesimi Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli decreti istitutivi, continueranno a essere tutelati dal Fondo di integrazione salariale, al quale dovrà continuare ad affluire la relativa contribuzione di finanziamento.

Infine, la circolare ricorda che la legge di bilancio 2023, ha disposto, per la durata massima di un mese di congedo parentale e fino al sesto anno di vita del bambino, l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione.

In particolare, la nuova misura, che può essere fruita in alternativa tra i genitori, trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022 e sarà illustrata, nel dettaglio, con specifica successiva circolare.

## Ex INPGI: on line i codici per l'assicurazione dei giornalisti

L'INAIL, con la nota 20 gennaio 2023 n.596, ha comunicato che i datori di lavoro che hanno assunto giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti, stipulando un contratto di subordinato dal 1° luglio u.s., possono richiedere all'istituto assicurativo, se non ne sono ancora in possesso, il rilascio del codice ditta, del contro codice e del PIN necessari per effettuare le denunce contributive mensili e versare i relativi contributi.

Come si ricorderà l'INAIL lo scorso mese di dicembre è intervenuto con la circolare 44/2022 e con la nota prot. n. 11436/2022 con le quali ha fornito le istruzioni operative per la gestione degli infortuni e per la riscossione dei contributi relativi all'assicurazione dei giornalisti, che a decorrere dal 1° luglio 2022 non sono più iscritti all'INPGI, così come previsto dalla Legge 234/2021.

Più precisamente la Legge di Bilancio 2022 ha stabilito che per i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, nel periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, l'assicurazione infortuni è attribuita all'Inail, con applicazione, tuttavia, della normativa regolamentare dell'Inpgi in vigore al 30 giugno 2022.

Adesso l'INAIL informa che è disponibile, sul proprio sito internet, il servizio on line "Contributi giornalisti periodo transitorio > Richiesta codice ditta per denunce mensili/Variazioni anagrafiche" che consente ai datori di lavoro che hanno assunto giornalisti a decorrere dal 1° luglio u.s., di richiedere, se non ne sono ancora in possesso, i codici di cui sopra.

A dire il vero, spiega la nota prot. n. 596/2023, la richiesta dei codici può essere fatta non solo dal legale rappresentante dell'azienda/datore di lavoro e dal soggetto assicurante, indicando il codice fiscale, ma anche da un dipendente delegato dal datore di lavoro oppure dal consulente del lavoro che lo assiste o da uno degli altri intermediari abilitati, che ha ricevuto mandato.

Il servizio on line può essere utilizzato anche da coloro che sono già titolari di un codice ditta assegnato dall'INAIL per la gestione del predetto regime transitorio (sulla base dei dati comunicati dall'INPGI al 30 giugno 2022), per comunicare l'aggiornamento dei dati anagrafici registrati.

In quest'ultimo caso per effettuare la variazione è necessario indicare, oltre al codice fiscale, anche il PIN a suo tempo comunicato.

L'INAIL, infine, sottolinea che in caso di duplicazione nell'inoltro delle denunce, l'ultimo invio annulla e sostituisce il precedente. Ne consegue che risulterà acquisita dall'INAIL solo l'ultima denuncia inviata in relazione a ciascuna mensilità.

## Slitta di 6 mesi l'adeguamento dei Fondi di solidarietà

L'INPS, con il messaggio 19 gennaio 2023 n.316, ha ricordato che per effetto del Milleproroghe 2023, l'adeguamento dei Fondi di solidarietà alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio dello scorso anno, il cui termine era inizialmente fissato al 31 dicembre u.s., è stato posticipato al 30 giugno p.v.

Conseguentemente, in caso di mancato adeguamento entro il nuovo termine da parte dei Fondi di solidarietà che prevedono una soglia dimensionale di accesso al Fondo diversa da quella prescritta dalla legge di bilancio 2022, i datori di lavoro del relativo settore, a fare data dal 1° luglio 2023, rientreranno nella disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS), cui verranno trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai medesimi datori di lavoro.

Fino al menzionato adeguamento dei singoli decreti interministeriali istitutivi dei Fondi di solidarietà in argomento, i relativi datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti inferiore a quello stabilito dai rispettivi decreti rientrano nell'ambito di applicazione del FIS e sono tenuti al versamento del contributo ordinario al medesimo Fondo.

A tal proposito l'INPS ricorda che a decorrere dal 1° gennaio 2023, il FIS è finanziato da un contributo ordinario pari allo 0,50%, per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente fino a 5 dipendenti, e da un contributo pari allo 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente più di 5 dipendenti. Infatti, la riduzione della misura delle aliquote del contributo di finanziamento del FIS, prevista dall'articolo 1, comma 219, della legge n. 234/2021, era limitata all'anno 2022.

Ne consegue che dal periodo di competenza gennaio 2023, sono eliminati dalle posizioni contributive attive i codici di autorizzazione "0G", "0W" e "9E" ed è attribuito il codice di autorizzazione "9N", che dal periodo di competenza gennaio 2023 assume il nuovo significato di "Azienda che opera su più posizioni con forza aziendale più 5 dipendenti tenuta al contributo FIS".

Le imprese costituite successivamente al mese di gennaio 2023, che opereranno con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzeranno il requisito occupazionale

computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali INPS di competenza per consentire l'attribuzione del codice di autorizzazione "9N".

Per quanto attiene alla contribuzione di finanziamento delle integrazioni salariali straordinarie (CIGS), i datori di lavoro che rientrano nel relativo campo di applicazione sono tenuti, dal 1° gennaio 2023, al versamento nella misura pari allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (di cui lo 0,60% a carico dell'impresa o del partito politico e lo 0,30% a carico del lavoratore). Infatti, che la riduzione della predetta aliquota, disposta dall'articolo 1, comma 220, della legge n. 234/2021, ha cessato i suoi effetti al 31 dicembre 2022.

## **Lavoro occasionale possibile negli alberghi fino a 10 dipendenti**

L'INPS, con la circolare n. 6 del 19 gennaio 2023, facendo seguito alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2023 all'art.54-bis della DL 50/2017, ha ricordato che per tutti gli utilizzatori del Libretto di famiglia e del Contratto di prestazione occasionale è stato elevato a 10 mila euro l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori.

Restano fermi, invece, i limiti di compenso pari a 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori e di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

Inoltre, l'altra novità è che è stata ampliata la platea di utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato (elevando, così, il precedente limite di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato).

Infine, è previsto un divieto generale di accesso al Contratto di prestazione occasionale da parte delle imprese operanti nel settore agricoltura. Ne consegue che le stesse potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate.

## Denuncia disabili 2023

Il 31 gennaio 2023 scade il termine entro il quale i datori di lavoro con 15 o più dipendenti devono dichiarare telematicamente al Ministero del Lavoro la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, come previsto dalla L. 68/1999.

L'art. 40, c. 4 del D.L. 112/2008, come convertito dalla L. 133/2008, ha introdotto l'obbligo di trasmissione esclusivamente per via telematica del Prospetto Informativo Aziendale, con il quale i datori di lavoro, pubblici e privati (che occupano almeno 15 dipendenti), secondo le disposizioni contenute nel D.I. 2.11.2010, comunicano ai servizi competenti entro il 31 gennaio la loro situazione occupazionale, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente, ai fini dei successivi adempimenti della L. 68/1999.

Il Prospetto non deve essere inviato tutti gli anni ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Non risultano, al momento, novità sostanziali relative ai contenuti della denuncia 2023 anche perché non ci sono state modifiche normative influenti sulla denuncia stessa avvenute nel corso dell'ultimo anno.

### Datori di lavoro obbligati

Come sopra ricordato, i soggetti obbligati sono i datori di lavoro pubblici e privati che occupavano al 31 dicembre 2022 a livello nazionale almeno 15 dipendenti costituenti base di computo, per i quali sono intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, rispetto al prospetto informatico presentato l'anno precedente.

Rimane fermo l'obbligo dell'invio, anche qualora non si verifichi la condizione precedente, in caso di compensazioni territoriali o infragruppo oppure qualora la base di computo relative alle categorie protette ex art. 18 della L. 68/1999 sia pari ad almeno 50 dipendenti.

## Quota di riserva

I datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti:

- da 15 ai 35, sono obbligati ad assumere un disabile;
- da 36 ai 50, devono assumere 2 disabili;
- oltre i 50, devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili.

La dimensione occupazionale riguarda i lavoratori computabili così come descritto più avanti, valore che è diverso dai lavoratori in organico.

## Categorie protette (\*)

Devono anche essere riservati a favore delle categorie protette (art. 18, L. 68/1999):

- 1 lavoratore protetto per le aziende da 51 a 150 dipendenti;
- 1% per le aziende oltre 150 dipendenti.

Il prospetto va presentato anche se non si è obbligati alla quota di riserva per disabili, ma si è tenuti alla copertura in base all'art. 18 della L. 68/1999. Il calcolo della base computo per l'art. 18 è determinato dal c. 2 dello stesso art. 18 (organico complessivo aziendale): la presentazione del prospetto sarà obbligatoria nel caso in cui la base di computo art. 18 superi le 50 unità, in quanto sotto tale limite non vi sono obblighi di assunzione (Min. Lav., nota 21.2.2005).

**(\*) Categorie protette** - L'art. 18 della legge 68/1999 prevede che in attesa di una disciplina organica sul diritto al lavoro delle altre categorie protette possono essere iscritti negli appositi elenchi del collocamento obbligatorio:

- orfani e coniugi superstiti dei deceduti per causa di lavoro, di guerra, di servizio oppure in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- coniugi e figli di persone riconosciute grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro (cosiddetti equiparati) esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale;
- profughi italiani rimpatriati (legge 763/81);
- vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere anche se non in stato di disoccupazione (art. 1 - comma 2 legge 407/98 e successive modificazioni ed integrazioni);
- familiari delle vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale e anche

se non in stato di disoccupazione (art. 1 – comma 2 legge 407/98 e successive modificazioni ed integrazioni);

- testimoni di giustizia (art. 7 decreto-legge n. 101/2013 convertito con modificazioni dalla Legge n. 125/2013, D.M. n. 204/2014);
- orfani per crimini domestici (art. 6 legge n. 4/2018).

## Imprese da 15 a 35 dipendenti

Dall'1.1.2018 (L. 19/2017), è obbligatorio occupare un lavoratore disabile, nelle imprese da 15 a 35 dipendenti, a prescindere dalla circostanza che vengano o meno effettuate nuove assunzioni, presentando la richiesta agli uffici competenti entro 60 giorni dalla scoperta (Min. Lav., nota 23.1.2017; art. 3, D.Lgs. 151/2015).

## Soggetti esclusi

Sono esclusi dal collocamento obbligatorio:

- i datori di lavoro privato e pubblico che operano nei trasporti pubblici e privati (dal 1.1.2001) per quanto concerne il personale viaggiante, comprese le imprese di trasporto di rifiuti (Min. Lav., int. 1/2010);
- i datori di lavoro dei settori aerei, marittimi terrestri in relazione al personale viaggiante e navigante;
- i datori di lavoro che gestiscono impianti a fune relativamente al personale operativo;
- i datori di lavoro del settore edile, per quanto riguarda il personale operante nel cantiere e agli addetti al trasporto (dall'1.1.2008; art. 1, c. 53, L. 247/2007). Le imprese edili devono scomputare dalla base occupazionale il personale di cantiere e gli autisti (Min. Lav., nota 29.1.2008), ma non i lavoratori occupati in aziende del settore laterizi addetti alla fabbricazione di manufatti in cemento armato (Min. Lav., int. 36/2010) (\*);
- i datori di lavoro del settore minerario limitatamente al personale di sottosuolo e di quello adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale (art. 2, c. 12-quater, L. 10/2011).

**(\*) Cantieri** - Alla luce delle novità introdotte dall'art. 4, co. 27, lett. B della legge n. 92/2012, ai fini della presentazione del prospetto informativo per il personale di cantiere va ricompreso anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. Questo avviene indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e quindi

indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi un contratto collettivo dell'edilizia. L'esclusione dal computo però opera limitatamente e strettamente al personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione "svolte in cantiere". Per "cantiere" si intende qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile ai sensi dell'art. 89 del D.Lgs. n. 81/2008 e dell'allegato X dello stesso decreto.

## Computo della base occupazionale

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma, tra i dipendenti, tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (compresi gli smart worker). Ai medesimi effetti, non sono computabili:

- i lavoratori disabili occupati;
- i soggetti di cui all'art. 18, L. 68/1999, nei limiti della percentuale prevista;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro; gli apprendisti;
- i dirigenti;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- i telelavoratori occupati nell'ambito della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi;
- i lavoratori dei cantieri addetti al trasporto; i lavoratori acquisiti per passaggio di appalto;
- il personale non amministrativo e non tecnico di partiti, sindacati, Onlus;
- il personale viaggiante e navigante;
- i lavoratori del sottosuolo e addetti al trasporto minerali;
- i lavoratori degli impianti a fune; gli addetti all'autotrasporto iscritti all'albo;
- il personale dei montaggi industriali o impiantistici.

## Modalità di invio

La denuncia va inviata tramite il prospetto informativo unico esclusivamente per via telematica e anche tramite le associazioni cui aderiscono:

- al servizio competente tramite accreditamento al servizio informatico ([www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it));

- al servizio messo a disposizione dal Ministero del Lavoro nel sito internet dedicato, qualora non sia disponibile il servizio a livello locale.

Per documentare l'adempimento di legge non deve essere eseguita alcuna trasmissione di documento cartaceo.

Le aziende inviano un unico prospetto suddiviso in sezioni che dettagliano la situazione di tutte le Province. Tale Prospetto verrà inviato tramite il servizio provinciale nel cui territorio è ubicata almeno una sede operativa dell'azienda.

La situazione nazionale è la composizione dei singoli Prospetti Provinciali.

**Soggetti abilitati** - Tutti i datori di lavoro possono provvedere all'invio direttamente o per il tramite di uno dei "soggetti abilitati":

- i datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni, quando effettuino direttamente o a mezzo di propri dipendenti l'invio del prospetto;
- i consulenti del lavoro, abilitati, ai sensi degli articoli 1, comma 1 e articolo 2, comma 1, della Legge 11 gennaio 1979, n. 12, a compiere per conto di qualsiasi datore di lavoro tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente. Prerequisito è l'iscrizione all'albo a norma dell'art. 9 della legge citata;
- gli avvocati e procuratori legali, i dottori commercialisti, i ragionieri e periti commerciali, sempre secondo quanto previsto dalle norme citate alla lettera precedente. Per essi costituisce prerequisito l'iscrizione ai rispettivi albi e la comunicazione alla direzione del lavoro della provincia in cui esercitano la consulenza del lavoro;
- i servizi istituiti dalle associazioni di categoria delle imprese considerate artigiane, nonché delle piccole imprese, anche in forma cooperativa, che abbiano affidato l'esecuzione secondo quanto previsto dal citato articolo 1, comma 4 della legge n. 12/1979 e successive modificazioni. Tali servizi possono essere organizzati a mezzo dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti delle predette associazioni;
- le associazioni di categoria delle imprese agricole, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 9-bis, comma 6 della Legge 28 novembre 1996, n. 608;
- le altre associazioni di categoria dei datori di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1 del Decreto Legislativo 11 dicembre 2002, n. 297;

- le agenzie per il lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, per l'invio del prospetto riguardante i propri dipendenti;
- i consorzi e gruppi di imprese, di cui all'art. 31 D.Lgs. 276/2003, per l'invio dei prospetti riguardanti tutte le imprese del gruppo o consorziate, agendo come dei veri e propri intermediari.

I datori di lavoro che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in due o più Regioni o Province Autonome e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Nel caso di invio del Prospetto da parte di un'azienda capogruppo, la regola di invio segue quella dell'azienda capogruppo stessa.

I soggetti abilitati effettuano tutte le comunicazioni attraverso il servizio informatico regionale ove è ubicata la sede legale del soggetto abilitato stesso.

### **Contenuto del prospetto**

Nel prospetto occorre indicare:

- il numero complessivo dei dipendenti e il numero dei lavoratori su cui si calcola la quota di riserva;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella riserva senza distinguere in base al titolo invalidante escludendo dal computo il personale viaggiante e navigante per le imprese di trasporto, il personale viaggiante per l'autotrasporto e il personale di cantiere e gli addetti al trasporto per le imprese edili;
- il numero dei lavoratori computabili nella quota assunti a termine, lavoro temporaneo, reinserimento e degli occupati a domicilio o con telelavoro;
- il numero degli orfani e superstiti in forza;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i disabili;
- il numero delle convenzioni in corso;
- le eventuali autorizzazioni concesse e richieste per esonero parziale o compensazione territoriale.

I sistemi informatici rilasciano una ricevuta dell'avvenuta trasmissione che fa fede, salvo prova di falso, per documentare l'adempimento di legge.

## Sospensione dell'obbligo

L'obbligo di assumere un disabile è sospeso in caso di sottoposizione di procedura di CIGS, e contratti di solidarietà, CIG in deroga ed opera a livello provinciale dove si trova l'unità interessata (Min. Lav., nota 12.12.2013). La sospensione opera inviando al CPI copia del provvedimento alla procedura. In caso di unità produttive situate in più province, il datore di lavoro che intenda avvalersi della sospensione dell'obbligo di assunzione di disabili deve darne comunicazione al Ministero del Lavoro (art. 18, D.L. 4/2012).

Nell'ipotesi di richiesta di applicazione dell'istituto della sospensione degli obblighi di assunzione di disabili, qualora il datore di lavoro abbia delle unità produttive ubicate in più province, l'ufficio del collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa provvede ad istruire la pratica e a comunicare la circostanza d'ufficio ai servizi provinciali per il collocamento competenti sui territori dove sono ubicate le unità produttive dell'impresa (art. 18, L. 30/2012). Nel caso di procedura di licenziamento collettivo, la sospensione ha una durata pari a 6 mesi a decorrere dalla data di licenziamento dell'ultimo lavoratore coinvolto nella procedura (D.Lgs. 297/2002) e opera a livello nazionale.

Il ricorso alla CIG ordinaria non prevede la sospensione degli obblighi, salvo diversa determinazione da parte dei servizi competente (Min. Lav., circ. 2/2010). Il ricorso da parte delle aziende del credito al Fondo di solidarietà del settore per far fronte a processi di ristrutturazione, situazioni di crisi, riorganizzazione aziendale, riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, giustifica anche in questi casi la sospensione degli obblighi di occupare soggetti disabili in base alla L. 68/1999 sia per le aziende bancarie sia per le Aziende di credito Cooperativo (Min. Lav., nota 12.9.2008; Min. Lav., int. 44/2009).

## Esonero parziale autorizzato

L'esonero parziale dall'assunzione dell'intera quota riservata può essere chiesto dai datori di lavoro (tranne quelli che occupano da 15 a 35 dipendenti; Min. Lav., nota 3.4.2001) a causa delle speciali condizioni delle loro attività, a condizione però che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo di € 39,21 per ogni disabile non assunto e per ogni giornata lavorativa. Tale disciplina è stata regolamentata dal DM 7.7.2000, n. 357.

La domanda di esonero deve essere motivata e deve essere presentata al CPI competente e, nel caso di più unità produttive, al CPI della provincia in cui si trova la sede legale. Nella domanda occorre indicare non la percentuale di esonero ma il numero di lavoratori di cui

si chiede la sospensione dell'obbligo. Le cause che giustificano la richiesta di esonero sono:

- la faticosità della prestazione chiesta;
- la pericolosità tipica al tipo di attività;
- le particolari modalità di svolgimento dell'attività.

La percentuale di esonero non può eccedere il 60% della quota riservata in base alle caratteristiche dell'attività aziendale, oppure l'80% per i settori sicurezza/vigilanza e trasporti privati.

In attesa dell'emanazione dell'autorizzazione, il predetto Servizio prov. concede la sospensione parziale.

In caso di mancata autorizzazione (da rilasciare entro 120 giorni) gli importi del contributo già versati vengono calcolati ai fini della regolarizzazione delle scoperture per il periodo di sospensione. Il datore di lavoro deve inoltre presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dalla notifica del provvedimento negativo.

## Compensazione

L'obbligo di occupare un certo numero di disabili e categorie protette in base alla L. 68/1999 deve essere rispettato a livello nazionale e non più a livello provinciale (art. 9, L. 148/2011).

I datori di lavoro privati e pubblici che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo possono operare la compensazione del personale disabile, assumendo in una unità produttiva (o, in una impresa del gruppo avente sede in Italia), un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo. Tutto ciò nel rispetto delle aliquote d'obbligo di ciascuna impresa e senza necessità, come in precedenza, di alcuna autorizzazione.

La compensazione opera automaticamente sulla sola base di una dichiarazione del datore di lavoro tramite la comunicazione del prospetto informativo entro il 31 gennaio (Min. Lav., circ. 24.10.2011). La comunicazione va fatta o dalle singole aziende o dalla sola capogruppo nel caso di gruppo di imprese.

Nel caso di compensazione operata nei termini indicati, occorre trasmettere in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo il prospetto informativo dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo, prospetto che va inviato entro i normali termini di scadenza annuale anche se non siano intervenuti entro l'anno precedente variazioni nella situazione occupazionale (Min. Lav., nota 14.12.2011). Nel caso dei gruppi di impresa, la capogruppo è abilitata a inviare i prospetti relativi anche alle altre imprese del gruppo stesso.

### **Sanzione per mancato invio**

La sanzione è quella prevista dall'articolo 15, comma 1, della legge n. 66/1999 (così come modificato da ultimo dal DM 15 dicembre 2010 e ss. mm., maggiorata di un importo fisso per ogni giorno di ritardo, fino ad un massimo di 365 giorni per ciascun prospetto annuale omesso.

In particolare, la sanzione è determinata in 702,43 euro per ritardato invio del prospetto, maggiorato di 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo (per un massimo di 365 giorni). A questo illecito è applicabile l'istituto della diffida con il pagamento, in caso di regolarizzazione, di un quarto (1/4) dell'importo.

In base al D.Lgs. 185/2016 gli importi delle predette sanzioni amministrative sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

### **Novità 2023**

*Banca dati collocamento mirato* - Dal 24 maggio 2022, è obbligatorio inviare i dati degli accomodamenti ragionevoli (art. 3, c. 3-bis, D.Lgs. 216/2003) nonché degli esoneri autocertificati e altre informazioni relative al collocamento dei disabili, alla banca dati del collocamento mirato, istituita presso il Ministero del Lavoro, in via telematica (DM 29 dicembre 2021 - in GU del 23 febbraio 2022).

La norma non stabilisce, però, la modalità di comunicazione, benché il disciplinare tecnico allegato alle linee guida parlino di una specifica applicazione web (al momento non ancora istituita).

La banca dati del collocamento mirato, istituita presso il Ministero del Lavoro, raccoglie i dati relativi:

- ai lavoratori con disabilità e categorie protette;
- ai datori di lavoro obbligati alle assunzioni dei medesimi;
- agli uffici competenti.

Scopo della banca dati è razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi previsti dalla legge 68/1999.

*Semplificazioni* - Secondo l'art. 5 del decreto 43/2022, ai fini della semplificazione dell'adempimento di collocare i disabili, le informazioni di cui all'art. 3, c. 1, lettere d), e), f) e g), (assunzioni – esoneri – sospensioni – convezioni) possono essere utilizzate per l'aggiornamento del prospetto informativo, e possono essere accettate o modificate dal datore di lavoro obbligato in sede di compilazione del suddetto prospetto informativo.

In sede di rilascio degli aggiornamenti del prospetto informativo, occorrerà accertare:

- Se le predette informazioni vanno o meno inserite oppure se lo siano già e siano solo da confermare o meno;
- Se la comunicazione degli accomodamenti ragionevoli sia o meno da effettuare nella denuncia annuale.

### **Accomodamenti ragionevoli (nozione)**

Secondo la convenzione ONU citata sono accomodamenti ragionevoli “le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali”.

Vi rientrano, innanzitutto, le azioni dirette ad eliminare le barriere fisiche per l'accesso al lavoro e adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone disabili, compresa la riorganizzazione delle attività e il sistema degli orari.

Il lavoro agile può essere considerato una forma di accomodamento ragionevole.

Sono due i casi che esonerano dall'obbligo di predisporre accomodamenti ragionevoli:

- La sproporzione economica dei costi da sostenere per effettuare il cambiamento tecnico, logistico o organizzativo;
- L'irragionevolezza dell'accomodamento, anche in presenza di costi sostenibili, basata ad es. su una irrazionale riorganizzazione (es. allontanamento di altri lavoratori, loro spostamento, modifica alle loro mansioni ecc. con compressione dei loro diritti ecc.).

*Centralinisti non vedenti* - Due sono le modifiche relative al collocamento dei centralinisti non vedenti (L. 113/1985) che sono lavoratori computabili nella quota di riserva e che vanno indicati nella denuncia annuale tramite prospetto informativo.

Le due novità sono (D.D. 21 settembre 2022):

- L'incremento delle sanzioni (mancata assunzione: SA da 29,17 euro a 116,43 euro – mancata comunicazione dei centralinisti occupati o dei posti disponibili: SA da 146 euro a 2.919,84 euro);
- L'introduzione di un obbligo, per le aziende autorizzate alla prestazione di servizi di installazione di fornitura di reti pubbliche di comunicazione elettronica e di telefonia accessibile al pubblico, tenute a comunicare, secondo le modalità definite con un decreto interministeriale, l'elenco dei datori di lavoro presso i quali hanno installato o modificato i centralini telefonici.

## **Definiti i criteri per la staffetta generazionale attuata dai fondi di solidarietà**

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 1 del 17 gennaio 2023, ha fornito le indicazioni operative che i Fondi di solidarietà devono osservare nel caso in cui intendano fornire, tra le varie prestazioni, anche quella volta ad agevolare nelle aziende la c.d. staffetta generazionale.

Per comprendere la portata dell'intervento ministeriale è opportuno partire dalla fonte normativa e più precisamente dal DL 21/2022 (L. 51/2022) che ha inserito nel D.lgs. 148/2015 due nuove disposizioni all'art. 26 e all'art. 33.

Nell'art. 26 sono previste le prestazioni opzionali e facoltative che le parti sociali possono prevedere in aggiunta a quelle obbligatorie e tra le quali è possibile inserire la staffetta generazionale.

Questa consiste essenzialmente nel versare contributi previdenziali a favore del lavoratore anziano a cui mancano meno di 3 anni per raggiungere i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata.

In sostanza, se questo lavoratore cessa il rapporto di lavoro, il datore di lavoro versa al fondo un contributo straordinario, totalmente a suo carico, che serve a coprire le spese che il Fondo di solidarietà sostiene per il versamento della contribuzione utile al lavoratore cessato ai fini pensionistici, così come previsto dal citato art. 33.

Ma l'azienda non è tenuta solo a versare tale contribuzione straordinaria, ma anche ad assumere contestualmente un giovane di età inferiore a 35 anni, cui deve essere assicurato che il rapporto di lavoro duri almeno 3 anni. L'assunzione può avvenire con contratto a tempo indeterminato oppure con contratto di apprendistato. In quest'ultimo caso devono essere rispettati i limiti anagrafici di cui all'art. 44 del Dlgs 81/2015, ossia da 18 a 29 anni di età.

Pertanto, come sottolinea la circolare, la finalità della prestazione è quella di favorire le transizioni occupazionali e produttive, assicurandosi il versamento mensile di contributi previdenziali a favore dei lavoratori a cui mancano non più di 36 mesi al raggiungimento della pensione anticipata o di vecchiaia consentendo per ogni lavoratore in uscita almeno un'assunzione contestuale di giovani con non più di 35 anni compiuti, cui deve essere assicurato un rapporto di lavoro di almeno 3 anni.

Questa prestazione può essere prevista dai fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26 e 40 del D.lgs. 148/2015, mentre resta preclusa per i fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'art. 27.

Il Ministero del lavoro evidenzia che la previsione di tale prestazione da parte dei fondi è facoltativa né è soggetta a termini decadenziali. Quindi i Fondi possono sempre inserirla tra le prestazioni che possono erogare anche in futuro.

L'attuazione della staffetta generazionale si esplica nell'ambito di accordi sindacali o individuali stipulati con i singoli lavoratori interessati prossimi alla pensione.

Anche se la norma richiede che l'assunzione del giovane under 35 debba avvenire contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore anziano, il Ministero del lavoro ritiene che sia conforme alla legge anche la situazione in cui il dipendente a cui mancano meno di 3 anni per andare in pensione decida di continuare il rapporto di lavoro riducendo il numero delle ore di lavoro giornaliero.

In questo caso si avrebbe una trasformazione da full time a part time. La retribuzione e la relativa contribuzione del lavoratore che compie tale scelta vengono riparametrati al nuovo orario di lavoro e la contribuzione venuta a mancare troverebbe copertura nell'ambito della nuova prestazione.

Questa modalità garantirebbe oltre al ricambio generazionale voluto dalla norma anche una transizione delle conoscenze ai fini dell'esecuzione della prestazione da parte dei neoassunti.

### **Residenza: se cambia in corso d'anno, si applica il criterio del frazionamento del periodo di imposta**

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 98 del 19 gennaio 2023, ha chiarito che, per determinare l'imponibilità dei redditi prodotti da un soggetto residente, in caso di trasferimento in Svizzera nel corso dell'anno, si applica il criterio del frazionamento del periodo d'imposta sulla base del giorno di trasferimento del domicilio. Ai sensi della normativa convenzionale che sussiste tra Italia e Svizzera (art. 4, par. 4), "la persona fisica che ha trasferito definitivamente il suo domicilio da uno Stato contraente all'altro Stato contraente cessa di essere assoggettata nel primo Stato contraente alle imposte per le quali il domicilio è determinante non appena trascorso il giorno del trasferimento del domicilio. L'assoggettamento alle imposte per le quali il domicilio è determinante inizia nell'altro Stato a decorrere dalla stessa data". Non rileva, invece, la data (successiva) di iscrizione all'AIRE, che ha valenza unicamente ai fini della vigente normativa interna, ma che non ha alcun effetto sull'applicazione delle disposizioni contenute nel Trattato per evitare le doppie imposizioni che l'Italia ha in vigore con la Svizzera.

Nella fattispecie esaminata, l'istante ha dichiarato di aver conseguito il dottorato nell'anno 2020 e che, durante il primo semestre dello stesso anno d'imposta, per un periodo di due settimane, ha avuto un contratto di collaborazione occasionale con il dipartimento Alfa di una Università elvetica.

Lo stesso contribuente ha fatto presente di aver ricevuto un'offerta di lavoro da parte di un'università svizzera con contratto dall'aprile del 2020 con il quale gli è stata assegnata la posizione di ricercatore post dottorato ("postdoc").

Per motivi legati all'emergenza sanitaria non è riuscito a trasferirsi in Svizzera immediatamente ed ha lavorato in smart working fino a metà giugno.

Il contribuente si è recato in Svizzera da metà giugno 2020, ha stipulato un contratto di affitto con decorrenza immediata, e si è registrato presso l'ufficio immigrazione svizzero, ragion per cui l'istante può certificare il proprio domicilio in Svizzera sin dalla metà del mese di giugno 2020 e, quindi, nello stesso anno d'imposta risulta residente nella Confederazione Elvetica per più di 183 giorni.

L'istante ha, tuttavia, avviato la procedura di cambiamento di residenza nella circoscrizione AIRE a fine luglio e, pertanto, risulta, altresì, residente in Italia per più di 183 giorni nell'anno d'imposta 2020.

Al riguardo, l'Agenzia delle Entrate ha rilevato che, dalle informazioni fornite, il cambiamento di domicilio del Contribuente dall'Italia alla Svizzera sarebbe intervenuto a giugno 2020 e, pertanto, l'Italia può esercitare la propria potestà impositiva, basata sulla residenza, fino al giorno della data del trasferimento (nel giugno 2020) mentre la Svizzera può far valere, ai sensi della predetta disposizione convenzionale, la propria pretesa impositiva a decorrere dal giorno successivo del giugno del medesimo anno.

Ciò premesso, si osserva come il reddito di fonte svizzera corrisposto all'istante, a fronte di un'attività di ricerca scientifica post dottorato, rientri tra quelli di lavoro dipendente disciplinati nell'art. 15 della citata Convenzione. In particolare, al par. 1, viene stabilita la tassazione esclusiva dei redditi da lavoro dipendente nello Stato di residenza del beneficiario degli stessi, a meno che l'attività lavorativa non venga svolta nell'altro Stato contraente il suddetto Trattato internazionale; ipotesi in cui tali redditi sono assoggettati ad imposizione concorrente in entrambi i Paesi.

Da ciò consegue che, nell'ipotesi di un'effettiva residenza svizzera del contribuente dal giugno 2020, i redditi a lui erogati, a fronte dell'attività lavorativa svolta in Svizzera a decorrere dalla stessa data, devono essere assoggettati ad imposizione esclusiva in Svizzera (Stato di residenza e di svolgimento dell'attività lavorativa) ai sensi dell'art. 15, par. 1, del citato Trattato internazionale. In altri termini, il reddito corrisposto dall'Università elvetica al contribuente, a fronte dell'attività di lavoro svolta in Svizzera, a partire dal giugno 2020, non dovrà essere assoggettato ad imposizione in Italia e non dovrà essere riportato nella dichiarazione dei redditi relativa a tale annualità. Viceversa, il reddito corrisposto a fronte dell'attività di post dottorato di ricerca svolta fino a giugno 2020 dovrà essere assoggettato ad imposizione in Italia, ai sensi della vigente normativa interna e internazionale (art. 15, par. 1, della Convenzione Italia - Svizzera).

Le medesime conclusioni riguardano il caso prospettato nella risposta all'interpello A.E. n. 73 del 18 gennaio 2023.

## Dipendente da azienda cinese e smart working in Italia: il reddito si tassa due volte

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 99 del 19 gennaio 2023, ha chiarito che il reddito prodotto in Italia da lavoratore italiano iscritto all'AIRE, dipendente da azienda in Cina, che, per la maggior parte del periodo di imposta è costretto, nel 2020, a svolgere la propria attività in modalità agile dall'Italia a causa delle restrizioni imposte dalla pandemia da COVID-19, è tassato in entrambi gli Stati secondo il Trattato Italia - Cina per evitare le doppie imposizioni.

Nella fattispecie esaminata, secondo l'Amministrazione finanziaria, sul piano del diritto convenzionale, assume rilievo l'art. 4 del Trattato con la Cina che stabilisce, al par. 2, le cosiddette tie breaker rules per dirimere eventuali conflitti di residenza tra gli Stati contraenti.

Dette regole fanno prevalere il criterio dell'abitazione permanente cui seguono, in ordine gerarchico, il centro degli interessi vitali, il soggiorno abituale e la nazionalità.

Ciò posto, si osserva come una persona fisica iscritta all'AIRE e rientrata in Italia unicamente a seguito dell'emergenza COVID è considerata fiscalmente residente in Italia secondo le disposizioni interne se risulta avere il domicilio nel nostro Paese per la maggior parte del periodo d'imposta.

Qualora si verificasse un conflitto di residenza con lo Stato estero, questo dovrebbe essere risolto facendo ricorso ai criteri convenzionali.

In tale ipotesi, come anche indicato al par. 44 dell'analisi effettuata dal Segretariato OCSE sui trattati e l'impatto della crisi da COVID19, nel caso in cui il soggetto disponga di un'abitazione permanente in entrambi gli Stati, occorrerà verificare gli altri criteri; il conflitto di residenza sarà solitamente risolto usando il criterio del "soggiorno abituale".

Con specifico riferimento al criterio del "soggiorno abituale", si richiama il par. 19 del Commentario del Modello OCSE, in cui si precisa che il test per dirimere il conflitto di residenza non sarà soddisfatto semplicemente determinando in quale dei due Stati contraenti l'individuo ha trascorso più giorni durante il periodo interessato.

Al fine di stabilire il luogo del soggiorno abituale, occorre infatti tener conto della frequenza, durata e regolarità dei soggiorni che fanno parte della routine della vita di un individuo. Inoltre, l'analisi deve coprire un periodo di tempo sufficiente per poter accertare tali aspetti evitando l'influenza di situazioni transitorie.

Pertanto, qualora in sede di accertamento fosse contestata all'istante la residenza fiscale in Italia nel 2020, la stessa dovrebbe essere appurata non soltanto in virtù degli elementi richiesti dalla vigente normativa interna italiana (art. 2, c. 2, del TUIR) quanto sulla base dei criteri stabiliti nella citata Convenzione tra l'Italia e la Cina, valorizzando i fatti e le circostanze specifiche (come, ad esempio, la disponibilità di un'abitazione permanente in Cina, l'assenza di familiari in Italia, le sue relazioni personali ed economiche).

Premesso quanto sopra, in relazione quesito posto dal contribuente, l'Agenzia delle Entrate ha osservato quanto segue.

Ai sensi dell'art. 3, c. 1, del TUIR, i soggetti non residenti sono tassati in Italia solo in relazione ai redditi prodotti nel territorio dello Stato italiano. Sulla base delle disposizioni contenute nell'art. 23, c. 1, lett. c) del TUIR, si considerano prodotti nel territorio dello Stato i redditi di lavoro dipendente prestato, da soggetti non residenti, nel territorio italiano.

Tale disposizione non trova applicazione qualora il nostro Paese abbia stipulato, con lo Stato di residenza del lavoratore, una convenzione per evitare le doppie imposizioni che riconosca a quest'ultimo Stato la potestà impositiva esclusiva sul reddito di lavoro dipendente prestato in Italia.

Al riguardo, si fa presente che l'art. 15, par. 1 "Lavoro Subordinato" del suddetto Trattato internazionale prevede che le remunerazioni percepite da un residente di uno Stato contraente per «l'attività dipendente» svolta nell'altro Stato contraente, sono imponibili in entrambi i Paesi.

In base al combinato disposto dell'art. 15 della citata Convenzione e dell'art. 23 del TUIR, l'A.E. è, dunque, dell'avviso che il reddito di lavoro dipendente percepito dall'istante residente in Cina, per l'attività di lavoro svolta nel 2020 in Italia, rilevi fiscalmente anche nel nostro Paese, ai sensi degli articoli 49 e 51, commi da 1 a 8, del TUIR.

Si fa, altresì, presente che, nella fattispecie rappresentata dall'istante non può trovare applicazione il disposto del par. 2 dell'art. 15 della Convenzione in esame, secondo cui "le remunerazioni che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente svolta nell'altro Stato contraente sono imponibili soltanto nel detto primo Stato se:

- il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno solare considerato; e

- le remunerazioni sono pagate da, o per conto di, un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato; e
- l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato”.

Considerato che l'istante ha soggiornato in Italia nell'anno di riferimento per un periodo superiore ai 183 giorni, non si ritiene soddisfatta la condizione di cui alla citata lett. a) e, conseguentemente, le remunerazioni *de quibus* risultano imponibili in entrambi gli Stati. La conseguente doppia imposizione sarà risolta, ai sensi dell'art. 23, par. 3, della Convenzione, attraverso il riconoscimento di un credito d'imposta da parte della Cina, Stato di residenza del contribuente.

## Fringe benefit 2022: la comunicazione per i conguagli di fine anno

L'INPS, con il messaggio 16 gennaio 2023 n. 263, interviene per ricordare che i datori di lavoro che hanno erogato, nel periodo d'imposta 2022, fringe benefit e stock option al personale che è cessato dal servizio lo scorso anno, devono inviare entro e non oltre il 21 febbraio 2023 i dati relativi ai citati beni e servizi di cui all'art. 51 del TUIR.

Tale invio consente all'INPS, in qualità di sostituto d'imposta, di effettuare, per il predetto personale, i conguagli fiscali di fine anno entro il 28 febbraio p.v. e di trasmettere telematicamente all'Amministrazione finanziaria i flussi delle CU, ai fini della dichiarazione precompilata dei redditi dei contribuenti.

Per inviare telematicamente i dati, i datori di lavoro devono utilizzare l'applicazione “Comunicazione Benefit Aziendali”, disponibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it) seguente percorso: “Prestazioni e servizi” > “Prestazioni” > “Accesso ai servizi per aziende e consulenti”. Nel menu di sinistra della pagina web del servizio è presente un collegamento ipertestuale (“Comunicazione Benefit Aziendali”), che, se selezionato, presenta un pannello che consente di scegliere fra le seguenti opzioni:

- acquisizione di una singola comunicazione;
- gestione di una singola comunicazione acquisita in precedenza;
- invio di un file predisposto in base a criteri predefiniti;
- ricezione tramite download di software per predisporre e controllare il formato dei dati contenuti nei file che i datori di lavoro intendono inviare;
- visualizzazione del manuale di istruzioni.

L'INPS coglie l'occasione per ricordare che nel periodo d'imposta 2022, il limite di esenzione dei fringe benefit previsto dall'art. 51, c. 3 del TUIR, è stato elevato da 258,23 euro a 3.000 euro e che si considerano percepiti in tale periodo anche le somme e i valori dei beni e servizi corrisposti dal datore di lavoro entro il 12 gennaio 2023, in applicazione del c.d. principio di cassa allargato.

Infine, sottolinea il messaggio, il rispetto del termine del 21 febbraio 2023 è importante perché se l'invio avviene dopo tale data, i dati relativi ai fringe benefit e alle stock option non potranno essere oggetto di conguaglio di fine anno.

In ogni caso, i citati dati, seppur tardivi, saranno oggetto di rettifiche delle Certificazioni Uniche, nelle quali sarà espressamente indicato al contribuente, nelle annotazioni, l'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi.

## NEWS IN MATERIA PENSIONISTICA

### On line la nuova versione del simulatore “Pensami” (PENSione A MIsura)

Roma, 18-01-2023

Messaggio n. 298

**OGGETTO: Rilascio della nuova versione del simulatore “Pensami” (PENSione A MIsura)**

All'interno delle attività progettuali previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

– linea di innovazione Processi e tecnologie, con il presente messaggio si comunica il rilascio della nuova versione del servizio “Pensami” (PENSione A MIsura), il simulatore di scenari pensionistici dell'INPS al quale si accede senza registrazione.

Inserendo pochi dati anagrafici e quelli relativi alla contribuzione, il simulatore fornisce le informazioni riguardanti le pensioni a cui è possibile accedere sia nelle singole gestioni previdenziali sia cumulando l'intera contribuzione, ma non gli importi delle prestazioni.

Rispetto alla prima versione del simulatore, sono state previste nuove funzioni per accompagnare l'utente nel percorso di comprensione della propria situazione previdenziale, al fine di consolidare il ruolo di “Pensami” come consulente pensionistico “di prima istanza” e come strumento di diffusione della cultura previdenziale.

In particolare, è stata riprogettata la struttura del simulatore in un unico percorso che prevede l'inserimento in un solo momento dei dati anagrafici e contributivi, la selezione di eventuali istituti aggiuntivi che potrebbero anticipare l'accesso alla pensione (riscatto titoli di studio universitari, periodi di lavoro all'estero, maternità fuori dal rapporto di lavoro, ecc.) e la visualizzazione dei possibili scenari pensionistici.

Tra i nuovi istituti implementati all'interno del simulatore, si richiama la valorizzazione della contribuzione versata nei Paesi UE ed extra-UE, in considerazione del crescente numero di utenti che hanno svolto attività lavorativa all'estero.

Nella nuova versione di "Pensami" è stata semplificata la fase di inserimento della contribuzione e innovata la grafica complessiva, adeguandola al Design System Sirio dell'Istituto, al fine di garantire una migliore esperienza per l'utente.

In aggiunta alle note esplicative e ai link di approfondimento, sono stati realizzati dei video tutorial che guidano l'utente durante il percorso.

È stata, infine, prevista una nuova funzione consulenziale che consente di visualizzare le principali caratteristiche di ciascuna pensione per orientare le scelte dell'utente.

La nuova versione del simulatore è stata presentata in anteprima agli Enti di Patronato, che ne hanno riconosciuto l'utilità per un primo approccio alla consulenza pensionistica.

Inoltre, "Pensami" sarà aggiornato rispetto alle ultime novità previste dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023).

È stato, infine, programmato il prossimo rilascio di una versione app dell'applicativo per dispositivi mobili.

La nuova versione del servizio "Pensami" è raggiungibile dal sito internet dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)) attraverso il seguente percorso dalla homepage: "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Pensami - Simulatore scenari pensionistici".

Al seguente link, <https://youtu.be/nKqISkupFNI>, è possibile visualizzare il video di presentazione del servizio.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)



**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)