

CIRCOLARE LAVORO

31 MARZO 2023



NEWS

Dal 16 al 31 marzo 2023



ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dall' 1 al 15 aprile 2023



GUIDA PRATICA

Congedo di paternità: dimissioni volontarie con ticket licenziamento

- Congedo di paternità obbligatorio e alternativo
- Divieto di licenziamento e dimissioni del padre lavoratore
- Dimissioni volontarie e NASpl, ticket licenziamento, esempi pratici e incentivo all'autoimprenditoria

Sommario

Fondo dirigenti PMI, scioglimento	2
INAIL, attrezzatura per addetti ai videoterminali	4
Retribuzioni convenzionali lavoratori esteri, chiarimenti Inps	6
Lavoratori stranieri e nulla osta semplificato, chiarimenti INL	8
Lavori usuranti: come e quando presentare la domanda di pensione anticipata	10
Inps, aumenta l'interesse per le omissioni contributive	12
Congedo di paternità obbligatorio con NASpl per il padre che si dimette	13
Retribuzioni convenzionali lavoratori esteri, il decreto in Gazzetta	15
Una tantum a autonomi e professionisti senza partita IVA: l'INPS sblocca le domande	16
Contributi all'INPS sul bonus carburante. Attenzione all'esonero IVS	19
CU 2023 disponibile on line	22
Guida Pratica - Congedo di paternità: dimissioni volontarie con ticket licenziamento	24
Adempimenti e scadenze	28



NEWS

Dal **16** al **31** marzo 2023

Fondo dirigenti PMI, scioglimento

Illustrate dall'Inps, con il messaggio n. 1194 del 28 marzo 2023, le modalità operative che i datori di lavoro dovranno osservare in seguito allo **scioglimento del Fondo dirigenti PMI**.

Fondo per la formazione professionale continua per i dirigenti PMI

Il **Fondo per la formazione professionale continua per i dirigenti PMI**, istituito da Confapi e Federmanager il 2 luglio 2003, è **stato infatti sciolto con propria delibera lo scorso 8 febbraio**, con conseguente nomina di due liquidatori (uno per Confapi e uno per Federmanager) e messa in liquidazione dell'Ente.

Compilazione del flusso Uniemens

A decorrere dal mese di competenza di **marzo 2023** i datori di lavoro non possono più destinare al Fondo per la formazione professionale per i dirigenti PMI (identificato nel **flusso Uniemens** con il codice adesione "FDPI") il contributo integrativo facoltativo (L. n. 845/78) dello 0,30% dell'imponibile contributivo, che va quindi ora versato all'INPS.

Poiché il contributo integrativo è calcolato sulla retribuzione imponibile a fini contributivi di ciascun lavoratore ed è versato unitamente alla contribuzione per il finanziamento della NaSpl, **la disposizione in oggetto non si applica ai datori di lavoro esclusi da detta contribuzione e/o ai lavoratori non tenuti al versamento del contributo integrativo di cui alla L. n. 845/1978.**

Adesione a nuovi Fondi

I datori di lavoro possono aderire a un secondo Fondo per la formazione dei propri dirigenti scegliendo tra quelli costituiti a tale scopo.

In caso di mobilità tra i fondi interprofessionali, la quota di adesione versata dal datore di lavoro presso il Fondo di provenienza nel triennio precedente è trasferita al nuovo Fondo per il 70% del totale, al netto dell'ammontare eventualmente già utilizzato per finanziare propri piani formativi, **a condizione che l'importo da trasferire per tutte le posizioni contributive sia pari ad almeno 3.000 euro** e che le stesse non siano riferite ad aziende le cui strutture rientrino, in ciascuno dei tre anni precedenti, nella definizione comunitaria di micro e piccole imprese.

Datori di lavoro non agricoli

Dal mese di competenza in corso, quindi, non può più essere esposto nel flusso Uniemens all'interno dell'elemento <FondoInterprof>/<Adesione> il codice "FDPI", avente il significato di "Fondo Dirigenti PMI".

I datori di lavoro devono procedere a comunicare la revoca utilizzando nel **flusso Uniemens** del mese di competenza di **marzo 2023** il codice già in uso "REDI", senza valorizzare i rimanenti campi e, contestualmente, possono indicare l'eventuale nuovo fondo al quale avranno deciso di aderire.

Datori di lavoro agricoli

I datori di lavoro del settore agricolo non possono più selezionare, nella lista dei fondi interprofessionali, l'adesione al Fondo in argomento e possono aderire ad un altro Fondo interprofessionale con le consuete modalità.

INAIL, attrezzatura per addetti ai videotermini

Con la circolare del 24 marzo 2023, n. 11, l'INAIL fornisce chiarimenti in merito alla fornitura dei **dispositivi speciali di correzione visiva** necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa dei **dipendenti addetti ai videotermini**.

Ai sensi dell'articolo 176 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videotermini e svolge l'attività di lavoro in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali deve essere sottoposto alla **sorveglianza sanitaria**, con particolare attenzione ai rischi per la vista e per gli occhi e ai rischi per l'apparato muscolo scheletrico.

Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del predetto decreto dovrà essere effettuata:

- in via **preventiva**, ancor prima dell'adibizione alla mansione specifica;
- in occasione di una **visita periodica**, biennale per i dipendenti dichiarati idonei con prescrizione o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età e quinquennale negli altri casi;
- nel caso di **visita straordinaria** richiesta da parte del lavoratore stesso nei casi in cui si sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente.

Durante la visita, il medico competente accerterà i maggiori rischi per la vista e per gli occhi al fine di rilevare segni e sintomi di astenopia e l'esame visivo con le normali lenti correttive.

Il medico competente potrà rilevare le seguenti condizioni:

- normale acuità visiva e assenza di astenopia;
- normale acuità visiva e presenza di astenopia non significativa;
- normale acuità visiva e presenza di astenopia significativa;
- acuità visiva deficitaria e presenza di astenopia significativa.

Dispositivi speciali di correzione visiva (DSCV)

I Dispositivi speciali di correzione visiva (DSCV) hanno la finalità di correggere nonché prevenire disturbi visivi in funzione di un'attività lavorativa che si svolge su attrezzature munite di videotermini.

I DSCV si suddividono in:

- lenti applicabili al videoterminale;
- occhiali c.d. "office";
- altri dispositivi speciali di correzione.

A seguito della visita di sorveglianza sanitaria, lo specialista oftalmologo potrà prescrivere un DSCV **dandone comunicazione al medico competente.**

In tal caso, il datore di lavoro dovrà fornire a sue spese il DSCV.

Disposizioni organizzative

Il lavoratore potrà acquistare il dispositivo per suo conto o tramite il fornitore indicato dal datore di lavoro.

Successivamente potrà richiedere il rimborso della spesa effettuata presentando alla Struttura di appartenenza:

- la relativa fattura con l'indicazione delle singole voci di spesa e dell'importo, nonché la tipologia delle lenti positive, negative, toriche o cilindriche e diottrie;
- il giudizio di idoneità con prescrizione del medico competente;
- il documento di collaudo con esito positivo rilasciato dall'oftalmologo.

Dopo aver verificato la regolarità della documentazione ricevuta, l'Istituto procede al **rimborso della spesa entro il limite massimo pari ad euro 150,00** (compresa l'IVA e decurtate le spese di bollo).

Retribuzioni convenzionali lavoratori esteri, chiarimenti Inps

Forniti il 23 marzo dall'Inps con la circolare n. 33 i chiarimenti relativi all'**ambito di applicazione del decreto del 28 febbraio 2023**, con cui il Ministero del lavoro ha determinato le **retribuzioni convenzionali per i contributi dovuti da parte dei lavoratori operanti all'estero**, e le istruzioni per le relative eventuali regolarizzazioni.

Ambito di applicazione

Le retribuzioni convenzionali determinate lo scorso 28 febbraio sono prese a riferimento per il **calcolo dei contributi dovuti nel 2023 a favore dei lavoratori operanti all'estero, cittadini degli altri Stati membri dell'UE, e di quelli extracomunitari** titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia, **inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario**.

In via residuale, **le retribuzioni convenzionali si applicano anche nei confronti dei lavoratori operanti in Paesi convenzionati**, limitatamente alle **assicurazioni non contemplate** dagli accordi di sicurezza sociale.

Fasce di retribuzione

Per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale è determinata con il raffronto con la fascia di retribuzione nazionale, data dal trattamento previsto dal ccnl comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti con esclusione dell'indennità estero.

L'importo è poi diviso per dodici e, raffrontando il risultato con le tabelle del settore corrispondente, è individuata la fascia retributiva da applicare.

I valori convenzionali possono essere ragguagliati a giornata solo in caso di assunzione, di risoluzione del rapporto e di trasferimento nel corso del mese.

Casi particolari

- Passaggio da una qualifica all'altra nel corso del mese;
- mutamento nel corso del mese del trattamento economico individuale da contratto collettivo, nell'ambito della qualifica di "quadro", "dirigente" e "giornalista", o per passaggio di qualifica.

In entrambi i casi deve essere attribuita, con la stessa decorrenza della nuova qualifica o della variazione del trattamento economico individuale, **la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento stesso**.

- Maturazioni nell'anno di compensi variabili.

In tal caso, poiché questi compensi non sono stati inclusi all'inizio dell'anno nella retribuzione globale annuale da prendere a base ai fini dell'individuazione della fascia di retribuzione applicabile, **occorre**

rideterminare l'importo della stessa **comprensivo delle predette voci** retributive e **dividere il risultato per dodici mensilità**. Ovviamente, se da tale operazione derivi una modifica della fascia di riferimento, si dovrà procedere ad un'operazione di conguaglio a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso.

Regolarizzazioni contributive

Per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2023 i datori di lavoro possono regolarizzare le proprie posizioni senza oneri aggiuntivi entro il prossimo 16 giugno attenendosi, nella compilazione della denuncia Uniemens, alle seguenti modalità:

- calcolare le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio 2023 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- portare in aumento le differenze alle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

Lavoratori stranieri e nulla osta semplificato, chiarimenti INL

E' dello scorso 21 marzo la nota n. 2066 con cui l'Ispettorato nazionale del lavoro chiarisce alcuni aspetti relativi alla **programmazione dei flussi di ingresso e al rilascio del nulla osta semplificato** per l'accesso al lavoro dei lavoratori stranieri, di recente regolamentati dal D.L. n. 20/2023.

Programmazione dei flussi di ingresso

Per quanto riguarda la programmazione dei flussi di ingresso, **le quote massime di stranieri da ammettere in Italia per lavoro autonomo e subordinato** (anche stagionale) **sono definite con DPCM per il prossimo triennio 2023-2025 e non più annualmente**, ferma restando la possibilità di ulteriori decreti in questo lasso temporale, se necessari.

Semplificata, inoltre, la procedura di rinnovo della domanda, che non necessita più della produzione di documentazione se la stessa è già stata presentata in sede di prima istanza.

Lavoratori agricoli

L'art. 5 del D.L. in esame prevede, poi, per i **datori di lavoro agricoli** che hanno presentato domanda di assegnazione ma che non sono rientrati nelle quote, **un diritto di precedenza** nell'assegnazione dei lavoratori nei successivi decreti flussi del triennio senza necessità di ripresentare tutta la documentazione.

Nulla osta, requisiti economici

Fra i requisiti necessari, l'INL chiarisce che quello riferito alla "capacità economica" richiede una **soglia minima di 30.000 euro di reddito imponibile o di fatturato; per il settore del lavoro domestico o di assistenza alla persona**, il reddito imponibile del datore di lavoro con nucleo familiare composto solo dalla propria persona non può essere inferiore a **20.000 euro annui** (27.000 nel caso di famiglia anagrafica composta da più familiari conviventi).

Concorrono alla formazione del requisito reddituale sia il reddito del coniuge del datore di lavoro e dei parenti entro il secondo grado di parentela, anche non conviventi, sia eventuali redditi esenti certificati.

Nel caso di **impresa agricola**, la capacità economica può essere inoltre valutata prendendo in considerazione indicatori ricavabili dalla dichiarazione Iva, dal volume d'affari al netto degli acquisti, dalla dichiarazione Irap e dai contributi comunitari documentati dagli organismi erogatori.

In caso di datore di lavoro non autosufficiente, e che abbia presentato istanza per un lavoratore straniero addetto alla propria assistenza, non è richiesto alcun reddito minimo.

Nulla osta, verifiche

La **verifica** dell'osservanza delle prescrizioni del contratto di lavoro, della congruità del numero delle richieste presentate, nonché del rispetto dei requisiti economici sopra illustrati, **è ora demandata ai consulenti del lavoro e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**

In ordine alla valutazione della capacità economica dell'impresa, l'INL chiarisce che la verifica di congruità deve sostanzialmente consistere in una valutazione fondata sull'analisi della capacità economica e delle esigenze dell'impresa anche in relazione agli impegni retributivi ed assicurativi previsti dalla normativa vigente e dai CCNL applicabili.

E' perciò necessaria l'acquisizione di analitica relazione concernente l'andamento economico-finanziario ed occupazionale dell'azienda, l'inquadramento contrattuale, le ore lavorate, i redditi percepiti, il corretto assolvimento degli oneri previdenziali ed assistenziali, la condizione di integrazione sociale ed economica dei lavoratori e le loro attuali prospettive di inserimento lavorativo.

In caso di presentazione di **più richieste di autorizzazione all'ingresso**, il datore di lavoro deve essere in possesso, in alternativa, dei seguenti requisiti reddituali:

- **fatturato** al netto degli acquisti **superiore ad € 30.000** e comunque, sufficiente a coprire il costo di tutti i dipendenti in forza;
- **reddito imponibile superiore ad € 30.000** e comunque, sufficiente a coprire il costo del lavoro di tutti i lavoratori in forza, determinato con riferimento alla retribuzione lorda spettante al lavoratore sulla base del CCNL applicato.

In caso di impresa di nuova costituzione, l'Ispettorato ritiene che possano essere adottati ulteriori indici rivelatori della capacità economica quali il fatturato presuntivo del primo anno di attività o la consistenza del capitale sociale versato.

Nulla osta, semplificazione delle procedure di rilascio

La **semplificazione delle procedure di richieste di nulla osta** all'ingresso introdotta dall'art. 2 del D.L. n. 20/23, che **si applica esclusivamente alle fattispecie di lavoro autonomo, subordinato e stagionale**, prevede che:

- **il nulla osta è rilasciato in ogni caso qualora**, nel complessivo termine massimo di 60 giorni dalla presentazione della richiesta, **non siano stati acquisiti** dalla Questura **elementi ostativi**;
- **l'eventuale accertamento successivo di elementi ostativi** riscontrati dalla Questura comporta la **revoca** del nulla osta e del visto, la **risoluzione** di diritto del contratto di soggiorno e la **revoca** del permesso di soggiorno;
- **nelle more della sottoscrizione del contratto di soggiorno, il nulla osta consente lo svolgimento dell'attività lavorativa.**

Lavori usuranti: come e quando presentare la domanda di pensione anticipata

Scade il **1° maggio 2023** il termine entro cui presentare la domanda di accesso alla **pensione anticipata per lavori usuranti** per chi perfeziona i relativi requisiti nel 2024.

Vediamo chi può accedere al beneficio del prepensionamento, secondo quanto riportato dall'Inps nel messaggio n. 1100 del 21 marzo.

Beneficiari e requisiti

Possono accedere al beneficio dell'uscita anticipata dal mondo del lavoro i seguenti lavoratori, **ferma restando per tutti la maturazione dei necessari requisiti nel corso del 2024**.

- Lavoratori impegnati in **mansioni particolarmente usuranti**, lavoratori **addetti alla "linea catena"**, **conduttori** di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.
Tali lavoratori possono ottenere la pensione se in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e, se dipendenti, di un'età minima di 61 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 97,6 o, se lavoratori autonomi, di un'età minima di 62 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 98,6.
- Lavoratori **notturni a turni** occupati **per almeno 78 giorni lavorativi all'anno**.
I lavoratori appartenenti a tale categoria possono conseguire il trattamento pensionistico se in possesso dei requisiti generali previsti per i lavoratori impegnati in mansioni particolarmente faticose e pesanti sopra illustrati.
- Lavoratori **occupati da 64 a 71 giorni lavorativi all'anno**.
In tal caso, è necessario il possesso di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e, se lavoratori dipendenti, di un'età minima di 63 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 99,6 o, se lavoratori autonomi, di un'età minima di 64 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 100,6.
- Lavoratori **occupati da 72 a 77 giorni lavorativi all'anno**.
Per tali lavoratori la pensione è riconosciuta se in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e, se lavoratori dipendenti, di un'età minima di 62 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 98,6 ovvero, se lavoratori autonomi, di un'età minima di 63 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 99,6.
- Lavoratori notturni che prestano attività per periodi pari all'**intero anno lavorativo**.
I lavoratori appartenenti a tale categoria devono essere in possesso dei requisiti generali previsti per i lavoratori impegnati in mansioni particolarmente faticose e pesanti.

Termine di presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata telematicamente, corredata dal **modulo "AP45"** e dalla documentazione minima necessaria, entro il **1° maggio 2023**.

L'Istituto comunicherà l'accoglimento della domanda comunque con riserva, in quanto l'efficacia del provvedimento è subordinata all'accertamento dell'effettivo perfezionamento dei requisiti entro il 31 dicembre 2024.

In caso di **presentazione tardiva**, ed in caso di accoglimento della domanda, la **decorrenza** del trattamento pensionistico anticipato **slitta** di:

- un mese, per un ritardo inferiore o pari a un mese;
- due mesi, per un ritardo della presentazione superiore a un mese e inferiore a tre mesi;
- tre mesi, per un ritardo della presentazione pari o superiore a tre mesi.

Per il personale del comparto scuola e AFAM, il differimento mensile non trova applicazione, per cui la presentazione della domanda di riconoscimento del beneficio oltre il 1° maggio 2023 comporta il differimento della decorrenza della pensione al 1° settembre e al 1° novembre dell'anno successivo a quello di maturazione dei requisiti.

Inps, aumenta l'interesse per le omissioni contributive

Resi noti dall'Inps, con la circolare n. 31 del 20 marzo 2023, **il tasso di dilazione e le sanzioni civili per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali applicabili dal 22 marzo 2023** a seguito della decisione di politica monetaria della BCE dello scorso 16 marzo, che ha fissato al 3,50% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema.

Interesse di dilazione e di differimento

L'interesse di dilazione dovuto per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili a norma dell'art. 2, comma 11, del D.L. n. 338/89 è **pari al 9,50% annuo** per le rateazioni presentate **dal 22 marzo 2023**, mentre i piani di ammortamento già emessi e notificati non subiranno modificazioni in tal senso.

A partire dalla contribuzione relativa al mese di **marzo 2023**, l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi è calcolato al tasso del **9,50%** annuo.

Sanzioni civili

Per quanto riguarda invece le sanzioni civili, **in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi** di cui all'art. 116, comma 8, lett. a) della L. n. 388/2000, **il tasso è pari al 9% annuo**; la stessa percentuale si applica in caso di denuncia spontanea intervenuta prima di richieste o contestazioni da parte degli Enti previdenziali.

Resta ferma al 30% annua, nel limite del 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti, **la percentuale dovuta in caso di evasione**.

Procedure concorsuali

Poiché il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali è inferiore a quello legale in vigore dal 1° gennaio 2023 (5% in ragione d'anno), **in caso di procedure concorsuali** continua ad applicarsi la sanzione ridotta pari al tasso legale del **5%** mentre, **in caso di evasione**, la misura delle sanzioni è pari al **7%**.

La riduzione resta comunque subordinata alla condizione preliminare dell'avvenuto integrale pagamento dei contributi e delle spese.

Congedo di paternità obbligatorio con NASpl per il padre che si dimette

Le **dimissioni volontarie del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità** nonché fino al compimento di un anno di età del bambino **danno diritto all'indennità di disoccupazione NASpl**. Lo chiarisce l'INPS, su concorde avviso del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con la circolare n. 32 del 20 marzo 2023, nella quale l'Istituto fornisce le indicazioni amministrative sulle novità in materia introdotte dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 ed entrate in vigore lo scorso 13 agosto.

Congedo di paternità e NASpl: divieto di licenziamento

Per effetto delle modifiche operate dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022 (articolo 2, comma 1, lettera r) all'articolo 54, comma 7 del T.U. maternità/paternità), il divieto di licenziamento si applica:

- 1) al lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni lavorativi o di 20 giorni lavorativi in caso di parto plurimo (articolo 27-bis, Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151);
- 2) al lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità alternativo in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (articolo 28 del medesimo Testo Unico).

Il divieto di licenziamento si applica per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il licenziamento intimato al padre lavoratore nel predetto periodo protetto **è nullo**.

Le tutele sono riconosciute anche al lavoratore padre adottivo o affidatario.



NOTA BENE

Come sottolinea l'INPS, dal 13 agosto 2022 il divieto di licenziamento è esteso all'ipotesi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio di cui al citato articolo 27-bis introdotto dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in quanto la formulazione originaria dell'articolo 54, comma 7 del T.U. maternità/paternità già prevedeva la stessa tutela a favore del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di paternità di cui all'articolo 28 del Testo Unico.

Congedo di paternità e NASpl: dimissioni volontarie

L'articolo 55 del Testo Unico maternità/paternità, al comma 1, prevede che:

- in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo protetto dal divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il licenziamento;

- la madre lavoratrice e il padre lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

Il comma 2 dello stesso articolo stabilisce che tali disposizioni (più specificatamente, “La disposizione di cui al comma 1) si applicano al **padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità**.”

E' su questa norma che si sofferma l'INPS con la circolare n. 32 del 20 marzo 2023 fornendone, su concorde avviso del Ministero del Lavoro, una interpretazione estensiva.

Osserva l'Istituto che la stessa richiama in modo generico il “congedo di paternità”. Pertanto, considerando la genericità del richiamo e la mancata indicazione di una specifica tipologia di congedo di paternità, **la tutela accordata dal comma 1 per le ipotesi di dimissioni volontarie del lavoratore padre è da intendersi rivolta alla fruizione del congedo di paternità obbligatorio e del congedo di paternità alternativo.**

In conclusione, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs n. 105 del 2022 agli articoli 54 e 55 del Testo Unico, **ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl**, qualora ne ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti:

- 1) il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità **obbligatorio** (articoli 27-bis , D.lgs. n. 151 del 2001) **nonché fino al compimento di un anno di età del bambino;**
- 2) il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità **alternativo** (articolo 28, D.lgs. n. 151 del 2001) **nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.**

Prima delle modifiche, invece, l'accesso alla NASpl in caso di dimissioni nel periodo protetto in cui vige il divieto di licenziamento e fino al compimento di un anno di età del bambino era riservato, oltre che alla lavoratrice madre, al lavoratore padre solo in caso di fruizione del congedo di paternità alternativo.



ATTENZIONE

La tutela si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Congedo di paternità e NASpl: riesame su domanda all'INPS

Tutte le domande di indennità di disoccupazione NASpl presentate da lavoratori padri per dimissioni intervenute durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento e respinte fino al 20 marzo 2023, data di pubblicazione della circolare n. 32 del 20 marzo 2023, possono essere oggetto di riesame.

A tal fine dovrà essere presentata domanda alla Sede INPS territorialmente competente.

Retribuzioni convenzionali lavoratori esteri, il decreto in Gazzetta

Pubblicato nella G.U. n. 66 dello scorso 18 marzo il decreto del 28 febbraio 2023 con cui il Ministero del lavoro ha determinato le **retribuzioni convenzionali da applicare ai lavoratori italiani all'estero** a decorrere dal periodo di paga in corso dal 1° gennaio 2023 fino a tutto il 31 dicembre 2023

Retribuzioni convenzionali, ambito di applicazione

Le **retribuzioni convenzionali dei lavoratori operanti all'estero**, determinate annualmente, **sono la base di calcolo dei contributi** dovuti per le assicurazioni obbligatorie, **delle imposte sul reddito da lavoro dipendente** e per la liquidazione **del trattamento ordinario di disoccupazione in favore dei lavoratori italiani rimpatriati**.

Gli importi sono stati definiti sulla base delle retribuzioni convenzionali in vigore per lo scorso anno, dei CCNL in vigore per le diverse categorie e tenendo conto anche delle proposte formulate dalle associazioni datoriali sindacali ed enti di riferimento quali Anita Fnsi, Abi, Inail, Cgil, Cna, Confsal e dall'Inps.

Retribuzioni convenzionali, modalità di applicazione

Per quel che riguarda l'applicazione delle retribuzioni convenzionali, il Ministero ricorda che in caso di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro o trasferimenti da o per l'estero nel corso del mese, i relativi valori sono divisibili in ragione di ventisei giornate.

Fasce di retribuzione

Per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile si determina tramite il raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente.

Una tantum a autonomi e professionisti senza partita IVA: l'INPS sblocca le domande

Domanda di indennità una tantum esclusivamente in via telematica ed entro il 30 aprile 2023 per i lavoratori autonomi e i professionisti non titolari di partita IVA, iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS. Lo comunica la circolare n. 30 del 16 marzo 2023 con la quale l'Istituto fornisce dettagliate indicazioni sui requisiti e sulla misura della prestazione nonché sulle modalità di presentazione della domanda.

Autonomi e professionisti senza partita IVA e iscritti all'INPS: una tantum

Il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, 7 dicembre 2022, ha integrato il decreto interministeriale 19 agosto 2022, riconoscendo (articolo 2-bis) l'indennità una tantum pari a 200 euro di cui all'articolo 33 del decreto Aiuti, incrementata (a determinate condizioni) di 150 euro dal decreto Aiuti-ter, anche a favore dei **lavoratori autonomi e dei professionisti non titolari di partita IVA** iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103.

Una tantum a non titolari di partita IVA iscritti all'INPS: requisiti

Per accedere all' indennità una tantum occorre possedere i **seguenti requisiti**:

- a) avere percepito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro nel periodo d'imposta 2021 per l'indennità di 200 euro oppure avere percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro nel periodo d'imposta 2021 per accedere all'integrazione di 150 euro;
- b) essere già iscritti alla gestione autonoma dell'INPS con posizione attiva alla data del 18 maggio 2022;
- c) avere un'attività lavorativa avviata al 18 maggio 2022;
- d) avere effettuato entro il 18 maggio 2022, per il periodo di competenza dal 1° gennaio 2020 e con scadenze di versamento entro il 18 maggio 2022, almeno un versamento contributivo, totale o parziale, alla gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità;
- e) non essere titolare di trattamenti pensionistici diretti alla data del 18 maggio 2022, data di entrata in vigore del decreto Aiuti;
- f) non essere percettore delle prestazioni di cui agli articoli 31 e 32 del decreto Aiuti (decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91).



NOTA BENE

L'INPS chiarisce che **non beneficiano** dell'indennità in parola gli assicurati iscritti alla gestione autonoma in qualità di **coadiuvanti e coadiutori del titolare con partita IVA o del socio di società** (artigiani/commerciati/agricoli) e i soci di società o componenti degli studi associati in quanto destinatari dell'indennità una tantum prevista dall'articolo 2 del decreto interministeriale 19 agosto 2022 (vale a dire l'indennità una tantum per i lavoratori autonomi e i professionisti con partita IVA) . Per questi soggetti l'INPS rinvia alla circolare n. 103/2022.

Una tantum a non titolari di partita IVA iscritti all'INPS: misura

L'indennità una tantum è pari a 200 euro per i lavoratori che nell'anno di imposta 2021 hanno percepito un reddito non superiore a 35.000 euro, incrementati di 150 euro a condizione che, nel periodo d'imposta 2021, i lavoratori interessati abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro.

Per ottenere l'indennità piena pari a 350 euro l'assicurato, in sede di presentazione della domanda, deve dichiarare, pena l'inammissibilità della domanda, di non avere percepito nell'anno d'imposta 2021 un reddito complessivo superiore all'importo di 20.000 euro.

Una tantum a non titolari di partita IVA iscritti all'INPS: domanda

L'indennità una tantum è erogata dall'INPS su domanda, da presentarsi esclusivamente in via telematica, entro il 30 aprile 2023 e nelle seguenti modalità:

1) Sul portale web dell'INPS, autenticandosi con SPID di livello 2 o superiore, Carta di identità elettronica 3.0 (CIE) o Carta nazionale dei servizi (CNS) e accedendo alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche".

Percorso per la domanda: dalla home page del sito web dell'Istituto > "Sostegni, sussidi ed indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > voce "Vedi tutti" nella sezione Strumenti > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche"> categoria di appartenenza fra le seguenti, raggruppate sotto la voce "Indennità una tantum - Autonomi Senza Partita IVA":

- "Indennità una tantum per i lavoratori autonomi senza Partita IVA iscritti alla Gestione speciale degli Esercenti attività Commerciali, titolari nonché coadiuvanti e coadiutori degli stessi";
- "Indennità una tantum per i lavoratori autonomi senza Partita IVA iscritti alla Gestione speciale per i Coltivatori diretti, Coloni e Mezzadri dell'Inps, imprenditori agricoli professionali, titolari attivi e coadiuvanti coltivatori diretti, coloni e mezzadri degli stessi";
- "Indennità una tantum per i pescatori autonomi senza Partita IVA";
- "Indennità una tantum per i liberi professionisti senza Partita IVA".

Una volta presentata la domanda, è possibile accedere alle ricevute, monitorare lo stato di lavorazione della domanda e aggiornare le modalità di pagamento in caso di necessità.

2) Tramite il servizio di Contact Center Multicanale o avvalendosi degli Istituti di Patronato, in alternativa al portale web dell'Istituto.

Devono presentare domanda esclusivamente all'INPS anche i lavoratori iscritti contemporaneamente a una delle gestioni previdenziali autonome dell'INPS e a uno degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al decreto legislativo n. 509/1994 e al decreto legislativo n. 103/1996.

Dichiarazioni da rendere ai fini dell'ammissibilità della domanda, rilasciate ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, sotto la propria responsabilità:

- a) di essere lavoratore autonomo/libero professionista;
- b) di non essere titolare di trattamenti pensionistici diretti alla data del 18 maggio 2022;
- c) di non essere percettore delle indennità una tantum di cui agli articoli 31 e 32 del decreto Aiuti;
- d) di non avere percepito nell'anno di imposta 2021 un reddito complessivo superiore all'importo di 35.000 euro;
- e) di non avere percepito nell'anno di imposta 2021 un reddito complessivo superiore all'importo di 20.000 euro;
- f) di essere iscritto, alla data del 18 maggio 2022, di entrata in vigore del decreto Aiuti, a una delle gestioni previdenziali dell'INPS;
- g) nel caso di contemporanea iscrizione a diversi enti previdenziali, di non avere presentato domanda per l'accesso all'indennità una tantum in oggetto ad altra forma di previdenza obbligatoria.

L'INPS, avvalendosi anche dell'Agenzia delle Entrate, effettua le verifiche della sussistenza dei requisiti oggetto di dichiarazione e avvia azioni di recupero delle somme indebitamente percepite.

L'indennità è erogata in base all'ordine cronologico delle domande presentate e accolte a seguito di verifica della sussistenza dei requisiti e nel rispetto del limite complessivo di spesa (28 milioni di euro).

Una tantum a non titolari di partita IVA iscritti all'INPS: neutralità fiscale e previdenziale

L'indennità una tantum:

- non costituisce reddito ai fini fiscali, né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali;
- non può essere ceduta, sequestrata o pignorata;
- **è corrisposta** a ciascun avente diritto **una sola volta**;
- non dà diritto al riconoscimento dell'accredito di contribuzione figurativa.

Contributi all'INPS sul bonus carburante. Attenzione all'esonero IVS

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione, con modificazioni, del c.d. decreto carburante (decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5), approvata definitivamente dal Senato lo scorso 8 marzo nel testo trasmesso dalla Camera dei deputati.



NOTA BENE

Si tratta della **Legge n. 23 del 10 marzo 2023**, approdata nella GURI n. 63 del 15 marzo. La stessa entra in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione ufficiale. Disponibile anche il testo del **decreto legge coordinato**.

La legge di conversione del decreto-legge n. 5/2023 reca una importante novità per la **disciplina del bonus carburante di 200 euro**, o come più precisamente indicato dalla Camera, "un chiarimento dei relativi effetti", le cui conseguenze sono di notevole rilievo per i datori di lavoro, per i lavoratori e per tutti i professionisti del lavoro.

Vediamo di cosa si tratta.

Bonus carburante e welfare aziendale

L'articolo 1 del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5 reca disposizioni in materia di **bonus carburante** e di trasparenza e controllo del prezzo di vendita al pubblico di carburante per autotrazione.

In particolare, con riferimento al bonus carburante, il comma 1 dell'articolo citato dispone, nella sua formulazione originaria (i.e. pre conversione), che:

1) 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;

2) resta fermo il regime generale di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, per i beni ceduti e o i servizi prestati al lavoratore dipendente e per alcune somme specifiche eventualmente erogate al lavoratore.

In buona sostanza la disposizione in parola prevede, per il bonus carburante erogato dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, una esenzione transitoria e aggiuntiva rispetto al regime generale di esenzione fiscale e contributiva disposto, a regime, per il welfare aziendale.



ATTENZIONE

Si ricorda che l'articolo 51, comma 3, del T.U. imposte sui redditi prevede l'esenzione dall'imponibile fiscale per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore nel limite di 258,23 euro per ciascun periodo d'imposta. In virtù del principio generale di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, lo stesso regime generale di esenzione è applicato anche alla contribuzione previdenziale. Se il limite di 258,23 euro viene superato, l'intero valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore concorre a formare il reddito imponibile.

Bonus carburante 2023: imponibilità contributiva

La disposizione citata reca una sostanziale differenza rispetto alla formulazione dell'articolo 2 del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 512, cd. decreto Ucraina, che prevedeva l'erogazione del bonus carburante per il periodo d'imposta 2022 sempre nel limite di 200 euro per lavoratore (Agenzia Entrate, circolare 14 luglio 2022, n. 27/E).

Più nel dettaglio, mentre per il regime di esenzione del bonus carburante 2022 il legislatore richiamava espressamente il reddito determinato ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del T.U. delle imposte sui redditi, non altrettanto fa per il bonus carburante 2023. Per il periodo d'imposta 2023, infatti, la disposizione di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5 si limita a disporre che il bonus carburante "non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a euro 200 per lavoratore". Viene pertanto meno il riferimento espresso all'articolo 51 del TUIR che fonda l'applicazione del principio generale di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali.

L'assenza di tale richiamo giustificerebbe pertanto il **diverso regime applicato al bonus carburante erogato nel periodo d'imposta 2023**. Per tale motivo, il comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, come novellato dalla Camera dei deputati, viene integrato con il seguente "chiarimento": **l'esenzione transitoria e aggiuntiva per il 2023 concerne il solo reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi e non anche quello ai fini contributivi in quanto non è posta ai sensi del TUIR.**

Del resto, tale conclusione, come evidenzia il dossier parlamentare, è conforme all'interpretazione già seguita dalla relazione tecnica allegata al disegno di legge di conversione del decreto carburante, che non contempla gli effetti in termini di minori entrate contributive.



NOTA BENE

Le istruzioni operative per l'**esenzione contributiva per il 2022** sono contenute nel messaggio INPS n. 4616 del 22 dicembre 2022.

Bonus carburante 2023: effetti della imponibilità contributiva

Assodato che 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 concorrerà sempre alla formazione della base imponibile previdenziale del lavoratore (anche se di importo non superiore 200 euro), quali conseguenze pratiche derivano dalla novella?

E' evidente che la modifica introdotta in fase di conversione produce effetti sia per il lavoratore sia per il datore di lavoro. Vediamone qualcuno.

Per il lavoratore il buono carburante perde di appetibilità in quanto, concorrendo, l'importo del buono ricevuto dal datore di lavoro, alla determinazione della base imponibile previdenziale:

- aumenterà l'importo della contribuzione previdenziale a proprio carico dovuta all'INPS;
- diminuirà o addirittura si azzererà la quota spettante di esonero dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti spettante per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Si ricorda che la legge di Bilancio 2023 (articolo 1, comma 281, legge 29 dicembre 2022, n. 197) ha previsto per i lavoratori dipendenti, esclusi i lavoratori domestici, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti relativamente ai periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023. L'esonero è riconosciuto:

- nella misura del 3% se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non eccede l'importo mensile di 1.923 euro;
- nella misura del 2% se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, supera l'importo mensile di 1.923 euro e non eccede l'importo mensile di 2.692 euro.

Le istruzioni sono state fornite con la circolare INPS 24 gennaio 2023, n. 7.

Per il datore di lavoro l'imponibilità contributiva del buono carburante comporta:

- un aumento della contribuzione previdenziale a proprio carico da versare all'INPS;
- il calcolo, nella base imponibile previdenziale, anche dell'importo del bonus carburante erogato nel 2023, da cui conseguono nuove verifiche di spettanza, al lavoratore, dell'esonero del 3% o del 2%.

Ovviamente tutto questo vale per il futuro. Relativamente ai bonus carburante 2023 erogati nei mesi precedenti l'entrata in vigore della modifica si dovranno invece **attendere le istruzioni operative dell'INPS per procedere ad eventuali regolarizzazioni.**

CU 2023 disponibile on line

Illustrate dall'Inps come di consueto, con circolare n. 29 del 15 marzo, le attività svolte annualmente in qualità di sostituto d'imposta in relazione all'elaborazione del conguaglio fiscale di fine anno, al rilascio della **Certificazione Unica**, alle modalità attraverso le quali la stessa è messa a disposizione dell'utenza e alla sua contestuale trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate ai sensi dell'art. 4, commi 6-ter, 6-quater e 6-quinquies, del D.P.R. n. 322/1998.

Conguaglio fiscale 2022

L'Inps quindi, in qualità di sostituto d'imposta:

- ha effettuato il conguaglio tra le ritenute operate e l'imposta dovuta sull'ammontare complessivo delle somme e i valori corrisposti nel corso dell'anno d'imposta 2022, tenendo conto delle detrazioni di cui gli articoli 12 e 13 del Tuir;
- ha determinato, sul reddito prodotto nell'anno d'imposta 2022, le addizionali regionale e comunale a saldo e in acconto, i cui importi sono trattenuti ratealmente sui pagamenti delle singole prestazioni dal mese di gennaio (per l'addizionale comunale in acconto dal mese di marzo) fino al mese di novembre del 2023. Sui redditi di pensione non superiori a 18.000 euro le imposte determinate e dovute in sede di conguaglio di fine anno per importi complessivamente superiori a 100 euro sono prelevate in un numero massimo di undici rate senza applicazione di interessi, a partire dal mese successivo a quello in cui è effettuato il conguaglio e non oltre quello relativamente al quale le ritenute sono versate nel mese di dicembre.

Termini e modalità di rilascio della CU 2023

La **Certificazione Unica 2023 è disponibile dal 16 marzo in modalità telematica** tramite i consueti canali e trasmessa, sempre al 16 marzo, all'Agenzia delle Entrate anche ai fini della predisposizione della dichiarazione precompilata.

Gli utenti in possesso di credenziali **SPID** almeno di secondo livello o superiore, **CNS** o **CIE 3.0** possono quindi scaricare e stampare la Certificazione Unica dal sito www.inps.it, accedendo ai Servizi Fiscali presenti all'interno della propria area personale "MyINPS" o attraverso il percorso "Pensione e Previdenza" > "Benefici previdenziali e detrazioni" > "Certificazione Unica" > "Utilizza il servizio - Cittadini".

In caso di impossibilità a utilizzare in autonomia i servizi online, **l'Istituto ha attuato da tempo un sistema di gestione delle deleghe delle identità digitali** da parte dell'interessato a persona di propria fiducia.

È, inoltre, possibile visualizzare e scaricare su dispositivi mobili la propria CU tramite l'apposito servizio "Certificazione Unica", disponibile all'interno dell'applicazione "INPS Mobile", per i sistemi operativi Android e iOS.

Per assicurare la massima fruibilità del servizio, **sono disponibili i seguenti ulteriori canali** per l'acquisizione della CU 2023:

- **Strutture territoriali dell'Istituto**

Il rilascio cartaceo della CU 2023 può essere richiesto senza prenotazione nelle strutture INPS o presso gli sportelli veloci, previa prenotazione attraverso i vari canali a disposizione dell'utenza: app "INPS Mobile", portale internet www.inps.it, Contact Center.

- **Spedizione tramite PEC**

I soggetti titolari di utenza PEC possono richiedere, allegando il proprio documento di identità, la trasmissione in formato elettronico della Certificazione Unica 2023 all'indirizzo: richiestacertificazioneunica@postacert.inps.gov.it.

- **Istituti di Patronato, Caf, professionisti abilitati all'assistenza fiscale**

E' possibile, inoltre, avvalersi di un Istituto di Patronato, di un Caf o di un professionista abilitato all'assistenza fiscale o alla presentazione delle dichiarazioni dei redditi in via telematica, in possesso di certificato Entratel in corso di validità.

- **Spedizione alla residenza del titolare o di suo erede**

In tal caso, la richiesta di spedizione avviene tramite il numero verde dedicato 800 434320, chiamando il Contact Center Multicanale al numero 803 164 o tramite posta elettronica ordinaria all'indirizzo richiestacertificazioneunica@inps.it.

Nel caso di richiesta presentata da eredi del titolare, la richiesta deve essere corredata da una dichiarazione sostitutiva di atto notorio che attesti la propria qualità di erede, unitamente alla fotocopia del proprio documento di riconoscimento in corso di validità legale.

- **Pensionati residenti all'estero**

I pensionati residenti all'estero possono richiedere la certificazione al numero: 0039-06 164164, attivo dal lunedì al venerdì dalle 08:00 alle 20:00 e il sabato dalle 08:00 alle 14:00.

- **Servizio di "Sportello Mobile"**

Il servizio "Sportello Mobile", **attivato da tempo per categorie di soggetti particolarmente svantaggiate nell'accedere ai canali sopra illustrati**, è disponibile anche per il rilascio della CU 2023. Gli utenti che quindi abbiano ricevuto apposita comunicazione di inserimento nell'iniziativa, possono contattare, al numero telefonico e all'orario indicato nella comunicazione stessa, un operatore della struttura territorialmente competente e richiedere l'invio della certificazione alla residenza risultante dagli archivi dell'Istituto.

- **Comuni e altre PA abilitate**

Il cittadino può ottenere la Certificazione Unica 2023 anche presso i Comuni e le altre PA che abbiano sottoscritto un protocollo con l'Istituto in tal senso.



GUIDA PRATICA

Congedo di paternità: dimissioni volontarie con ticket licenziamento

Tutele in più per il lavoratore padre, costi in più per le aziende. E' in estrema sintesi il detto e il non detto dell'ultima circolare INPS (la n. 32 del 20 marzo 2023) con la quale l'Istituto, su concorde avviso del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, estende il diritto alla NASpl al lavoratore padre dimissionario che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio.

L'estensione del diritto all'indennità di disoccupazione comporta, di fatto, **l'obbligo, per il datore di lavoro, di versare il cd. ticket licenziamento anche nell'ipotesi di dimissioni volontarie del lavoratore padre** rassegnate durante il **periodo protetto**.

Un dettaglio non da poco considerando, come vedremo di seguito, la portata di tale onere economico.

Ma prima di affrontare questo spinoso aspetto, è importante tornare al congedo di paternità, obbligatorio e alternativo, e alle nuove tutele per i padri lavoratori.

Congedo di paternità obbligatorio

Il congedo di paternità obbligatorio è disciplinato dall'art. 27-bis del D.lgs. n. 151/2001, cd. TU maternità/paternità (art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 105/2022).

Il **nuovo congedo di paternità obbligatorio** sostituisce, dal 13 agosto 2022, il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo del padre ed è **riconosciuto, a regime, a tutti i lavoratori dipendenti** anche se genitori adottivi o affidatari, ivi compresi i lavoratori domestici nonché i lavoratori agricoli a tempo determinato.

Il congedo di paternità obbligatorio **non spetta** invece ai padri lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 e ai padri lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U. maternità/paternità, compresi i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo.

Il congedo di paternità obbligatorio:

- spetta per un **periodo di 10 giorni lavorativi** (20 giorni lavorativi in caso di parto plurimo) a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi alla data del parto;
- è utilizzabile anche frazionandolo in giorni, ma non in ore;
- è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, vale a dire nel caso di figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione e anche in caso di decesso del figlio nei primi 28 giorni di vita dello stesso compreso il giorno della nascita;
- può essere goduto negli **stessi giorni in cui la madre sta fruendo del congedo di maternità**;
- è compatibile con la fruizione, da parte del padre, del congedo di paternità alternativo (articolo 28, T.U. maternità/paternità), ma non nelle stesse giornate. In caso di sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo di paternità alternativo;
- **è indennizzato al 100% della retribuzione.**

I padri lavoratori dipendenti del settore privato devono comunicare al datore di lavoro i giorni in cui intendono fruire del congedo di paternità obbligatorio con un **preavviso di 5 giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, salvo che la contrattazione collettiva non preveda condizioni di migliore favore.

Va presentata domanda di congedo di paternità obbligatorio all'INPS se l'indennità è erogata direttamente dall'Istituto.

Congedo di paternità alternativo

Al padre lavoratore è riconosciuto il **congedo di paternità alternativo, in sostituzione della madre** e in presenza di situazioni particolarmente gravi (art. 28, T.U. maternità/paternità).

La disciplina del congedo in parola non è stata oggetto di modifica ad opera del D.lgs. n. 105/2022, che si è limitato semplicemente a rinominare l'istituto.

Il congedo di paternità alternativo spetta in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre;
- a seguito della rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità, in caso di adozione o affidamento di minori.

Il congedo spetta per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua spettante alla lavoratrice madre.

Divieto di licenziamento e dimissioni del padre lavoratore

Per la durata del congedo di paternità obbligatorio (articolo 27-bis, T.U. maternità/paternità) e del congedo di paternità alternativo (articolo 28, T.U. maternità/paternità) e fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, comma 7, T.U. maternità/paternità) **vige il divieto di licenziamento per il padre lavoratore che abbia fruito dei predetti congedi.**

Al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità e **che rassegna le dimissioni** nel periodo tutelato, vale a dire il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, **spettano le stesse indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento** (come ad esempio, l'indennità di preavviso e la NASpl) (articolo 55, comma 1, T.U. maternità/paternità).

Inoltre il lavoratore padre non è tenuto al preavviso (art. 55, comma 2, T.U. maternità/paternità).

Congedo di paternità: dimissioni volontarie e NASpl

L'INPS, con la circolare n. 32 del 20 marzo 2023 emessa su concorde avviso del Ministero del Lavoro, ha chiarito che **ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl**, qualora ne ricorrano tutti gli altri requisiti di legge, **per la durata del congedo** e fino al compimento di un anno di età del bambino:

- 1) il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio (articoli 27-bis, D.lgs. n. 151 del 2001) a decorrere dal 13 agosto 2022;
- 2) il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità alternativo (articolo 28, D.lgs. n. 151 del 2001).

Congedo di paternità: dimissioni volontarie e ticket licenziamento

Il cd. **ticket licenziamento** (articolo 2, commi da 31 a 35, legge 28 giugno 2012, n. 92) è un **contributo economico che l'azienda deve versare** in caso di **interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato** e per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero teoricamente diritto alla NASpl, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

L'importo del contributo è pari al **41% del massimale mensile dell'indennità di disoccupazione NASpl** dell'anno in cui è cessato il rapporto, moltiplicato per ogni 12 mesi di anzianità aziendale e nel limite massimo di 36 mesi (ultimi 3 anni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato).

Il contributo è triplicato nei casi di licenziamento collettivo senza accordo sindacale e, se l'azienda che ha intimato il licenziamento collettivo rientra nel campo di applicazione della CIGS, è raddoppiata l'aliquota percentuale del ticket licenziamento (passa all'82%).

Per l'anno 2023, il ticket licenziamento dovuto per ogni anno di lavoro è **pari a 603,10 euro** (41% di 1.470,99 euro).

A seguito dei chiarimenti forniti dall'INPS con la circolare n. 32/2023, **il ticket licenziamento è dovuto anche nel caso di dimissioni volontarie del lavoratore padre**, intervenute entro il 1° anno di vita del figlio, **che abbia usufruito del congedo di paternità obbligatorio.**



NOTA BENE

Il contributo è dovuto a prescindere dall'effettiva fruizione della indennità di disoccupazione e, pertanto, anche se alle dimissioni volontarie non segue la richiesta della NASpl perché il lavoratore ha semplicemente accettato un'altra offerta lavorativa.

Calcolo del ticket licenziamento: esempi pratici

Esempio 1

Lavoratore padre

- con contratto di lavoro a tempo indeterminato
- che ha usufruito del congedo di paternità alternativo
- che ha rassegnato le dimissioni entro il 1° anno di vita del figlio
- che ha maturato 12 mesi di anzianità aziendale al momento della cessazione del rapporto di lavoro, cessazione intervenuta nel 2023

Ticket licenziamento complessivamente dovuto = **603,10 euro**

Esempio 2

Lavoratore padre

- con contratto di lavoro a tempo indeterminato
- che ha usufruito del congedo di paternità obbligatorio dal 13 agosto 2022
- che ha rassegnato le dimissioni entro il 1° anno di vita del figlio
- con 48 mesi di anzianità aziendale al momento della cessazione del rapporto di lavoro, cessazione intervenuta nel 2023

Ticket licenziamento dovuto per ogni anno di anzianità aziendale = 603,10 euro

Ticket licenziamento complessivamente dovuto = **1.809,3 euro** (603,10 euro x 3)

Congedo di paternità: dimissioni volontarie e incentivo all'autoimprenditoria

Da ultimo occorre rilevare che se è vero che il lavoratore il più delle volte si dimette per un cambio impiego (e pertanto, nella maggior parte dei casi, non fruirà della NASpl), è altrettanto vero che l'ordinamento gli riconosce anche un'altra possibilità.

I lavoratori subordinati che hanno inviato all'INPS la domanda di NASpl possono infatti richiedere l'erogazione in un'unica soluzione dell'intero importo della NASpl se intenzionati a:

- avviare un'attività lavorativa autonoma;
- avviare un'impresa individuale;
- sottoscrivere una quota di capitale sociale di una cooperativa con rapporto mutualistico di attività lavorativa da parte del socio;
- sviluppare a tempo pieno e in modo autonomo l'attività autonoma già iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente che, essendo cessato, ha dato luogo alla NASpl.

Norme e prassi

INPS, circolare n. 32 del 20 marzo 2023



ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dall'**1** al **15** aprile 2023

01 aprile 2023

Elemento provvisorio di retribuzione

Soggetti: Agricoltura - Allevatori e consorzi zootecnici

elemento di garanzia retributiva

Soggetti: Enti culturali

Arretrati dovuti all'aumento dei minimi tabellari (entro il mese di aprile 2023)

Soggetti: Enti culturali

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Abbigliamento - industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Alimentari - Cooperative

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Alimentari ind. - olio e margarina

Inizio corresponsione elemento I.A.R. (Incremento Aggiuntivo della Retribuzione) Soggetti: Alimentari ind. - olio e margarina

Termine validità rinnovo CCNL Soggetti: Assicurazioni - Sna

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Autostrade Anas

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Call center

Elemento Garanzia Retributiva Soggetti: Carta-Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Centri elab. Dati

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Commercio Confcommercio

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Distribuzione moderna organizzata Federdistribuzione

CCPL Bologna - decorrenza nuove indennità territoriali Soggetti: Edilizia - Artigianato

CCPL Bologna - decorrenza nuove indennità territoriali Soggetti: Edilizia - Artigianato

CCPL Bologna - decorrenza nuove indennità territoriali Soggetti: Edilizia - Cooperative

CCPL Bologna - decorrenza nuove indennità territoriali Soggetti: Edilizia - Cooperative

CCPL Bologna - decorrenza nuove indennità territoriali Soggetti: Edilizia - Industria

CCPL Bologna - decorrenza nuove indennità territoriali Soggetti: Edilizia - Industria

elemento di garanzia retributiva Soggetti: Enti culturali

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Fotoincisione tessile

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Lavorazioni a facon Anpit Cital

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Retifici meccanici da pesca SMI

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Servizi assistenziali Anaste Confsal

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Terziario Confesercenti

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: terziario coop consumo

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Tessili vari torcitura serica

11 aprile 2023

Versamento trimestrale contributi al Fondo A. Pastore Soggetti: Versamento trimestrale premi a favore dell'assicurazione polivalente supplementare - PREVIR ed ora intitolata ad Antonio Pastore - istituita a seguito di un accordo stipulato tra la Confcommercio e la FENDAC, a favore dei dirigenti in servizio presso le aziende del settore commerciale ed alberghiero ed altre iscritte al Fondo di previdenza M. Negri.

Versamento contributi Fondo M. Besusso (FASDAC) Soggetti: Versamento trimestrale dei contributi assistenziali per i dirigenti delle aziende commerciali, spedizione e trasporti

Versamento contributi Fondo M. Negri Soggetti: Versamento trimestrale dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei dirigenti delle aziende commerciali, dei trasporti, dei servizi, ausiliarie e del terziario avanzato, nonché dei dirigenti degli alberghi, delle agenzie marittime e dei magazzini generali.

Contributi lavoratori domestici Soggetti: Versamento trimestrale contributi previdenziali per i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari