

# CIRCOLARE LAVORO

31 MAGGIO 2023



## NEWS

Dal 16 al 31 maggio 2023



## GUIDA PRATICA

Congedo parentale all'80%, gli adempimenti per il datore di lavoro

- Condizioni e modalità
- Come presentare la domanda



## ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dall'1 al 15 giugno 2023

## Sommario

Tirocini extracurricolari con indennità di partecipazione più ricca	2
Contratto di espansione con sgravi contributivi per le imprese che assumono	5
Assegno unico e universale: operazioni di conguaglio a credito e a debito	8
Esonero contributivo per i lavoratori a due tempi e due vie	10
Ricorsi INPS: ulteriori precisazioni sul nuovo regolamento	13
Sicurezza sul lavoro, dall'Inail nuovo applicativo per la riduzione dei livelli di rischio	14
Decreto flussi 2022, lavoro subordinato: domande dalle agenzie di somministrazione	16
Crisi di impresa e ticket Naspi, istruzioni per l'uso	17
Ricorsi Inps, cosa cambia con il nuovo regolamento	20
Guida Pratica - Congedo parentale all'80%, gli adempimenti per il datore di lavoro	22
Adempimenti e scadenze	26



## NEWS

Dal **16** al **31** maggio 2023

## Tirocini extracurricolari con indennità di partecipazione più ricca

Sale da **300 a 500 euro** la soglia massima dell'indennità mensile di partecipazione ai **tirocini extracurricolari** a carico del Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" - PON IOG: lo ha comunicato l'ANPAL con la nota del 25 maggio 2023, n. 6902.

I nuovi importi sono riconosciuti a valere sul Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" e si applicano a tutti i soggetti, ivi compresi *soggetti disabili e persone svantaggiate*, e anche ai tirocini extracurricolari in corso di svolgimento.

ANPAL ha aggiornato la **scheda misura 5** (tirocinio extracurricolare) e la **scheda misura 5 bis** (tirocinio extra-curricolare in mobilità geografica).

Analizziamone i contenuti.

### Definizione generale di tirocinio extracurricolare

Il tirocinio è definito dal legislatore (art. 1, commi 720-726, legge 30 dicembre 2021, n. 234, cd. legge di Bilancio 2022) come "un **percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro**, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro".

Se funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio è curricolare.

I **tirocini diversi da quelli curricolari**, vale a dire i tirocini extracurricolari, sono finalizzati ad **orientare le scelte professionali** dei giovani attraverso un **periodo di formazione on the job**.

Il Governo e le regioni sono stati incaricati di individuare, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, **nuove linee-guida condivise** per i tirocini extracurricolari secondo i criteri espressamente indicati dal legislatore (art. 1, commi 721, legge di Bilancio 2022) e principalmente finalizzati a contrastarne l'uso distorto.

L'attivazione di un tirocinio è subordinata alla **stipula di una convenzione** tra un soggetto promotore e un soggetto ospitante presso il quale si svolgerà il tirocinio, corredata da un piano formativo.

Il tirocinio non è un rapporto di lavoro e, se svolto in modo fraudolento, comporta l'applicazione di sanzioni (50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio a carico del soggetto ospitante).



## NOTA BENE

L'accordo sulle nuove linee guida era atteso entro il 30 giugno 2022. Attualmente occorre fare riferimento all'Accordo Stato-Regioni del 25 maggio 2017. Per l'operatività delle disposizioni della legge di Bilancio 2022 si rinvia alla nota n. 530/2022 e alla nota n. 1451/2022 dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

### Scheda misura 5: tirocinio extracurricolare

I tirocini extracurricolari a carico del PON IOG, della **durata massima di 6 mesi (12 mesi per i disabili e per le persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91)**, hanno lo scopo di agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani studenti, disoccupati e/o inoccupati mediante la formazione on the job e attestazione/certificazione delle competenze acquisite.

Per i tirocini regionali, all'ente promotore è riconosciuta una remunerazione modulata in base al profilo del giovane e alle differenze territoriali. La remunerazione è erogata, a costi standard, a risultato, a partire dal trentesimo giorno dalla fine del tirocinio (per gli importi si veda la tabella contenuta nella scheda misura 5).

In caso di **trasformazione del tirocinio in un contratto di lavoro**, sono previste inoltre le remunerazioni previste dalla scheda 3 "accompagnamento al lavoro".

La soglia massima dell'indennità mensile a carico del PON IOG è stata elevata a 500 euro anche per i tirocini svolti da soggetti disabili e da persone svantaggiate.

È fatta salva la possibilità per Regioni/PA di incrementare tale con risorse proprie o a carico dei soggetti ospitanti.

### Scheda misura 5 bis: tirocinio extra-curricolare in mobilità geografica

A valere sul PON IOG sono inoltre agevolati i percorsi di tirocinio in mobilità nazionale e transnazionale per favorire **esperienze formative e professionali al di fuori del proprio territorio**.

Anche in tal caso la **durata massima dei tirocini è di 6 mesi e di 12 mesi per i disabili e per le persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91**).

Al **giovane tirocinante in mobilità interregionale** è riconosciuta una indennità di partecipazione a carico del PON IOG dalla soglia massima di 500 euro, anche per i tirocini svolti da soggetti disabili e da persone svantaggiate nonché un rimborso per la mobilità geografica previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Le Regioni/PA potranno incrementare l'importo relativo all'indennità di tirocinio con risorse proprie o a carico dei soggetti ospitanti.

Al **giovane tirocinante in mobilità transnazionale** sono riconosciuti, per il periodo di tirocinio, un **rimborso per la mobilità geografica**, previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016, un **rimborso per i costi di formazione generale** e il diritto all'erogazione di un **corso di formazione linguistica di gruppo** per un massimo di 40 ore.

Nel caso in cui il tirocinio si trasformi in un contratto di lavoro subordinato compete, nei casi in cui è previsto, un incentivo occupazione giovani (scheda 9 bis).

## Importi dell'indennità e sanzioni

I nuovi massimali dell'indennità di partecipazione a tirocini, a valere sul Programma operativo nazionale Iniziativa occupazione giovani, sono riconosciuti a decorrere dalla mensilità successiva al 25 maggio 2023 e per i tirocini in corso di svolgimento.

Da ultimo è importante ricordare che la legge di Bilancio 2022 (articolo 1, comma 722) ha stabilito che la mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione comporta, a carico del trasgressore, l'irrogazione di una **sanzione amministrativa** dall'ammontare proporzionato alla gravità dell'illecito commesso e in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro (legge 24 novembre 1981, n. 689) (note INL n. 530/2022 e n. 1451/2022).

## Contratto di espansione con sgravi contributivi per le imprese che assumono

Le **assunzioni stabili di giovani** sono agevolabili anche se avvenute nell'ambito di un **contratto di espansione**.

L'INPS, con il messaggio n. 1450 del 18 aprile 2023, ha spazzato via ogni dubbio in merito alla possibilità, per le imprese coinvolte in **processi di reindustrializzazione e riorganizzazione** e sottoscrittrici di un contratto di espansione, di accedere (anche) agli incentivi all'occupazione previsti dalla legislazione vigente.

Tralasciando di ricordare le argomentazioni che hanno condotto l'INPS a tale conclusione, è in questa sede opportuno soffermarsi sui **vantaggi riconoscibili ai datori di lavoro** che, in conformità alle previsioni del contratto di espansione, stilano un **piano concordato di nuove assunzioni** per esigenze di ricambio generazionale (in sostituzione dei lavoratori accompagnati e consenzienti al pensionamento) o, più in generale, per acquisire nuove figure professionali coerenti con il processo di riorganizzazione e reindustrializzazione dell'impresa in atto.

### Contratto di espansione fino al 2023

Il contratto di espansione (articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) è un **contratto di natura gestionale** ed è basato su un accordo stipulato, in sede governativa, con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria.

Nonostante i ripetuti tentativi, da parte del legislatore (da ultimo, anche in sede di stesura del decreto Lavoro), di estendere l'ambito di operatività e la durata della sperimentazione, ad oggi, la **deadline del regime sperimentale** resta confermata al 2023.

Fino al 31 dicembre 2023 (articolo 1, comma 215, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, cd. legge di Bilancio 2022) le **imprese con almeno 50 unità lavorative** in organico, calcolate anche complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva, possono pertanto continuare a stipulare accordi collettivi in sede governativa finalizzati al ricambio generazionale e/o all'aggiornamento delle professionalità del personale in organico.

Sarà così possibile, nell'ambito del contratto di espansione:

- procedere allo **scivolo pensionistico** (agevolato) dei lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata (da ultimo, circolare INPS 25 luglio 2022, n. 88);
- avviare **percorsi di formazione o di riqualificazione professionali** dei lavoratori in organico secondo il piano formativo concordato (parte integrante del contratto di espansione) e ricorrendo ad una **cassa integrazione straordinaria in deroga** agli articoli 4 e 22 del D.Lgs n. 148/2015 e per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi.

**Per le novità del decreto Lavoro, leggi anche:** Contratti di espansione e decreto lavoro: cosa cambia

## Nuove assunzioni

Oltre al piano formativo, parte essenziale del contratto di espansione è la programmazione per l'assunzione di nuove professionalità.

Il contratto di espansione deve al riguardo indicare:

- Il **numero dei lavoratori da assumere** e i relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione,
- la **programmazione temporale** delle assunzioni;
- la **durata a tempo indeterminato** dei contratti di lavoro, ivi compreso il contratto di apprendistato professionalizzante.

Pertanto il datore di lavoro, con la stipula del contratto di espansione, si impegna ad assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante preventivamente il numero di assunzioni da effettuare che, è bene ricordare, devono presentare profili professionali compatibili con i processi di reindustrializzazione o riorganizzazione in atto.

## Incentivi all'occupazione

Per le nuove assunzioni, programmate in fase di stipula del contratto di espansione, il datore di lavoro può fruire degli incentivi all'occupazione, tra cui l'**esonero contributivo totale** di cui legge di Bilancio 2021 (articolo 1, comma 10, legge 30 dicembre 2020, n. 178), riconosciuto per l'assunzione di **giovani under 36** alla prima occupazione stabile fino al 31 dicembre 2023 (articolo 1, comma 297, legge 29 dicembre 2022, n. 197, cd. legge di Bilancio 2023).

L'esonero è previsto, in via sperimentale, anche per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 e dà diritto al datore di lavoro di godere dello **sgravio al 100%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e dei cd. contributi minori.

Per il 2023 lo sgravio è concesso nel **limite massimo di 8.000 euro annui**, da riparametrare e applicare su base mensile e per un **periodo massimo di 36 mesi ovvero di 48 mesi** se le assunzioni sono effettuate in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

I datori di lavoro (privati, imprenditori e no) non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti (o procedere nei 9 mesi successivi all'assunzione) a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.



### ATTENZIONE

La concessione dell'incentivo è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea (attualmente si è ancora in attesa dell'autorizzazione relativa al secondo semestre 2022 e al 2023).

In alternativa, continua ad essere applicabile, come misura strutturale lo **sgravio contributivo parziale, al 50%**, previsto dalla legge di Bilancio 2018 (articolo 1, commi 100-108 e 113-114, legge 27 dicembre 2017, n. 205 e circolare INPS 2 marzo 2018 n. 40), non subordinato all'autorizzazione UE.

Entrambi gli incentivi **non sono però applicabili ai rapporti di apprendistato**, in relazione ai quali però il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

**Per un quadro più generale e ampio, leggi SPECIALE ASSUNZIONI - Assumere giovani nel 2023: con quali incentivi contributivi?**

Da ultimo è opportuno segnalare che l'INPS, nel richiamato messaggio n. 1450/2023 ha espressamente chiarito che è possibile accedere alle misure agevolative anche laddove siano in atto, presso il datore di lavoro, riduzioni dell'orario di lavoro (articolo 41, comma 7, del decreto legislativo n. 148/2015).

## Assegno unico e universale: operazioni di conguaglio a credito e a debito

Con il messaggio 26 maggio 2023, n. 1947, l'INPS comunica che è stata avviata la rielaborazione di tutte le competenze mensili dell'**Assegno Unico Universale (AUU)** a partire dalla mensilità di marzo 2022 tramite il ricalcolo degli importi effettivamente dovuti e il calcolo delle differenze con gli importi già liquidati.

Tali operazioni di ricalcolo tengono conto anche delle mensilità già erogate nei primi mesi del 2023. A seguito della rielaborazione, l'Inps ha determinato le seguenti compensazioni:

- **conguagli a credito** che danno luogo agli importi da erogare al richiedente;
- **conguagli a debito** che corrispondono alle somme erogate indebitamente al richiedente e dunque oggetto di recupero da parte dell'Istituto.

Pertanto, la **rata mensile AUU relativa al pagamento di maggio** sarà comprensiva di eventuali conguagli a credito o a debito.

### Criteri e casistiche per il ricalcolo

Il ricalcolo dell'Assegno unico e universale è stato effettuato in base alle seguenti casistiche:

- **variazioni della DSU;**
- liquidazione degli importi relativi alla **settima e ottava mensilità di gravidanza** (c.d. premio alla nascita), sulla base del valore dell'ISEE presentato entro 120 giorni dalla nascita del figlio;
- **maggiorazioni degli importi** spettanti per le mensilità di gennaio e febbraio 2023, tenuto conto del riconoscimento della rivalutazione legata all'aumento del costo della vita;
- importi liquidati sulla base di valori di ISEE del nucleo familiare, poi dichiarati discordanti dalla Struttura INPS territorialmente competente a seguito di accertamenti effettuati sulla veridicità dei dati dichiarati;
- conguagli derivanti da **operazioni di rettifica dell'ISEE 2022**, eventualmente effettuate dai (CAF) successivamente al 31 dicembre 2022;
- eventuali recuperi della maggiorazione per **genitori entrambi lavoratori** di cui all'articolo 4, comma 8, del decreto legislativo n. 230/2021, laddove non spettante in presenza di nucleo monogenitoriale, diverso comunque da quello vedovile che invece mantiene l'agevolazione per il quinquennio successivo alla data del decesso del genitore lavoratore;
- rideterminazione degli importi spettanti per effetto del riconoscimento delle maggiorazioni per **soggetti disabili** introdotte dal decreto-legge del 21 giugno 2022, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122;
- ricalcolo degli importi relativi ai nuclei familiari numerosi e per i figli successivi al secondo;

- ricalcolo degli importi dell'Assegno unico per i nuclei percettori di **Reddito di cittadinanza** con rideterminazione della somma spettante al genitore non facente parte del nucleo ISEE del minore, sulla base di quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 230/2021;
- importi riconosciuti con riferimento alle domande di Assegno unico presentate precedentemente al 30 giugno 2022, con ISEE presentati entro il 30 giugno dello stesso anno e rate calcolate con importo al minimo (50 euro per i figli minorenni e 25 euro per i figli maggiorenni).

Gli utenti interessati dalle operazioni di conguaglio saranno informati dall'Inps tramite e-mail o sms.

I soggetti possono già acquisire i dettagli relativi ai **conguagli** tramite il Contact Center integrato ovvero alle Strutture INPS competenti per territorio.

L'INPS, con il messaggio n. 1947 del 2023, comunica che **entro il 10 giugno** sarà rilasciata l'apposita sezione della procedura AUU ove sarà possibile visionare direttamente sul sito istituzionale il dettaglio degli importi (sia a credito che a debito), previa autenticazione con SPID, CIE o CNS.

### Esempio di compensazione con conguaglio a debito

Si fornisce un esempio di compensazione con conguaglio a debito relativo alla mensilità di maggio 2023:

- la **mensilità di maggio 2023** è determinata da 1.432,18 € (somma dell'importo spettante a titolo di AUU e dalla maggiorazione transitoria spettante);
- da un ricalcolo dell'importo AUU relativo alla mensilità di marzo 2022 è emerso un **importo indebitamente percepito pari a -42,22 €** (composto dalla sola componente transitoria).

In tal caso, l'importo debito relativo alla mensilità 2022 sarà recuperato sulla competenza di maggio 2023.

**L'importo posto in pagamento a maggio 2023 è uguale a 1389,96 € (determinato da tale operazione= 1432,18 € - 42,22 €)**

### Esempio di compensazione con conguaglio a credito

Si fornisce un esempio di compensazione con conguaglio a credito relativo alla mensilità di maggio 2023:

- la **mensilità di maggio 2023** è pari a 275,10 € (somma dell'importo spettante a titolo di AUU e dalla maggiorazione transitoria spettante);
- per le competenze da marzo 2022 a dicembre 2022, emerge la necessità di riconoscere un **importo a credito del cittadino pari a 850 €** (determinato dalla citata maggiorazione per figlio disabile minorenne).

In tal caso, la mensilità di maggio sarà incrementata dal credito maturato nel periodo marzo-dicembre 2022.

**L'importo posto in pagamento complessivo a maggio 2023 è pari a 1125,10 € (determinato da tale operazione= 275,10 € + 850 €)**

## Esonero contributivo per i lavoratori a due tempi e due vie

Esonero contributivo per i lavoratori dipendenti a due tempi e a doppia via per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. A ricordarlo è l'INPS con il messaggio n. 1932 del 24 maggio 2023 che illustra le **novità del decreto Lavoro** (articolo 39, decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48), fornendo ai datori di lavoro le informazioni necessarie per elaborare le prossime **buste paga** e esporre i dati nel **flusso Uniemens**.

Per quanto non espressamente indicato nel messaggio n. 1932/2023, i datori di lavoro dovranno tenere conto dei precedenti interventi regolatori dell'Istituto.

### Riduzione contributiva per il 2023

La legge di Bilancio 2023 (articolo 1, comma 281, legge 29 dicembre 2022, n.197) ha reintrodotto, per il periodo di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dovuti dai **dipendenti pubblici e privati, con esclusione dei lavoratori domestici**.

L'esonero che, si ricorda, è solo a favore dei lavoratori e non incide sulla futura determinazione dell'assegno pensionistico, è riconosciuto per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 "con i medesimi criteri e modalità" stabiliti dalla legge di Bilancio 2022 (articolo 1, comma 121, legge 30 dicembre 2021, n. 234) e nelle seguenti misure percentuali:

- **2%** se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non eccede **l'importo mensile di 2.692 euro**, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- **3%** se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non eccede **l'importo mensile di 1.923 euro**, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.



### NOTA BENE

Al riguardo, si rammenta che l'Istituto ha fornito indicazioni circa la predetta misura con la circolare n. 43 del 22 marzo 2022 e con il messaggio n. 3499 del 26 settembre 2022 e, per l'esonero della legge di Bilancio 2023, la circolare n. 7 del 24 gennaio 2023.

### Riduzione contributiva per il secondo semestre 2023

Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, il decreto Lavoro (articolo 39, comma 1, decreto-legge n. 48/2023) ha elevato del 4% le misure percentuali di esonero contributivo applicabili al primo semestre 2023 con una importante novità: la riduzione contributiva non ha effetto sul rateo di tredicesima.

**Per le novità del decreto lavoro, leggi anche:** Cuneo fiscale, fringe benefit e contratto a tempo determinato: cosa cambia

La non applicabilità al rateo di tredicesima comporta la necessità, per il datore di lavoro, in fase di elaborazione della busta paga, di **operare due distinti conteggi sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima**.

Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero contributivo si applica nella misura:

- del **6%** se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non eccede l'importo mensile di 2.692 euro;
- del **7%** se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

Come abbiamo prima accennato, la maggiorazione prevista dal decreto Lavoro non rileva ai fini della tredicesima mensilità.

Pertanto, in relazione alla tredicesima mensilità, i datori di lavoro dovranno operare nel seguente modo.

### **Caso 1. Tredicesima mensilità erogata in unica mensilità nel mese di competenza di dicembre 2023**

Sulla tredicesima mensilità erogata in unica mensilità nel mese di competenza di dicembre 2023, la riduzione si applica nella misura:

- del **2%** se la tredicesima mensilità non eccede l'importo di 2.692 euro;
- del **3%** se la tredicesima mensilità non eccede l'importo di 1.923 euro.

### **Caso 2. Tredicesima mensilità erogata mensilmente**

Se la tredicesima mensilità è erogata mensilmente, la riduzione contributiva, relativamente al singolo rateo di tredicesima si applica nella misura:

- del **2%** se il rateo mensile di tredicesima non eccede l'importo di 224 euro (2.692 euro/12);
- del **3%** se rateo mensile di tredicesima non eccede l'importo di 160 euro (1.923 euro/12).

Pertanto, **nel rispetto delle soglie retributive indicate**, la riduzione della quota contributiva a carico del lavoratore per il periodo di paga da luglio 2023 a dicembre 2023 opera distintamente sulla retribuzione imponibile corrisposta nel mese (riduzione 6% o 7%,) e sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel mese di competenza di dicembre 2023 ovvero sui ratei di tredicesima qualora la stessa sia erogata nei singoli mesi (riduzione 2% o 3%).

## Quadro operativo

Voci retributive	Primo semestre 2023	Secondo semestre 2023
Retribuzione imponibile corrisposta nel mese	Riduzione 2% o 3%	Riduzione 6% o 7%
Tredicesima mensilità corrisposta a dicembre 2023	Riduzione 2% o 3%	Riduzione 2% o 3%
Tredicesima mensilità corrisposta mensilmente	Riduzione 2% o 3%	Riduzione 2% o 3%

## Esposizione in Uniemens

L'INPS, con il messaggio n. 1932/2023, fornisce da ultimo le indicazioni operative per l'esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero contributivo nel flusso Uniemens.

- nella **sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens**, i datori di lavoro dovranno attenersi alle istruzioni fornite con il messaggio n. 3499/2022 e con la circolare n. 7/2023 (a partire dal mese di competenza di luglio 2023, nel <CodiceCausale> dovrà essere inserito, per l'esonero del 6%, il **valore "L094"**, avente il nuovo significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 e per l'esonero del 7%, il **valore "L098"**, avente il nuovo significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48"
- per i **datori di lavoro con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica**, per i quali sono stati istituiti i **due nuovi Codici Recupero "48" e "49"**, da utilizzare rispettivamente per l'esonero nella misura del 6% e del 7% della contribuzione IVS per le mensilità di competenza dal mese di luglio 2023 a quello di dicembre 2023;
- per i **datori di lavoro agricoli**, per i quali si dovranno utilizzare le modalità descritte nella circolare n. 43/2022.

## Ricorsi INPS: ulteriori precisazioni sul nuovo regolamento

Con il messaggio del 23 maggio 2023, n. 1900, l'Istituto Previdenziale fornisce ulteriori in seguito all'adozione del nuovo Regolamento in materia di **ricorsi amministrativi** di competenza dei Comitati dell'**INPS**, adottato con propria delibera n. 8 del 18 gennaio 2023.

Si rammenta che con la circolare 17 maggio 2023, n. 48, l'Inps aveva già illustrato in modo dettagliato la materia del nuovo Regolamento sui ricorsi amministrativi (l'oggetto, il campo di applicazione, le modalità, i termini per la presentazione nonché la relativa trasmissione).

### Ulteriori precisazioni

I ricorsi relativi ai provvedimenti di diniego o di accoglimento parziale dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria dovranno essere proposti entro 30 giorni dalla data di ricezione del provvedimento di diniego o di accoglimento parziale dell'istanza.



#### NOTA BENE

Tale termine si applica ai provvedimenti di diniego o di accoglimento parziali notificati successivamente alla data di pubblicazione della circolare n. 48/2023, dunque dal 17 maggio 2023.

Diversamente, con riferimento ai provvedimenti notificati anteriormente alla predetta data, continua ad applicarsi il termine di 60 giorni per la proposizione dell'impugnativa in via amministrativa.

Al termine del regime transitorio in questione - relativamente ai ricorsi notificati in data anteriore al 17 maggio 2023 - le indicazioni fornite con il precedente messaggio n. 2939/2013 dovranno intendersi superate.

## Sicurezza sul lavoro, dall'Inail nuovo applicativo per la riduzione dei livelli di rischio

Novità in arrivo dall'Inail. L'Istituto comunica infatti l'avvio da oggi **22 maggio 2023** di un nuovo applicativo per la **riduzione dei livelli di rischio**, in attuazione della normativa in tema di sicurezza sul lavoro.

Vediamo di che si tratta, sulla scorta di quanto illustrato nella circolare n. 18 del 19 maggio 2023.

### Il nuovo applicativo, scopo e funzione

Rendere fruibili strumenti tecnici per la riduzione dei livelli di rischio attraverso soluzioni specialistiche finalizzate alla tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro: questo lo scopo del nuovo applicativo informatico che prende le mosse dal disposto del comma 3 ter dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il nuovo applicativo consente di individuare le soluzioni più appropriate nella valutazione dei rischi per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori attraverso la consultazione di un ambiente interattivo (**repository**) che renda fruibili al datore di lavoro i prodotti, gli strumenti e le soluzioni tecniche specialistiche necessarie.

Il datore di lavoro è in tal modo supportato nel valutare ed eliminare, o comunque ridurre, i rischi in relazione alle conoscenze acquisite e in base al progresso tecnico.

### Criteri metodologici

I criteri metodologici da impiegare nella validazione degli strumenti tecnico specialistici per la riduzione dei livelli di rischio sono applicati attraverso una griglia predefinita composta da un prerequisito d'inclusione e **cinque** specifici **criteri di ammissibilità**.

In tal modo sarà possibile aggiornare il repository con nuovi ed ulteriori strumenti ogni volta che l'evoluzione tecnico-scientifica delle attività di ricerca e prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro lo richiedano.

### Modalità di accesso e criteri di ricerca

L'accesso all'applicativo per la consultazione e la ricerca dei prodotti è disponibile da oggi **22 maggio 2023** sul portale [www.inail.it](http://www.inail.it) al percorso: Attività>Prevenzione e sicurezza> Strumenti per la valutazione del rischio.

In questa sezione sono disponibili gli strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio, come detto suscettibile di successive integrazioni in relazione all'evolversi delle conoscenze tecnico-scientifiche.

Per una migliore ed efficace ricerca sono peraltro presenti i seguenti filtri impostabili dall'utente:

- Attività/Ateco - Elenco delle attività economiche rappresentate al I e II livello della classificazione Ateco – (Sezioni e Divisioni);
- Tipologia di rischio - Rischi Ergonomici; Rischi da Agenti fisici; Rischi da interferenze; Rischi trasversali/organizzazione del lavoro; Rischio ambienti confinati; Rischio da Agenti biologici; Rischio da Sostanze pericolose; Rischio elettrico; Rischio esposizione ad agenti atmosferici (caldo, freddo, pioggia, vento); Rischio eventi naturali (frane, eventi eccezionali, sisma); Rischio incendio ed esplosione; Rischio infortunistico (generico); Rischio scavi e fondazioni; Rischio utilizzo macchine, attrezzature e impianti;
- Tipo di strumento - Applicativi; Banche dati; Buone pratiche; Linee di indirizzo; Linee guida; Schede informative; Procedure; Software.

Attraverso tale metodologia di consultazione semplificata è possibile l'accesso a una pagina dedicata al prodotto di interesse selezionato, in modo da agevolare il datore di lavoro nell'identificazione e nella valutazione dei livelli di rischio e delle migliori soluzioni tecniche per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

## Assistenza agli utenti

Infine, nell'area "Supporto" e "Contatti" del portale [www.inail.it](http://www.inail.it) è disponibile il servizio "Inail risponde" per l'assistenza e il supporto nell'utilizzo dei servizi online e per approfondimenti normativi e procedurali.

È comunque possibile rivolgersi al Contact center al numero 066001, accessibile sia da rete fissa sia da rete mobile.

## Decreto flussi 2022, lavoro subordinato: domande dalle agenzie di somministrazione

Con nota 15 maggio 2023, n. 3432, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce chiarimenti in merito alla presentazione delle istanze per l'assunzione di **lavoratori subordinati non stagionali** da parte delle **agenzie di somministrazione**.

### Agenzie di somministrazione: presentazione mod. B2020

L'INL illustra i chiarimenti relativi alla presentazione del "Modello B2020: Richiesta nominativa di nulla osta al lavoro subordinato per settori di autotrasporto, edilizia e turistico/alberghiero" e ritiene che le agenzie di somministrazione possano rientrare tra i **datori di lavoro** legittimati alla presentazione delle domande per l'assunzione di lavoratori nell'ambito delle quote previste dal **decreto flussi**.

Il modello B2020 - diviso in sezioni - dovrà essere compilato e trasmesso telematicamente.

Altresì, con riferimento a ciascun utilizzatore, l'agenzia dovrà produrre il **contratto** di somministrazione relativo ad ogni **istanza** trasmessa.

### In arrivo la circolare congiunta

Rimangono valide le procedure e le modalità di ingresso indicate dal decreto flussi 2022, fermo restando che si attende l'emanazione di un'apposita circolare esplicativa e congiunta da parte del Ministero dell'Interno - Ministero del lavoro in accordo con la Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione.

## Crisi di impresa e ticket Naspi, istruzioni per l'uso

Arrivano dall'Inps le necessarie istruzioni operative in merito al versamento del **ticket Naspi** e agli obblighi informativi cui è tenuto il curatore nelle fattispecie di interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato disciplinate dall'art. 189 del **Codice della crisi di impresa** (D.Lgs. n. 14/2019), entrato in vigore il 15 luglio 2022.

In particolare, con la circolare n. 46 del 17 maggio 2023, l'Istituto si sofferma su un particolare aspetto introdotto dal Codice della crisi di impresa, in base al quale l'apertura della liquidazione giudiziale non integra un motivo di licenziamento.

### Compiti del curatore

Tale disposizione, dettata dall'art. 189, comma 1 del Codice della crisi di impresa, non esime peraltro il curatore dal procedere subito ad intimare il licenziamento qualora non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo, o comunque sussistano in tal senso manifeste ragioni economiche inerenti l'assetto dell'organizzazione del lavoro.

Il secondo periodo del comma 1 dell'articolo 189 prosegue poi stabilendo che i rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa sono sospesi fino a quando il curatore comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi di recesso.

Appare evidente come la sospensione in oggetto sia volta a consentire al curatore di valutare la possibilità o meno di continuazione dell'attività aziendale; in ogni caso, peraltro, decorsi quattro mesi dalla apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, i rapporti di lavoro subordinato si intendono risolti di diritto con decorrenza dalla apertura della liquidazione giudiziale.

La sospensione può essere prorogata per un massimo di otto mesi, su disposizione del Giudice delegato, qualora il curatore o l'Ispettorato territoriale del lavoro ritengano sussistenti le possibilità di ripresa o trasferimento a terzi dell'azienda o di un suo ramo.

Infine, il comma 5 dell'art. 189 consente al lavoratore, durante la sospensione, la facoltà di rassegnare le dimissioni, qualificate per **giusta causa** a meno che non sia beneficiario di trattamenti di sostegno al reddito.

### Licenziamenti collettivi

In caso di **licenziamenti collettivi** intimati dal datore di lavoro sottoposto a procedura di liquidazione giudiziale, e una volta raggiunto l'accordo sindacale, il curatore provvede a ogni atto conseguente.



#### NOTA BENE

la risoluzione di diritto con decorrenza dalla apertura della liquidazione giudiziale, che interviene al termine del periodo di sospensione del rapporto di lavoro, non si applica quando il curatore abbia avviato la procedura di licenziamento collettivo.

## Ticket Naspi, quando è obbligatorio

Secondo quanto disposto dal comma 31 dell'art. 2 della L. n. 92/2012, nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenuti dal 1° gennaio 2013, il datore di lavoro deve versare il **ticket Naspi** pari al 41% del massimale mensile di Naspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, in tutti i casi che darebbero diritto alla Naspi medesima, ovvero:

- licenziamento
- dimissioni per **giusta causa**
- risoluzione di diritto allo scadere del periodo di sospensione del rapporto di lavoro.

Nelle ipotesi in cui sia stata aperta la procedura di liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro, la cessazione del rapporto di lavoro costituisce perdita involontaria dell'occupazione, con conseguente riconoscimento del trattamento Naspi.

Ne deriva che le fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'art. 189 del Codice della crisi di impresa rientrano nelle causali che danno diritto alla Naspi e, come tali, comportano l'obbligo del versamento del ticket di licenziamento anche in caso di risoluzione di diritto.

## Ticket Naspi, quando si versa

Il ticket Naspi deve essere sempre versato **in unica soluzione** entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro che, nelle ipotesi di cui all'art. 189 in oggetto, ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

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

In caso di **licenziamento collettivo**, il curatore è tenuto all'adempimento di denuncia entro la fine del mese successivo a quello in cui comunica la risoluzione del rapporto di lavoro.



### NOTA BENE

Il ticket va versato a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia o meno accesso alla prestazione Naspi.

## Compilazione flusso Uniemens

Il curatore deve utilizzare il codice Tipo Cessazione “2T” per indicare la cessazione del rapporto di lavoro sulla matricola del datore di lavoro in liquidazione giudiziale e il codice Tipo Assunzione “2T”, per l’eventuale assunzione del lavoratore sulla matricola della procedura di liquidazione giudiziale.

Nel periodo di sospensione del rapporto di lavoro, nel caso in cui la procedura di liquidazione giudiziale sia stata autorizzata all’esercizio provvisorio sulla matricola già in essere in capo al datore di lavoro, il curatore deve invece esporre i lavoratori sospesi sul flusso Uniemens con il codice <TipoLavStat> “NFOR”.

La cessazione del rapporto di lavoro con causale “risoluzione di diritto” deve essere esposta nel con il codice Tipo cessazione di nuova istituzione “5A”, avente il significato di “Risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 189 del Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza”.

La cessazione del rapporto di lavoro con causale “dimissioni per giusta causa ai sensi dell’art. 189 del Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza”, deve essere indicata con il codice Tipo cessazione di nuova istituzione “5B”, avente il significato di “Dimissioni per giusta causa ai sensi dell’art.189 del Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza”, mentre la cessazione del rapporto di lavoro con causale “licenziamento individuale ai sensi dell’art. 189 del Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza” deve essere esposta con il codice Tipo cessazione di nuova istituzione “5C”, avente il significato di “Licenziamento individuale ai sensi dell’art.189 del Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza”.

I codici tipo cessazione sopra indicati devono essere esposti nel mese di apertura della procedura di liquidazione giudiziale utilizzando l’elemento <Cessazione> presente all’interno dell’elemento <MesePrecedente>.

Infine, l’Istituto precisa che le modalità operative per il versamento del ticket, illustrate con precedente circolare n. 44 del 22 marzo 2013 e con il messaggio n. 594 dell’8 febbraio 2018, trovano applicazione anche nelle ipotesi di lavoratore dipendente da datore di lavoro privato tenuto al versamento della contribuzione IVS alle Casse della Gestione pubblica.

## Ricorsi Inps, cosa cambia con il nuovo regolamento

Resa nota dall'Inps l'adozione del nuovo Regolamento in materia di ricorsi amministrativi di competenza dei Comitati dell'Istituto, adottato con propria delibera n. 8 del 18 gennaio 2023.

La materia è illustrata nella circolare n. 48 del 17 maggio 2023.

### Ambito di applicazione

Il Regolamento, che si applica alla trattazione e definizione dei ricorsi amministrativi di competenza dei Comitati e delle Commissioni centrali e periferiche dell'Istituto, compresi i Comitati di vigilanza delle gestioni autonome, introduce anche specifiche disposizioni relative al riesame dei provvedimenti di concessione di competenza delle Commissioni provinciali Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli e dei Comitati amministratori dei Fondi di solidarietà bilaterali.

L'ambito di applicazione del Regolamento è stato inoltre esteso ai ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti in materia di prestazioni previdenziali ed entrate relative al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo e al Fondo Pensione Lavoratori Sportivi.

### Come si presentano i ricorsi

I ricorsi amministrativi di competenza dei Comitati e delle Commissioni devono essere presentati in **via telematica** dall'interessato o tramite gli Istituti di patronato.

In caso di persona incapace, il ricorso è sottoscritto dal rappresentante legale, mentre in caso di presentazione diretta da parte dell'interessato si intende validamente presentato anche se non sottoscritto.

Sempre in via telematica devono essere presentati i ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti in materia di prestazioni previdenziali ed entrate contributive relative al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo e al Fondo Pensioni per gli Sportivi Professionisti.

### Quando si presentano i ricorsi

I provvedimenti dell'Istituto possono essere impugnati entro **90 giorni** dalla loro ricezione, termine ridotto di 30 giorni per la presentazione del ricorso ai Comitati di vigilanza, per i ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti in materia di prestazioni previdenziali ed entrate contributive relative al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo e al Fondo Pensioni per gli Sportivi Professionisti e per quelli al Comitato amministratore della Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti avverso il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale ordinaria.

Con riguardo ai termini per la proposizione dei ricorsi ai Comitati di vigilanza per i provvedimenti di pensione, il termine decorre dalla ricezione del primo pagamento della prestazione, salvo che il provvedimento risulti spedito con l'utilizzo di posta raccomandata.

Essendo disponibile in formato telematico il prospetto di liquidazione del TFS e del TFR, nell'area riservata sezione "MyINPS", sezione "Fascicolo previdenziale del cittadino", del sito [www.inps.it](http://www.inps.it), il termine di 30 giorni per la proposizione del ricorso avverso i prospetti di liquidazione è calcolato dalla data in cui l'utente ha preso visione del provvedimento.

In caso di mancata adozione del provvedimento da parte della Struttura territoriale, il termine entro il quale è possibile presentare ricorso amministrativo decorre invece dal 121° giorno successivo a quello della presentazione della domanda.

### **Decisione del ricorso**

Il ricorso deve essere deciso entro novanta giorni dalla data di ricezione dello stesso, attestata dal protocollo informatico, ferma restando la possibilità per il Comitato di esaminare i ricorsi e decidere anche dopo la scadenza del suddetto termine.



## GUIDA PRATICA

### Congedo parentale all'80%, gli adempimenti per il datore di lavoro

Nell'ottica di agevolare e migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori, la legge di bilancio 2023 (art. 1, comma 359, L. n. 197/2022) ha disposto l'aumento dell'**indennità di congedo parentale** dal 30% all'**80%** della retribuzione per massimo un mese di congedo, fino al sesto anno di vita del bambino o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.

Di seguito, uno sguardo sulle condizioni per fruire del beneficio, con un focus sugli adempimenti cui è tenuto il datore di lavoro.

#### Condizioni e modalità

L'aumento dell'indennità di congedo parentale opera **in alternativa** tra i genitori ed è previsto a favore dei soli lavoratori dipendenti (pubblici o privati) il cui congedo di maternità o paternità termini **dopo il 31 dicembre 2022**.

L'esclusione di tutte le altre categorie di lavoratori (autonomi e iscritti alla Gestione separata di cui alla legge n. 335/95) comporta che, se un genitore è lavoratore dipendente e l'altro genitore non lo è, il mese di congedo parentale all'80% spetta solo al genitore lavoratore dipendente.



#### ATTENZIONE

La legge di bilancio 2023 non aggiunge un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione ma dispone solamente l'elevazione dell'indennità per un solo mese dei tre spettanti a ciascun genitore, non trasferibili all'altro, a condizione che detta mensilità sia fruita entro i sei anni di vita (o entro sei anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento) del minore.

Inoltre, poiché la norma prevede un termine entro cui fruire dell'indennità all'80% della retribuzione più breve rispetto ai dodici anni di vita (o dodici anni dall'ingresso in famiglia) del minore, è confermato l'utilizzo del consueto criterio cronologico di indennizzo già in essere per i periodi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione.

Fermi restando quindi i limiti individuali e di entrambi i genitori del congedo parentale, nonché i termini temporali entro cui è possibile fruirne, ne deriva che:

- i periodi di congedo parentale fruiti dal 1° gennaio 2023 da genitori lavoratori dipendenti per i quali il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022, fruibili entro i sei anni di vita o entro sei anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore, sono indennizzati all'80% della retribuzione fino al raggiungimento del limite di un mese;
- i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i dodici anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di nove mesi (comprensivo del primo mese indennizzato all'80%);
- i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di dieci o di undici mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi), non sono indennizzati, salvo che il reddito del genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria pari, per il 2023, a 563,74 euro (in tale caso sono indennizzabili al 30% della retribuzione).



## ATTENZIONE

L'aumento all'80% si applica anche in caso di fruizione del congedo parentale frazionato a mesi, giorni o in modalità oraria.

Di seguito alcuni esempi utili a comprendere la normativa.

Nascita del figlio	Termine congedo di maternità	Fruizione congedo parentale da parte del padre	Ulteriore fruizione di congedo parentale del padre	Indennizzo
15 novembre 2022	15 febbraio 2023	Dal 16 al 30 novembre 2022	Dal 15 gennaio al 14 febbraio 2023	Il mese di congedo parentale fruito nel 2023 dal padre è indennizzato all'80%. Alla lavoratrice madre, finito il congedo di maternità, spettano fino a 6 mesi di congedo parentale indennizzabili al 30%.
15 settembre 2022	15 febbraio 2023	Dal 1° ottobre al 31 dicembre 2022 al 30% della retribuzione (si tratta dei suoi 3 mesi non trasferibili all'altro genitore);	Dal 10 gennaio al 9 febbraio 2023	Il mese di congedo parentale fruito dal padre nel 2023 è indennizzabile al 30%, in quanto l'elevazione dell'indennità è prevista solo per uno dei tre mesi spettanti a ogni genitore e non trasferibili all'altro La madre, concluso il periodo di congedo di maternità, potrà fruire del congedo parentale indennizzato all'80% entro i 6 anni di vita del figlio.

## Come presentare la domanda

La domanda di congedo parentale deve essere presentata con le consuete modalità telematiche attraverso uno dei seguenti canali:

- portale web [www.inps.it](http://www.inps.it), se si è in possesso di SPID almeno di livello 2, CIE o CNS, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili dalla home page > "Lavoro" > "Congedi, permessi e certificati";
- Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 o il numero 06 164.164;
- Istituti di patronato.

## Compilazione flusso Uniemens

<p><b>Esposizione nel flusso UniEmens</b></p>	<p>I nuovi codici evento da utilizzare per la compilazione del flusso UniEmens riferita ai lavoratori dipendenti del settore privato con dipendenti iscritti all'AGO e ad altri fondi speciali sono:</p> <p>“PG0”, per il congedo parentale in modalità oraria;</p> <p>“PG1”, per il congedo parentale in modalità giornaliera.</p> <p>Nella compilazione del flusso UniEmens deve essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento “CodiceEvento” di “Settimana” procedendo alla valorizzazione del “tipo copertura” delle settimane in cui si collocano gli eventi.</p> <p>È prevista altresì la compilazione del calendario giornaliero dettagliando la durata in ore, per i congedi con fruizione in modalità oraria.</p> <p>Dalla mensilità di luglio 2023 deve essere valorizzato all'interno di “DenunciaIndividuale” “InfoAggcausaliContrib”:</p> <p>CodiceCausale “L328”;</p> <p>Elemento “IdentMotivoUtilizzoCausale” con il codice fiscale del minore;</p> <p>Elemento “AnnoMeseRif” con l'anno, mese di riferimento della prestazione anticipate;</p> <p>Elemento “ImportoAnnoMeseRif” con l'importo della prestazione conguagliata.</p>
<p><b>Esposizione in ListaPosPA</b></p>	<p>I datori di lavoro privati con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica devono utilizzare, sempre dalla denuncia di competenza luglio 2023, i seguenti codici Tipo Servizio:</p> <p>“3T” per il congedo parentale in modalità giornaliera;</p> <p>“3U” per il congedo parentale in modalità oraria.</p>

Nella compilazione del flusso UniEmens occorre valorizzare la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana>valorizzando il “tipo copertura” delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità.



## ATTENZIONE

Per i **congedi fruiti in modalità oraria**, il datore di lavoro deve compilare il calendario giornaliero dettagliando la durata in ore dell'evento. Il codice in uso per il conguaglio delle indennità relative agli eventi di cui al codice “MA2” è “L050” in luogo del codice “L053”.

### Norme e Prassi

Legge n. 197 del 29 dicembre 2022 (legge di bilancio 2023)



## ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dall'**1** al **15** giugno 2023

### 01 giugno 2023

Variazioni di livello per il personale in forza alla data di sottoscrizione del Ccnl

Soggetti: Agricoltura - Allevatori e consorzi zootecnici

Elemento Perequativo

Soggetti: Metalmeccanica - Industria

Pagamento arretrati

Soggetti: Autoscuole

Erogazione Welfare

Soggetti: Servizi ausiliari Anpit Cidec

Erogazione Welfare

Soggetti: Metalmeccanica - Industria

Corresponsione elemento perequativo

Soggetti: Metalmeccanica industria conflavoro

Erogazione Welfare

Soggetti: Metalmeccanica industria conflavoro

Erogazione Welfare

Soggetti: Oreficeria - Industria

Variazione percentuali cottimisti

Soggetti: Metalmeccanica - Industria

CCPL Agricoltura Ascoli Piceno 2021-2023 - decorrenza nuove indennità territoriali Soggetti: Agricoltura operai

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Alimentari PMI

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Alimentari pmi - panifici industriali

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Autoferrotranvieri

Elemento Garanzia Retributiva Soggetti: Ceramica - Industria

Elemento Garanzia Retributiva Soggetti: Ceramica - Industria Refrattari

Elemento Garanzia Retributiva Soggetti: ceramica domestica-tecnica

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Dirigenti autotrasporto

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Dirigenti autotrasporto

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Dirigenti autotrasporto

Corresponsione elemento garanzia retributiva Soggetti: Elettrici efficientazione commercializzazione

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Giocattoli - Ind.

elemento di garanzia retributiva Soggetti: Lapedei - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Metalmeccanica - cooperative

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Metalmeccanica - Industria

Elemento Perequativo Soggetti: Metalmeccanica - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Metalmeccanica industria conflavoro

Corresponsione elemento perequativo Soggetti: Metalmeccanica industria conflavoro

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Metalmeccanica pmi Confapi

erogazione elemento perequativo Soggetti: Metalmeccanica pmi Confapi

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Metalmeccanica pmi Confimi

elemento retributivo annuo Soggetti: Metalmeccanica pmi Confimi

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Oreficeria - Industria

elemento perequativo Soggetti: Oreficeria - Industria

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Servizi assistenziali Anaste Confisal

## 03 giugno 2023

Libretto di famiglia - Comunicazione dei dati delle prestazioni di lavoro occasionale Soggetti:  
Comunicazione dei dati delle prestazioni di lavoro occasionale tramite libretto famiglia del mese precedente