

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Giugno 2023

Le informative per l'azienda

| | |
|---|--------|
| Le novità per il contratto a termine nel Decreto Lavoro | pag. 2 |
| Novità per sanzioni a fronte di mancato versamento ritenute previdenziali | pag. 3 |
| Indennità di congedo parentale all'80% per 1 mese | pag. 4 |
| Aumento esonero contributivo lavoratori secondo semestre 2023 | pag. 6 |

Le informative per l'azienda

Oggetto: LE NOVITÀ PER IL CONTRATTO A TERMINE NEL DECRETO LAVORO

Col recente D.L. 48/2023, il governo è intervenuto modificando alcune disposizioni in relazione al contratto a tempo determinato. In specifico l'intervento si è concentrato sulle causali che necessitano per talune casistiche di stipula, proroga o rinnovo di tale tipo contrattuale.

A tal proposito, in sintesi, si ricorda che:

- il contratto a termine è attivabile per un massimo di 24 mesi, rilevando che, in linea generale, i primi 12 mesi di durata sono effettuabili in forma a causale, mentre per i successivi 12 mesi è necessaria la sussistenza di apposite causali normativamente determinate;
- per un contratto di durata iniziale superiore ai 12 mesi è quindi necessaria, fin dalla stipula, la presenza di una causale;
- per un contratto di durata pari o inferiore ai 12 mesi non è quindi necessaria alla stipula la presenza di alcuna causale, la quale tuttavia dovrà essere presente in caso di proroga del termine che imponga una durata contrattuale che superi i 12 mesi totali;
- in caso di rinnovo del contratto, dopo il periodo di stacco previsto *ex lege*, è sempre necessaria la presenza di una causale.

Tale disciplina di fondo non è stata variata dalla novella normativa, la quale è andata invece a sostituire *in toto* proprio le causali specificate nella norma. Il testo delle previgenti, infatti, le rendeva in pratica inapplicabili, date le richieste estremamente stringenti, relegando in via fattuale la durata del tipo contrattuale a un massimo di 12 mesi.

Con la novella normativa sono state quindi sostituite le vecchie con le seguenti nuove causali:

“a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; b-bis) in sostituzione di altri lavoratori”.

La norma, a una prima analisi, ha proposto qualche diversa interpretazione, in relazione al disposto ex lettera b. Si ritiene, tuttavia, di operare una valutazione del testo in senso sistemico ossia come inserito nel corpo del D.Lgs. 81/2015, normativa di riferimento nel diritto del lavoro per vari tipi contrattuali.

Alla lettera a, si dispone una sorta di delega alla contrattazione collettiva, di qualunque livello, al fine di determinare quelle cause che possano giustificare l'allungamento del termine. Ne deriverà, pertanto, un possibile frazionamento di regole a seconda del Ccnl applicato dal datore di lavoro.

Alla lettera b viene, invece, prevista una sorta di possibilità temporanea, fino al 30 aprile 2024, per ovviare a una possibile carenza della contrattazione collettiva. Viene infatti concesso alle parti del contratto individuale di andare a definire una causale *ad hoc* purché derivante da *“esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva”*. Questa era sostanzialmente una dizione già utilizzata in passato dal Legislatore che, come si ricorderà, aveva prodotto, data l'eccessiva genericità definitoria, non poco contenzioso. Una strada quindi che sarà utilizzabile con molta cautela.

Alla lettera b-bis, infine, è stata inserita la classica ipotesi di assunzione sostitutiva di lavoratore assente.

Restiamo in attesa delle opportune indicazioni amministrative sul tema.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ PER SANZIONI A FRONTE DI MANCATO VERSAMENTO RITENUTE PREVIDENZIALI

Per il caso di omesso versamento di ritenute previdenziali, dopo la modifica introdotta nel 2016 dal D.Lgs. 8 in tema di depenalizzazioni, erano sostanzialmente previste 2 tipologie di sanzioni:

- quella che mantiene un rilievo di natura penale, riservato a omissioni di versamento di ritenute superiori a 10.000 euro annui punite con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a 1.032 euro;
- quella che non rileva ai fini penali riguardante omissioni di versamento di ritenute non superiori a 10.000 euro annui punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Nel tempo, si era potuto constatare come la sanzione amministrativa, prevista per la violazione depenalizzata, fosse oggettivamente troppo penalizzante, soprattutto poiché applicabile anche a situazioni di illecito di valori anche modesti.

Con il recente D.L. 48/2023, il governo ha provveduto a una risistemazione di tale sanzione, andandola a graduare in via proporzionale rispetto all'ammontare del versamento di ritenute omesso. Questo il testo emendato:

“Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso”.

La sanzione amministrativa, quindi, risulta adesso graduata all'ammontare della violazione commessa, variando tra un minimo di 1 volta e 1/2 e un massimo di 4 volte dell'importo non versato.

Per concludere si ricorda che, in ogni caso, il datore di lavoro che provvede al versamento delle ritenute entro 3 mesi dalla contestazione della violazione, non è, *ex lege*, né punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE ALL'80% PER 1 MESE

Con la circolare n. 45/2023 l'Inps ha diffuso le istruzioni in materia di indennità di congedo parentale a seguito delle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2023 che ha disposto l'elevazione, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità spettante per 1 mensilità da fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età). Ciò vale solo per i lavoratori dipendenti, restando escluse le altre categorie di lavoratori (lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata, etc.), con la conseguenza che, se un genitore è dipendente e l'altro no, il mese di congedo parentale indennizzato all'80% spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei consueti canali (portale web, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili dalla home page > "Lavoro" > "Congedi, permessi e certificati"; Contact center; Istituti di patronato).

Vale la pena evidenziare che la modifica normativa:

- non ha aggiunto 1 ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione, limitandosi a elevare l'indennità all'80% (invece del 30%) per 1 solo mese dei 3 spettanti a ciascun genitore, non trasferibili all'altro, purché fruito entro i 6 anni di vita (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento) del minore;
- ha previsto che il mese indennizzato all'80% sia 1 solo per entrambi i genitori e possa essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi, con la possibilità di goderne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

La maggiorazione dell'indennità si applica anche ai genitori adottivi o affidatari/collocatari e interessa tutte le modalità di fruizione del congedo (intero, frazionato a mesi, giorni o in modalità oraria).

Dato che il Legislatore ha previsto un termine entro cui fruire dell'indennità maggiorata più breve rispetto a quello previsto per fruire del congedo, l'Inps precisa che:

- i periodi di congedo fruiti dal 1° gennaio 2023 per figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 1 mese;
- i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivo del 1° mese indennizzato all'80%);
- i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi), non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (in tale caso sono indennizzabili al 30%).

Decorrenza della nuova disposizione

La novità interessa solo i genitori che terminano (anche per 1 solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità (obbligatorio o alternativo) dopo il 31 dicembre 2022, essendo escluso chi abbia concluso la fruizione del congedo di maternità o di paternità al 31 dicembre 2022.

In caso di padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla gestione separata o a una delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva il termine finale del periodo indennizzabile di maternità della lavoratrice madre, ma solo il termine finale del congedo di paternità.

Modalità di esposizione dei dati nel flusso UniEmens

Sono previsti i nuovi codici evento “*PGO*” (congedo parentale in modalità oraria) e “*PG1*” (congedo parentale in modalità giornaliera), dovendo 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 con le consuete modalità, nonché la compilazione del calendario giornaliero (elemento giorno come da documento tecnico), dettagliando la durata in ore dell’evento per i congedi con fruizione in modalità oraria.

Con riferimento alle modalità di compilazione del flusso UniEmens, valgono le istruzioni fornite, da ultimo, con il messaggio n. 659/2023, precisando che il codice in uso per il conguaglio delle indennità relative agli eventi di cui al codice “*MA2*” è da individuarsi nel codice “*L050*” in luogo del codice “*L053*”. Per quanto attiene l’esposizione del conguaglio, a partire dalla mensilità di luglio 2023 dovrà essere valorizzato all’interno di <DenunciaIndividuale> <InfoAggcausaliContrib> il <CodiceCausale> “*L328*” di nuova istituzione, nonché:

- l’elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> con il codice fiscale del minore;
- l’elemento <AnnoMeseRif> con l’anno/mese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata (la competenza non può essere antecedente al mese di luglio 2023);
- l’elemento <ImportoAnnoMeseRif> con l’importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza da gennaio 2023 a giugno 2023, con successiva comunicazione l’Inps definirà le modalità di trasmissione dei dati tra i datori di lavoro e l’Inps per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

Per l’invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi da gennaio 2023 a giugno 2023 si devono utilizzare i codici evento/conguaglio in uso in tale periodo, mentre per le competenze decorrenti da luglio 2023 dovrà essere utilizzato il nuovo codice evento/conguaglio.

Le informative per l'azienda

Oggetto: AUMENTO ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATORI SECONDO SEMESTRE 2023

La Legge di Bilancio 2023 ha previsto, per i periodi da gennaio a dicembre 2023, il riconoscimento dell'esonero contributivo a favore dei lavoratori della Legge di Bilancio 2022 e pari a:

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

Il c.d. Decreto Lavoro, D.L. 48/2023, ha poi stabilito, per i periodi da luglio a dicembre 2023, che tale esonero sia incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e con i medesimi criteri e modalità previsti per l'esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2022. Restano esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico.

Le istruzioni dell'Inps sul tema sono contenute nella circolare n. 43 e nel messaggio n. 3499/2022, nonché nella circolare n. 7/2023 e ora, con il messaggio n. 1932/2023, sono state fornite le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo in oggetto, rinviando, per quanto non espressamente previsto, alle indicazioni già diffuse.

Determinazione della riduzione contributiva

Per i periodi di paga da luglio a dicembre 2023 l'esonero contributivo è riconosciuto nella misura di:

- 6 punti percentuali, se la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro;
- 7 punti percentuali, se la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro.

Per la tredicesima mensilità l'esonero sarà pari a:

- 2 punti percentuali per importi non eccedenti 2.692 euro o 3 punti percentuali per importi non superiori a 1.923 euro, in caso di erogazione in unica mensilità;
- 2 punti percentuali su importi non superiori a 224 euro o 3 punti percentuali per importi non superiori a 160 euro, in caso di erogazione mensile e sul singolo rateo di tredicesima.

Dato che la verifica del rispetto delle soglie retributive deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima e che l'innalzamento dell'esonero non produce effetti sui ratei di tredicesima, la riduzione per il periodo di paga da luglio a dicembre 2023 potrà operare, distintamente:

- sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 6%) o a 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta a dicembre 2023, se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 2%) o a 1.923 euro (riduzione del 3%);
- sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese), se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 6%) o a 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sui ratei di tredicesima, se l'importo di tali ratei non superi 224 euro (riduzione del 2%), o 160 euro (riduzione del 3%), in caso di erogazione mensile dei ratei di tredicesima.

Nelle ipotesi di cessazione/inizio/sospensione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riparametrato al numero di mensilità maturate, moltiplicando l'importo di 224 euro o di 160 euro per il numero di mensilità maturate.

Istruzioni operative

Per l'esposizione dei dati nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens, valgono le istruzioni del messaggio n. 3499/2022 e della circolare n. 7/2023. Per la valorizzazione dei codici di conguaglio, la procedura di calcolo sarà adeguata dalla mensilità di competenza di luglio fino a quella di dicembre 2023. Dato che le novità non incidono sul calcolo relativo alla tredicesima, la procedura non subirà modifiche e si applicano i codici di recupero già previsti. Pertanto, a partire dal mese di competenza di luglio 2023 dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

| | |
|-------------------|---|
| esonero 6% | <ul style="list-style-type: none"> - nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L094"; - nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N"; - nell'elemento <BaseRif> l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima (dato da validare a partire dalla mensilità luglio 2023 al fine di uniformare le modalità espositive); - nell'elemento <AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero; - nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari al 6% dei contributi IVS a carico dei lavoratori. |
| esonero 7% | <ul style="list-style-type: none"> - nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L098"; - nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N"; - nell'elemento <BaseRif> l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima; - nell'elemento <AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero; - nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari al 7% dei contributi IVS a carico dei lavoratori. |

Specifiche istruzioni sono dettate anche per i datori di lavoro con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica e per quelli agricoli.