

# INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Agosto 2023

## Le informative per l'azienda

---

Prorogato il diritto allo <i>smart working</i> per i genitori di figli <i>under 14</i> , lavoratori fragili e a rischio	pag.	2
Decreto lavoro e trasparenza	pag.	4
Trattamento integrativo per dipendenti del comparto del turismo	pag.	5
Indicazioni e tutele per temperature elevate	pag.	6
Incentivo per le assunzioni di " <i>neet</i> " del decreto lavoro	pag.	8
Servizio informativo per l'iscrizione alla gestione separata Inps	pag.	14

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: PROROGATO IL DIRITTO ALLO *SMART WORKING* PER I GENITORI DI FIGLI UNDER 14, LAVORATORI FRAGILI E A RISCHIO

Si informano i Signori Clienti che, in sede di conversione in legge del D.L. 48/2023, sono state disposte 3 proroghe in riferimento al diritto allo *smart working*, in particolare per genitori di figli *under 14*, lavoratori fragili e lavoratori a rischio sulla base della valutazione del medico competente, con diverse modalità. In riferimento a esse, il Ministero del lavoro, con il recente comunicato stampa del 3 luglio 2023, ha reso noto che le relative comunicazioni dovranno essere trasmesse mediante la compilazione dei *template* aggiornati e disponibili sul sito del Ministero del lavoro, seguendo la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile al sito [servizi.lavoro.gov.it](https://servizi.lavoro.gov.it), denominato "*Lavoro Agile*".

**Lavoratori fragili** – È stato prorogato al 30 settembre 2023, mediante l'aggiunta dell'articolo 28-bis, D.L. 48/2023, il termine del diritto al lavoro agile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati (L. 197/2022, articolo 1, comma 306) affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022.

In base a tale disposizione il datore di lavoro deve assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

**Genitori figli *under 14*** – L'articolo 42, D.L. 48/2023, richiamando il D.L. 24/2022 (articolo 10, comma 2 e punto 2, allegato B), che, a sua volta, rinvia al D.L. 34/2020, articolo 90, commi 1 e 2, ha prorogato il diritto allo *smart working* fino a 31 dicembre 2023, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Il comma 2, articolo 90 precisa poi che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Nel caso in cui non vi siano incompatibilità legate alla tipologia di prestazione, si ritiene che la disposizione riconosca ai lavoratori un diritto soggettivo pieno, che di per sé non richiederebbe né accordo con il datore di lavoro né esplicito consenso da parte di quest'ultimo, fermo restando le eccezioni sopra indicate legate a condizioni soggettive dell'altro genitore.

La valutazione della compatibilità deve poi limitarsi alle mansioni specificatamente assegnate al lavoratore: in caso di assenza di compatibilità, il lavoratore non può richiedere una diversa organizzazione del lavoro che, mediante l'assegnazione temporanea a nuove mansioni, compatibili con il lavoro agile, e la sostituzione nelle precedenti da parte di lavoratori in forza gli consenta di svolgere in tale modalità la prestazione di lavoro.

Su tale, aspetto, quindi vi è una profonda differenza con il diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili (da intendersi come i lavoratori affetti dal decreto del Ministero della salute 4 febbraio 2022), in quanto per quest'ultimi il diritto al lavoro agile travalica i limiti di compatibilità delle mansioni, potendosi sostanziare per espressa previsione di legge anche attraverso l'assegnazione a una mansione diversa purché sia compresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

**Lavoratori a rischio** - L'articolo 42, D.L. 48/2023, richiamando il D.L. 24/2022 (articolo 10, comma 2 e punto 2, allegato B), che, a sua volta, rinvia al D.L. 34/2020, articolo 90, commi 1 e 2, ha prorogato il diritto allo *smart working* fino a 31 dicembre 2023 anche per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da *virus SARS-CoV-2*, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

Anche in questo caso la modalità agile deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: DECRETO LAVORO E TRASPARENZA

Si comunica che il Decreto Lavoro (D.L. 48/2023) è stato convertito con modificazione tramite la L. 85/2023.

In particolare, in relazione al decreto trasparenza (D.Lgs. 104/2022) si rilevano le seguenti modifiche:

- la possibilità di fornire parte delle informazioni tramite rimando al riferimento normativo e/o del contratto collettivo;
- obbligo per il datore di lavoro di consegnare al dipendente la contrattazione collettiva applicata in azienda anche tramite utilizzo del portale e/o del sito aziendale;
- obbligo per il datore di lavoro di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: TRATTAMENTO INTEGRATIVO PER DIPENDENTI DEL COMPARTO DEL TURISMO**

Con uno stanziamento di ben 54,7 milioni di euro per il 2023, il Legislatore ha introdotto, con la legge di conversione 85/2023 del D.L. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro), una specifica forma di sostegno a favore dei dipendenti di imprese del settore turistico alberghiero, inclusi gli stabilimenti termali.

Più specificatamente viene previsto un trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni erogate per prestazioni di lavoro notturno e straordinario effettuate nei giorni festivi, che non concorre alla formazione del reddito. Tale regime potrà essere richiesto dai lavoratori allorquando sussistano specifiche condizioni di cui si dirà più oltre.

Come anticipato, la misura agevolativa, stante il tenore letterale della norma, è applicabile esclusivamente per le prestazioni rese nei giorni festivi compresi nell'intervallo tra il 1° giugno 2023 e il 21 dicembre 2023. Salvo diverso avviso dell'Agenzia delle entrate, beneficiari del trattamento integrativo sono i lavoratori subordinati che nell'anno 2022 abbiano avuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro e siano dipendenti di aziende del settore turistico e alberghiero. L'applicazione del beneficio non è automatica ma gli interessati dovranno presentare una specifica istanza al datore di lavoro.

Nella prassi quindi l'interessato dovrà dichiarare:

- la volontà di vedersi applicato il trattamento previsto dall'articolo 39-bis, D.L. 48/2023;
- la sussistenza di un reddito di lavoro dipendente realizzato nel 2022 fino a 40.000 euro.

A seguito del riconoscimento del trattamento il sostituto di imposta provvederà a versare le ritenute utilizzando il modello F24. Occorrerà quindi attendere le indicazioni dell'Agenzia delle entrate prima di poter procedere.

## Le informative per l'azienda

---

### OGGETTO: INDICAZIONI E TUTELE PER TEMPERATURE ELEVATE

Si informano i Signori clienti che l'INL, con nota n. 5056/2023, e l'Inps, con messaggio n. 2729/2023, hanno fornito importanti indicazioni per i datori di lavoro in riferimento alla tutela dei lavoratori in merito al rischio legato ai danni da calore.

L'INL, con nota n. 5056/2023, affronta profili strettamente legati alla salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, la nota, di estrema attualità viste le temperature climatiche del periodo, intende assolvere a una doppia valenza, come monito in sede di attività di vigilanza ispettiva, e di supporto per le aziende ai fini di formazione e prevenzione.

Il dato di partenza è costituito dall'innalzamento del rischio infortunistico connesso alla presenza di temperature elevate.

La nota dell'INL evidenzia come alcune attività siano maggiormente esposte per caratteristiche strutturali a tale rischio, richiamando tra le altre l'edilizia civile e stradale, il comparto estrattivo, il settore agricolo e della manutenzione del verde, quello marittimo e balneare.

Viene poi precisato che rappresenta un fattore decisivo ai fini della definizione del rischio la collocazione temporale della prestazione, con particolare riferimento alla fascia oraria di maggior calore termico (14:00 – 17:00).

Rilevano, inoltre le mansioni, le attività che richiedono intenso sforzo fisico, anche abbinato all'utilizzo di dispositivi di protezione individuale (DPI); l'ubicazione del luogo di lavoro; la dimensione aziendale; le caratteristiche di ogni singolo lavoratore (età, salute, status socioeconomico, genere).

Come noto, anche il rischio da calore rientra nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, D.Lgs. 81/2008, che richiede l'individuazione e l'adozione, da parte del datore di lavoro, di misure di prevenzione e protezione.

Da ultimo la nota ricorda come sia possibile ricorrere a strumenti di ammortizzazione sociale con la causale "*eventi meteo*" al registrarsi di temperature oltremodo elevate (intendendosi per tali quelle oltre i 35 gradi), risultanti da bollettini meteo.

Su quest'ultimo aspetto l'Inps, con messaggio n. 2729/2023, riepiloga le indicazioni e le condizioni per poter accedere agli ammortizzatori sociali per eventi meteo connessi a temperature elevate.

Il messaggio in trattazione ricorda come il caso di sospensione o riduzione dell'attività derivante da elevate temperature possa essere gestito con il ricorso ad ammortizzatori sociali per eventi meteo nelle ipotesi in cui le temperature risultino superiori a 35 gradi centigradi.

È ammesso il ricorso a strumenti di sostegno al reddito anche per temperature inferiori laddove sia, però, superiore quella concretamente percepita.

Il messaggio Inps n. 2729/2023 specifica, poi, come possano essere dirimenti ai fini delle valutazioni elementi collaterali quali la tipologia di attività svolta, le modalità di esecuzione e la sua collocazione temporale, mentre al ricorrere delle condizioni climatiche è del tutto indifferente il dato che le stesse siano svolte all'aperto ovvero al chiuso.

Il trattamento di integrazione salariale è, inoltre, riconosciuto in tutti i casi in cui il datore di lavoro disponga la sospensione/riduzione dell'attività su indicazione del responsabile della sicurezza.

Il ricorso all'ammortizzatore per eventi meteo è ammesso anche per datori di lavoro tutelati dal Fis e dai fondi di solidarietà bilaterali ex articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, dovendosi tuttavia tenere conto della tipologia di attività lavorativa e delle relative modalità di svolgimento.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: INCENTIVO PER LE ASSUNZIONI DI "NEET" DEL DECRETO LAVORO

A sostegno dell'occupazione giovanile, il D.L. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro) ha introdotto un incentivo di tipo economico per i datori di lavoro privati che assumano a tempo indeterminato soggetti "NEET"; in particolare, è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e con contratto di apprendistato professionalizzante. L'agevolazione spetta per le assunzioni effettuate nell'intero territorio nazionale, nei limiti delle risorse finanziarie specificatamente stanziata e ripartite a livello regionale, che costituiscono limite di spesa.

L'incentivo è cumulabile con l'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, nonché con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto.

Il modulo di istanza on-line "NEET23", mediante il quale sarà possibile prenotare le risorse destinate a finanziare l'incentivo in trattazione sarà reso disponibile sul portale istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it) a partire dal 31 luglio 2023.

Con la circolare 68/2023 l'Inps ha fornito le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al predetto incentivo, incluso l'UniEmens.

#### **Profili soggettivi**

L'incentivo è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli del settore agricolo.

L'incentivo spetta per le assunzioni di giovani che:

- non abbiano compiuto 30 anni di età;
- risultino aderenti al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (Garanzia Giovani), cui possono registrarsi i soggetti di età compresa tra i 16 e i 29 anni cosiddetti "NEET", cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione.



Pertanto, i lavoratori alla data dell'assunzione:

- non devono aver compiuto il 30° anno di età (età inferiore o uguale a 29 anni e 364 giorni); non devono lavorare al momento dell'assunzione e non devono essere inseriti in corsi di studi o di formazione;

- devono essere registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (la registrazione deve avvenire tramite il portale "MyANPAL", oppure, tramite i portali regionali "Garanzia Giovani") oppure devono aver già sottoscritto un Patto di servizio nell'ambito del Programma "Garanzia di occupabilità dei Lavoratori" (GOL) al momento della presentazione da parte dei datori di lavoro dell'istanza preliminare di ammissione all'incentivo (tale Patto di servizio GOL vale come registrazione al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani).

Inoltre, per i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta ai requisiti sopra riportati, venga rispettato, in via alternativa, uno dei seguenti elementi:

- il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- il giovane sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato.

### **Rapporti di lavoro incentivati**

L'incentivo in esame spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023 con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione (sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore non viene inviato in missione) e con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'incentivo, invece, non si applica:

- ai rapporti di lavoro domestico;
- nelle ipotesi di assunzione con contratto di lavoro intermittente;
- nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale;
- ai contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché ai contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine.

### **Assetto e misura dell'incentivo**

L'incentivo è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e spetta per massimo 12 mesi, anche nelle ipotesi di assunzione in apprendistato professionalizzante. In caso di cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, l'incentivo si riduce al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

L'incentivo deve essere considerato di tipo economico, ossia da parametrare alla retribuzione erogata ai nuovi assunti e non alla contribuzione datoriale dovuta, perciò, qualora dall'utilizzo della misura scaturisca un credito per il datore di lavoro rispetto ai contributi dovuti per il rapporto incentivato, tale credito può essere utilizzato a conguaglio sull'intera posizione debitoria del datore di lavoro.

L'incentivo deve essere fruito, ordinariamente, per ciascuna mensilità, entro il mese successivo a quello di svolgimento della prestazione lavorativa e il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio, ma entro il termine perentorio del 28 febbraio 2025: non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza del mese di gennaio 2025.

### **Condizioni di spettanza**

L'agevolazione si configura quale incentivo all'assunzione ed è, pertanto, subordinata:

- al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (art. 31, D.Lgs. 150/2015);
- al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (Durc; assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale);
- alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, cioè l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti calcolato in U.L.A..
- al rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dall'articolo 32 e dal Capo I del Regolamento (UE) n. 651/2014, quindi il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea e non deve essere un'impresa in difficoltà (art. 2, par. 18, del Regolamento (UE) n. 651/2014).

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

In riferimento all'incremento netto dell'occupazione, l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non quella "stimata" al momento dell'assunzione. Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione. L'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale. Il calcolo della forza lavoro si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica", cioè in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale s'intende fruire dell'incentivo. Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

### **Coordinamento con altri incentivi**

L'incentivo è espressamente cumulabile con l'esonero per l'occupazione giovanile della legge di Bilancio 2023, nonché con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. In caso di cumulo con altra agevolazione, come anticipato, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Pertanto, nel caso di scelta di cumulo con l'esonero per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani previsto dalla legge di Bilancio 2023, il datore di lavoro interessato avrà diritto all'esonero totale della contribuzione datoriale nel limite massimo di 8.000 euro annui per un periodo di 36 o 48 mesi (qualora l'assunzione sia effettuata in una Regione del Mezzogiorno) e potrà ulteriormente fruire dell'incentivo economico, pari al 20% della retribuzione imponibile, per un periodo di 12 mesi.

Nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra comunitari non convenzionati (si applicano retribuzioni convenzionali per la contribuzione) l'incentivo non può trovare applicazione. L'agevolazione è cumulabile, nei limiti del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con:

- la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate;
- le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia;
- le agevolazioni consistenti in un abbattimento della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

La cumulabilità con altri regimi agevolati è possibile nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato (50% dei costi ammissibili, da intendersi come la somma tra la retribuzione lorda e i contributi a carico del datore di lavoro).

### **Ammissione all'incentivo**

Per conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse prima di effettuare l'eventuale assunzione, occorre inoltrare all'Inps il modulo di istanza on line "NEET23" (che sarà disponibile nell'applicazione "Portale delle Agevolazioni" del sito dell'Inps) indicando i seguenti dati:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato o in apprendistato;
- la Regione/Provincia Autonoma di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della retribuzione mensile media che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- l'indicazione della tipologia di rapporto (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria;
- se per l'assunzione si intende fruire anche di altre agevolazioni;
- la dichiarazione di possesso dei requisiti di accesso alla misura.

L'Inps, effettuati i controlli del caso, informa entro 5 giorni dalla data di invio della richiesta che è stato prenotato l'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare e il datore di lavoro, entro 7 giorni di calendario, ha l'onere di stipulare il contratto di lavoro e di comunicare, a pena di decadenza, entro ulteriori 7 giorni di calendario, l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore (i termini sono perentori). Bisogna anche prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici Inps e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) perché non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

Per non far perdere la priorità acquisita con l'invio della richiesta alle istanze di prenotazione dell'incentivo inizialmente non accolte per carenza di risorse, le stesse verranno contraddistinte dallo stato "non accolta provvisoria" e, nelle ipotesi in cui si liberassero delle risorse, le stesse, dopo avere superato positivamente gli ulteriori controlli, verranno automaticamente accolte.

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale:

- nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare il tetto già autorizzato;
- nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

### **Definizione delle istanze**

L'autorizzazione alla fruizione dell'incentivo verrà effettuata dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal 31 luglio 2023.

Le sole istanze relative alle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate tra il 1° giugno 2023 e il 30 luglio 2023 e pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica on line (che avverrà il 31 luglio) saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione e saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata, che verrà effettuata nel mese di settembre 2023. Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze risulteranno ricevute dall'Inps - contrassegnate dallo stato di "Aperta" - e saranno suscettibili di annullamento ad opera dello stesso interessato; se l'interessato intende modificarne il contenuto, dovrà annullare l'istanza inviata e inoltrarne una nuova.

Contestualmente all'elaborazione cumulativa posticipata, sarà resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: **SERVIZIO INFORMATIVO PER L'ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SEPARATA INPS**

L'Inps, nell'ambito di una attività di riordino operativo – amministrativo riguardante la gestione separata (messaggio n. 1340/2023 con pubblicazione della Direttiva n. 6 - "*Linee Guida in materia di Gestione separata*"), intende svolgere un lavoro di aggiornamento dei conti individuali, di potenziamento dell'efficacia delle attività di recupero crediti contributivi, di facilitazione dell'accesso ai servizi e di riduzione del contenzioso.

Tutto questo dovrebbe comportare una corretta e costante gestione dei dati, tramite controlli preventivi e automatizzati, l'utilizzo tempestivo dei dati fiscali, nonché l'integrazione tra le banche dati inerenti alle diverse gestioni anche tramite l'accesso alle informazioni presenti nel casellario dei lavoratori attivi e in quello dei pensionati.

L'obiettivo, inoltre, sarà quello di migliorare la diffusione, a livello centrale e territoriale, delle conoscenze della normativa, delle prassi e delle procedure informatiche di riferimento per i soggetti obbligati all'iscrizione alla gestione separata.

L'Istituto previdenziale ha quindi emanato un primo messaggio, il n. 2298/2023, nel quale indica nel dettaglio le operazioni in corso.

L'adempimento su cui porre l'attenzione è l'obbligo di iscrizione alla gestione in esame, come disciplinato dall'articolo 2, comma 27, L. 335/1995, che grava su tutti i lavoratori a essa assoggettabili: sia quelli per i quali l'obbligo contributivo è in capo all'azienda committente, ossia i c.d. lavoratori parasubordinati; sia quelli che producono reddito da esercizio di attività di arti e professionisti di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir, c.d. liberi professionisti non iscritti a una propria cassa previdenziale obbligatoria.

Per tale procedimento è previsto che la procedura informatica Inps, in assenza di una specifica domanda di iscrizione da parte del soggetto obbligato, registri in automatico i seguenti elementi: la data più remota di inizio attività denunciata nel flusso delle denunce Uniemens per i lavoratori parasubordinati; la "*data del periodo di competenza*" più risalente nel tempo inserita sul modello f24 del versamento effettuato dal libero professionista.

Un problema, in tale automatismo, potrebbe rivelarsi quando questi ultimi dati non coincidessero con la data effettiva di inizio attività, cui è legata l'iscrizione alla gestione separata, con conseguenze negative sulla posizione contributiva dell'assicurato.

Per evitare disallineamenti è stato quindi previsto di effettuare una specifica comunicazione ai soggetti interessati, per i quali risultino esistenti flussi Uniemens o versamenti in assenza dell'iscrizione; detta comunicazione sarà attivata mediante l'applicazione MYINPS e tramite posta elettronica, con l'invio di un messaggio "*di invito*" all'iscrizione stessa. La prima fase di tale progetto ha avuto inizio a decorrere dal 26 giugno 2023.

In sostanza tale procedura consisterà nell'inviare al soggetto (lavoratore autonomo libero professionista ovvero parasubordinato), che non abbia mai presentato istanza telematica di iscrizione, una comunicazione, nella quale si specifica che non è presente detta domanda e che, nel caso in cui il contribuente non proceda alla regolarizzazione, l'Istituto provvederà in automatico a valorizzare la data di iscrizione con "*la prima data di inizio attività indicata dal primo versamento utile o dal primo anno di dichiarazione dei redditi*" per i liberi professionisti e "*la prima data di inizio attività indicata dal committente tramite i flussi di denuncia dei compensi erogati*" per i parasubordinati.

Quest'ultima indicazione è stata ribadita nel successivo messaggio n. 2535/2023, dove viene evidenziato un aspetto molto particolare. Secondo l'Inps, infatti, nel caso di lavoratore soggetto alla gestione separata sia in quanto "*parasubordinato*" (ad esempio, come collaboratore coordinato e continuativo, amministratore di società, revisore o sindaco, o componente di commissione o collegio oppure lavoratore autonomo occasionale) sia in quanto "*lavoratore autonomo professionista*", si dovrà effettuare l'adempimento dell'iscrizione per entrambe le 2 tipologie, cui corrispondono 2 distinte posizioni anagrafiche per tipologia, funzionali a consentire al contribuente e all'Istituto di accreditare correttamente la contribuzione previdenziale in relazione alle distinte date di inizio attività. In particolare, viene evidenziato che per i lavoratori autonomi professionisti l'iscrizione prevede in automatico l'apertura del "*Cassetto previdenziale per liberi professionisti*", attraverso il quale è possibile verificare, tra gli altri, la propria posizione contributiva, la presenza di eventuali anomalie relative alla compilazione del quadro RR, sezione II, della dichiarazione dei redditi o la presenza di posizioni debitorie.