

NOTIZIARIO N. 12 - 24 MARZO 2023

EVENTI

4 APRILE	STAR BENE LAVORANDO: BUONE PRATICHE PER UN BENESSERE LAVORATIVO DURATURO E CONCRETO.	pag. 3
DAL 21 APRILE	ESPERTO NELLE ATTIVITÀ LOGISTICHE E DOGANALI.	pag. 5
17-24 APRILE	DONNE E COMPETENZE DIGITALI. PERCORSI FORMATIVI PER L'INNOVAZIONE, LO SVILUPPO E BUONA OCCUPAZIONE.	pag.9
DAL 26 APRILE	WELLBEING AZIENDALE LA NUOVA FRONTIERA DEL BENESSERE AZIENDALE.	pag. 10
 SCHEDA DI ISCRIZIONE.		pag. 13

AFFARI GENERALI

- ◆ Parità di genere: dal garante privacy «un aiuto alle PMI»: on line il questionario dedicato a raccogliere i loro bisogni. pag. 15

FISCALE

- ◆ “Tregua fiscale”: nuovi chiarimenti dell’Agenzia delle Entrate. pag. 17

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆  Povertà, salario minimo, settimana di quattro giorni e jobs act; la settimana cortissima, la produttività e i salari: temi di 2 interviste al Prof. Pietro Ichino, tratte dal suo sito web, che pubblichiamo. pag. 20
- ◆  Dimissioni, nel primo anno di vita del figlio, del lavoratore che abbia fruito del «congedo di paternità obbligatorio» e accesso alla NASpi: nuove indicazioni INPS. pag. 28
- ◆ INPS: modificata, dal 22 marzo 2023, la misura dell’interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi. pag. 32
- ◆ Agenti e rappresentanti di commercio: nuovi massimali e minimali per l’anno 2023 (aumentati dell’8,1% rispetto a quelli del 2022). pag. 37
- ◆ INAIL: modifica, dal 22 marzo 2023, del tasso di interesse di rateazione e della misura delle sanzioni civili. pag. 38
- ◆ Lavoratori italiani all’estero: nuove retribuzioni convenzionali per il calcolo dei contributi e delle imposte e regolarizzazione INPS entro il 16 giugno 2023. pag. 45

Star bene lavorando: buone pratiche per un benessere lavorativo duraturo e concreto

OBIETTIVI

"La prevenzione delle malattie professionali deve passare attraverso l'educazione dei dipendenti a vivere bene ed aver cura di se stessi"

Il **Dlgs 81/08** ha lo scopo di prescrivere le misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici
Per realizzarlo è necessaria l'elaborazione di una strategia attuativa generale di prevenzione che integri la tecnologia, l'organizzazione e le condizioni di lavoro, i rapporti sociali, i principi ergonomici e la corretta alimentazione.

CONTENUTI

POSTURA, MOVIMENTO, ERGONOMIA

- La postura "espressione del nostro vissuto"
- Come e perché il nostro corpo cambia forma negli anni
- I dolori muscolo-articolari: quando e perché arrivano
- Come si comporta il corpo in determinate posizioni lavorative e della vita quotidiana
- L'ergonomia: ambienti, strumenti e tecnologie al servizio dell'uomo
- Le peculiarità del lavoro: la posizione seduta, la posizione statica in piedi, i movimenti ripetitivi, la movimentazione manuale dei carichi, la funzione visiva
- Pratica di ginnastiche specifiche, efficaci per compensare le criticità delle posture professionali, per prevenire dolori muscolo-scheletrici e per mantenere una buona postura.

GESTIONE DELLO STRESS

- Le relazioni tra stress e respiro e postura
- Disturbi posturali che possono derivare da questi collegamenti
- Come gestire al meglio gli effetti dello stress sul corpo
- Pratica di metodi di rilassamento, ascolto e presa di coscienza di come respiriamo ed esercizi per migliorare la respirazione

ALIMENTAZIONE CONSAPEVOLE

- I principi per una sana alimentazione: giusta quantità, rotazione, varietà, naturalità, ascolto dei campanelli di allarme
- Conoscenza del cibo e degli effetti che ha sul sistema ormonale con particolare riferimento all'efficienza mentale ed al controllo del peso.
- Come organizzare al meglio pasti e spuntini a seconda dei ritmi e delle abitudini lavorative
- Proposte ed esempi pratici di possibili pasti

DOCENTI

Gli interventi saranno curati dai formatori di **Eukinetica Srl** società di servizi alle aziende che prepara chi lavora a prendersi cura di sé in maniera consapevole attraverso la condivisione di strumenti pratici per riequilibrare gli scompensi dovuti a stress, sedentarietà e lavori ripetitivi.

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

DESTINATARI

Titolari, Direttori di Stabilimento, RSPP, ASPP, Responsabili Risorse Umane

IL CORSO HA VALIDITA' COME AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO DEL MODULO B, COME AGGIORNAMENTO RSPP DATORI DI LAVORO E COME AGGIORNAMENTO DIRIGENTI.

DURATA

8 ore

DATE DI SVOLGIMENTO:

4 Aprile 2023 (9.00-13.00/14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 320,00+ iva per aziende associate Confimi Romagna

€ 384,00+ iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI - Via Maestri del lavoro 42/F - Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini- sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

Esperto nelle attività logistiche e doganali

(formazione in videoconferenza)

OBIETTIVI

Al fine di consentire alle piccole e medie imprese di internazionalizzarsi, è quanto più fondamentale che le stesse abbiano al loro interno figure esperte che le rendano adeguatamente strutturate per poter approcciare con successo un mercato sempre più globalizzato e digitale per risultare competitivi e affidabili. La figura di esperto nelle attività logistiche e doganali risulta, una risorsa aziendale indispensabile per uno strategico approccio ai mercati internazionali e la corretta attuazione di tutte le normative per garantire la qualità delle procedure aziendali, e cioè: la corretta gestione delle fasi logistiche e di trasporto; il rispetto della compliance doganale; la pianificazione doganale strategica; la riduzione e l'ottimizzazione dei rischi, dei tempi e dei costi nel posizionamento delle merci sui mercati esteri. In questo contesto il corso avrà l'obiettivo di:

- Fornire indicazioni di carattere normativo doganale e fiscale su come operare al meglio sui mercati internazionali (contrattualistica, Incoterms, Iva nelle operazioni internazionali, ecc.).
- Identificare e prevenire i rischi derivanti da una mancata o errata gestione delle tematiche doganali
- Aumentare la competitività sui mercati internazionali attraverso un'adeguata conoscenza e pianificazione della parte doganale
- Esaminare gli strumenti di semplificazione doganale per permettere alle imprese di garantire agevolazioni nel flusso delle proprie merci a destino e nel contempo offrire riduzioni daziarie riducendo tempi e costi
- Scoprire i vantaggi in termini di minori controlli doganali tenendo monitorati i rischi con le varie autorizzazioni doganali come ad esempio la certificazione AEO

CONTENUTI

MODULO 1

Gli Incoterms®: un importante strumento per la parte commerciale e logistica all'interno dell'azienda sia per la stipula dei contratti di compravendita che per la gestione organizzativa logistica e doganale

- Cosa sono gli Incoterms®?
- Differenze tra Incoterms® 2010 e Incoterms® 2020
- Quali sono gli Incoterms da scegliere per ogni tipologia di spedizione
- Consigli pratici su come usare correttamente gli Incoterms® nei contratti di compravendita

Durata: 3 ore

Data di svolgimento: 21 Aprile 2023 dalle 9.00 alle 12.00

MODULO 2

Conoscere tutti gli aspetti e strumenti operativi per ottimizzare i flussi logistici in Export

- Concetto di esportazione e scambi intracomunitari; Figure nelle operazioni di export
- Procedure di esportazione; Che cos'è la pianificazione doganale
- Le modalità di trasporto internazionali; I documenti di trasporto
- I documenti doganali export: DAU - DAE; Analisi bolla doganale export
- Il codice EORI - cos'è e come ottenerlo; Prove di uscita delle merci dal territorio doganale della UE; Le prove di uscita alternative
- Iva nelle operazioni internazionali (import/export/triangolazioni)

Durata: 3 ore

Data di svolgimento: 5 Maggio 2023 dalle 9.00 alle 12.00

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 30.000,00 i.v.

MODULO 3

Conoscere tutti gli aspetti e strumenti operativi per ottimizzare i flussi logistici in Import

- Concetto di importazione e scambi intracomunitari
- Figure nelle operazioni di import
- Procedure di importazione
- Documenti nelle operazioni di importazione
- Il calcolo diritti doganali di importazione
- Analisi dichiarazione doganale import
- Cenni sui nuovi tracciati H e passaggio a Dogana 4.0
- Anticipazioni su Cassetto Doganale

Durata: 3 ore

Date di svolgimento: 12 Maggio 2023 dalle 9.00 alle 12.00

MODULO 4

Scambi intracomunitari – Cessioni, casi particolari, acquisti e servizi

- Nozione di territorio; Iscrizione al VIES; Onerosità dell'operazione; Cessione di beni: normativa IVA; Prova avvenuta consegna; Adempimenti contabili: la fattura – indicazioni obbligatorie, momento di emissione, registrazione; Note di variazione: sconti e resi; Casi particolari
- Acquisti intracomunitari: o Registrazione delle fatture o Note di variazione o Casi particolari: rappresentante fiscale, soggetto identificato, etc.; Prestazione di servizi: normativa IVA
- Fatture di servizi; Analisi modelli intrastat

Durata: 3 ore

Date di svolgimento: 19 Maggio 2023 dalle 9.00 alle 12.00

MODULO 5

Conoscere gli elementi doganali fondamentali per una corretta dichiarazione doganale in modo da essere sempre in compliance e di evitare sanzioni o contestazioni

- La dichiarazione doganale
- Quali sono le caratteristiche dell'obbligazione doganale?
- Classificate correttamente i vostri prodotti ai fini doganali?
- I principali strumenti operativi (banche dati e risorse in rete) da utilizzare per operare una corretta classificazione doganale.
- E in caso di dubbi? L'informazione Tariffaria Vincolante (ITV)
- Come si determina il valore dei prodotti ai fini doganali?
- Come si determina l'origine delle merci? Alcuni cenni
- Come avviene la rappresentanza in dogana?
- I rapporti con lo spedizioniere/dichiarante doganale
- Come difendersi dalle contestazioni doganali?
- L'accertamento e il contenzioso doganale

Durata: 3 ore

Date di svolgimento: 26 Maggio 2023 dalle 9.00 alle 12.00

MODULO 6

Fornire un quadro generale di qual è l'attività delle Dogane dalla sua origine e conoscere le ultime novità digitali della nuova Dogana 4.0

- ATTIVITÀ DELLE DOGANE; Quali sono i regimi doganali; MAU – Autorizzazioni telematiche
- Attività di riscossione diritti e garanzie; La digitalizzazione dei processi doganali
- Il progetto SUDOCO; Il Portale Unico Dogane e Monopoli – PUDM; Cos'è il "CASSETTO DOGANALE" e come utilizzarlo; Le nuove dichiarazioni doganali import: TRACCIATI H attivi da giugno 2022;
- Novità 2023: i TRACCIATI EXPORT; Servizi aggiuntivi nel PUDM: richiesta status REX e EA

Durata: 3 ore

Date di svolgimento: 9 Giugno 2023 dalle 9.00 alle 12.00

MODULO 7

Origine delle merce negli scambi internazionali

- La differenza tra origine preferenziale e non preferenziale ("Made In") della merce
- L'origine preferenziale della merce: accordi commerciali su base bilaterale stipulati dall'UE, le preferenze accordate su base unilaterale e gli accordi di unione doganale
- Le prove dell'origine preferenziale: i certificati EUR1, EUR MED, dichiarazione su fattura
- Riforma della procedura di rilascio dei certificati EUR1 e necessità dello status di esportatore autorizzato
- La Dichiarazione del fornitore
- Differenza tra lo status di esportatore autorizzato e quello di esportatore registrato (Rex)
- L'audit condotto dalle dogane ai fini del rilascio dello status di esportatore autorizzato
- Come prepararsi all'audit doganale? La consulenza di pre audit

Durata: 3 ore

Date di svolgimento: 16 Giugno 2023 dalle 9.00 alle 12.00

MODULO 8

- L'Operatore economico autorizzato(Aeo)
- I vantaggi e le tipologie di autorizzazione Aeo
- Come si svolge l'audit Aeo? Com'è strutturato l'iter autorizzativo?
- Gli obblighi dell'azienda post audit (automonitoraggio)
- La consulenza pre audit ai fini del rilascio dell'autorizzazione AEO
- Responsabilità 231: l'aggiornamento del modello con il reato di contrabbando coinvolge anche le accise

Durata: 3 ore

Date di svolgimento: 23 Giugno 2023 dalle 9.00 alle 12.00

DEDICATO A

Impiegati amministrativi e fiscali, Responsabili e impiegati commerciali, Addetti alla supply chain, Responsabili e addetti alla logistica e alle spedizioni, addetti alle operazioni doganali.

QUOTE DI PARTECIPAZIONE

Percorso intero - 8 moduli - € 1.500,00+IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
Percorso intero - 8 moduli - € 1.800,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 1 - € 230,00+IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 1 - € 276,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 2 - € 230,00+IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 2 - € 276,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 3 - € 230,00+IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 3 - € 276,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 4 - € 230,00+ IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 4 - € 276,00+ IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 5 - € 230,00+ IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 5 - € 276,00+ IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 6 - € 230,00+ IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 6 - € 276,00+ IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 7 - € 230,00+ IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 7 - € 276,00+ IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 8 - € 230,00+ IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 8 - € 276,00+ IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

Sconto 10% per le iscrizioni pervenute entro il 1 APRILE 2023

INFO

Simona Facchini- sfacchini@sviluppopmi.com TEL. 0544/280.280

Rif P.A: 2022-18663/RER approvata con deliberazione di Giunta Regionale n. DGR 36/2023 del 16/01/2023 e cofinanziata con risorse del Fondo sociale europeo e della Regione Emilia-Romagna



DONNE E COMPETENZE DIGITALI

PERCORSI FORMATIVI PER L'INNOVAZIONE, LO SVILUPPO E LA BUONA OCCUPAZIONE

STRUMENTI DIGITALI PER LA GESTIONE AZIENDALE

CORSO GRATUITO
PROG. 12 | LIVELLO INTERMEDIO
16 ORE

DESCRIZIONE DEL PROFILO

Il progetto si rivolge a donne che intendono acquisire conoscenze e competenze per l'utilizzo di strumenti digitali a supporto della gestione aziendale.

MACRO OBIETTIVI

- Creazione di contenuti digitali con particolare riferimento a "Creare e modificare contenuti digitali in diversi formati, esprimersi attraverso mezzi digitali" e "Integrare e rielaborare contenuti digitali (Modificare, affinare, migliorare e integrare informazioni e contenuti all'interno di un corpus di conoscenze esistente per creare conoscenze e contenuti nuovi, originali e rilevanti".

ATTESTATO

Al termine del percorso formativo verrà rilasciato un attestato di frequenza

REQUISITI E DESTINATARI

Donne che necessitano di azioni formative per acquisire conoscenze e competenze digitali necessarie per rafforzare la propria occupabilità e adattabilità nonché a rendere maggiormente spendibili le proprie competenze e professionalità anche maturate in precedenti percorsi formativi ed esperienza lavorative. I partecipanti alle attività finanziate dovranno essere residenti o domiciliati in Regione Emilia-Romagna. Conoscenze e competenze di alfabetizzazione sulla gestione di informazioni e dati.

MODALITÀ DI SELEZIONE

Dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti formali esaminando la documentazione, l'ente attuatore procederà alla verifica dei requisiti sostanziali attraverso la somministrazione di test a risposta multipla per verificare il livello di competenze posseduto nella Alfabetizzazione su informazioni e dati. Nel caso in cui il numero delle richieste superi i posti disponibili verrà data priorità alle donne disoccupate, al fine di facilitarne l'ingresso nel mercato del lavoro. In caso di ulteriore parità verrà data priorità alle donne in possesso di titolo di studio di livello inferiore. In caso di ulteriore parità si valuterà l'ordine di arrivo delle domande. Il corso verrà attivato al raggiungimento del numero minimo di 6 partecipanti.

CALENDARIO

Aula e/o videoconferenza

17-24 Aprile dalle 14.00 alle 18.00

02 -08 maggio dalle 14.00 alle 18.00

PER INFO E ISCRIZIONI

Wellbeing aziendale La nuova frontiera del benessere aziendale

OBIETTIVI

Wellbeing significa permettere ai propri collaboratori di stare bene e dunque lavorare meglio incrementando la produttività aziendale

Wellbeing promuove un benessere non solo finanziario ma anche e soprattutto psicofisico che pone al centro dell'organizzazione aziendale la persona

Un dipendente non attento alla propria salute regge meno lo stress, è meno concentrato e si assenta maggiormente con conseguente calo della produttività

CONTENUTI

MODULO 1

GESTIONE DELLO STRESS (*Breath e meditation training*) E TUTELA DEL SONNO E DEI RITMI CARDIANI (CORSO IN PRESENZA)

- Cos'è lo stress e come altera il nostro respiro
- La meccanica respiratoria fisiologica e come ripristinarla
- Esercizi pratici di respirazione e auto massaggio
- Cos'è lo stress e come si manifesta quando si supera la soglia di tolleranza
- I bioritmi ed il ruolo dell'alternanza lavoro-riposo

Durata: 4 ore

Data di svolgimento: 26 Aprile 2023 dalle 9.00 alle 13.00

MODULO 2

Alimentazione consapevole; Alimentazione, emozioni e compulsioni (CORSO IN VIDEOCONFERENZA)

- Piramidi alimentari e piatti
- Educazione alimentare e diete
- Naturalità, integralità e stagionalità
- Gestione dei break
- Principio della rotazione e della varietà dei cibi
- Siamo un sistema tripartito che si esprime attraverso la chimica
- Anche le emozioni hanno una chimica
- Un'educazione viziata da un approccio al cibo filtrata da esperienze difficili e da una cattiva relazione con noi stessi, condiziona le nostre scelte
- La struttura delle compulsioni alimentari ed il ruolo delle dinamiche mentali

Durata: 4 ore

Date di svolgimento: 11 Maggio dalle 9.00 alle 13.00

MODULO 3

Tecnostress e contrasto alle dipendenze (CORSO IN VIDEOCONFERENZA)

- Storia e caratteristiche del tecnostress
- Tra mente e cervello: il Task swintching cost e la reazione allo stress
- Comportamenti possibili per proteggersi dal tecnostress
- Accorgimenti pratici dalla veglia al riposo notturno
- Cos'è la dipendenza
- I campanelli d'allarme
- La scala percettiva del dolore e del piacere

Durata: 4 ore

Date di svolgimento: 24 Maggio 2023 dalle 9.00 alle 13.00

MODULO 4

Movimenti ripetitivi e MMC: prevenzione problematiche muscolo-articolari attraverso lo stretching ed esercizi posturali (CORSO IN PRESENZA)

- Insorgenza di problematiche muscolo-articolari derivanti da movimenti ripetitivi indotti dal lavoro
- Descrizione delle patologie dell'arto superiore più comuni: rizoartrosi, tunnel carpale, epicondelite, periartrite scapolo-omerale, discopatie e altre problematiche della colonna vertebrale
- Esercizi pratici e buone pratiche per contrastare, alleviare e risolvere gli effetti dei movimenti ripetitivi

Durata: 12 ore

Date di svolgimento: 7 Giugno 2023 dalle 9.00 alle 13.00

MODULO 5

Difendi il tuo sistema immunitario; Il cibo che cura (CORSO VIDEOCONFERENZA)

- Avvicinarsi alla complessità del sistema immunitario in modo semplice e chiaro
- Il ruolo dell'intestino come organo di transito tra il mondo esterno (cibo) e circuito sanguigno e come sede della più alta concentrazione di microrganismi
- Approfondimento incentrato sul microbiota intestinale e l'importanza delle fibre vegetali come sostegno dell'equilibrio batterico
- Cosa sono le patologie e come si differenziano
- Quali patologie hanno maggiore legame con il nostro modo di mangiare
- L'alimentazione come frontiera per una vera prevenzione
- Il ruolo della medicina integrata nei protocolli terapeutici

Durata: 4 ore

Date di svolgimento: 21 Giugno 2023 dalle 9.00 alle 13.00

DEDICATO A

Imprenditori, Responsabili del Personale, RSPP/ASPP **(tutti i moduli valgono ai fini dell'AGGIORNAMENTO RSPP/ASPP/RSPP DL E DIRIGENTI)**

QUOTE DI PARTECIPAZIONE

Percorso intero - 5 moduli - € 810,00+IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
Percorso intero - 5 moduli - € 972,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 1 - € 200,00+IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 1 - € 240,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 2 - € 180,00+IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 2 - € 216,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 3 - € 180,00+IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 3 - € 216,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 4 - € 200,00+ IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 4 - € 240,00+ IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 5 - € 180,00+ IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 5 - € 216,00+ IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

Per iscrizioni multiple **all'intero percorso sconto del 15% dal secondo iscritto.**

Sconto 10% per le iscrizioni pervenute **entro il 1 APRILE 2023**

(Le iscrizioni non sono cumulabili)

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro 42/F – 48124 Fornace Zarattini - (RA)

INFO

Simona Facchini- sfacchini@sviluppopmi.com TEL. 0544/280.280

SCHEDA DI ISCRIZIONE

Da inviare via e-mail a: sfacchini@sviluppopmi.com

Corso:

Ragione Sociale: P.IVA.....

Indirizzo Sede Legale.....

Indirizzo Sede Operativa.....

Prodotto/Servizio principale.....Codice ATECO.....

Tel.Fax.....

Amministrazione.....E-mail.....

Codice SDI per emissione fattura elettronica.....

Responsabile Personale/Risorse Umane.....E-mail.....

E-mail per invio materiali didattici.....

DATI PARTECIPANTE

1. Cognome e Nome:Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail..... Cell.....

2. Cognome e Nome:..... Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail..... Cell.....

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

La fattura verrà emessa ad avvio attività.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento dovrà essere effettuato ad avvio attività mediante:

- Assegno intestato a SVILUPPO PMI SRL
- Bonifico bancario intestato a SVILUPPO PMI SRL presso BCC Ravennate, Forlivese e Imolese
(Codice IBAN: IT09K0854213104000000230876)

In seguito alla conferma da parte di Sviluppo PMI dell'avvio dell'attività, l'eventuale rinuncia o impossibilità di partecipare deve essere comunicata per iscritto almeno 4 giorni prima dell'inizio del corso. In caso contrario si dovrà provvedere all'integrale pagamento della quota. Sarà possibile in ogni momento comunicare a Sviluppo PMI l'eventuale sostituzione del partecipante. Sviluppo PMI si riserva la facoltà di rinviare la data di inizio o di annullare il corso in caso di mancato raggiungimento del numero minimo di partecipanti. La variazione sarà tempestivamente comunicata e si provvederà al rimborso delle quote eventualmente già versate.

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

Data.....Firma e timbro dell'azienda.....

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto _____(nome e cognome), in qualità di _____ (eventualmente indicare in nome e per conto di quale società si presta il consenso), dopo aver esaminato il contenuto dell'informativa pubblicata nel sito www.sviluppoppi.com, dichiara di autorizzare Sviluppo PMI s.r.l. al trattamento dei propri dati per la seguente finalità: art. 1.3. attività di marketing diretto nei confronti di nuovi clienti;

presta il consenso

nega il consenso

Luogo, data e Firma dell'interessato _____

Il Titolare del Trattamento rende noto che potrà, in ogni momento, revocare il Suo consenso mediante una comunicazione scritta da inviare al seguente indirizzo e-mail: info@sviluppoppi.com

**PARITÀ DI GENERE
DAL GARANTE PRIVACY «UN AIUTO ALLE PMI»
ON LINE IL QUESTIONARIO DEDICATO A RACCOGLIERE I LORO BISOGNI**

Con l'accluso comunicato del 16 marzo 2023, il Garante della protezione dei dati personali invita le PMI italiane a partecipare a un sondaggio, tramite la compilazione di un questionario on line da trasmettere entro il 2 aprile p.v., il cui obiettivo è «*quello di individuare azioni utili a combattere la discriminazione dei gruppi vulnerabili nelle organizzazioni e analizzare il livello di consapevolezza del personale delle aziende rispetto alla protezione dei dati personali.*»

Un'iniziativa che è parte integrante del progetto europeo "ARC due" - Awareness Raising Campaign for SMEs (Campagna di sensibilizzazione per le PMI), condotto dai Garanti per la Privacy italiano e croato al fine di dare alle piccole e medie imprese un supporto concreto negli adempimenti legislativi richiesti dal Codice Privacy italiano e dal Regolamento europeo GDPR. Del progetto "ARC due" fanno parte anche l'Università degli studi di Firenze, l'Università di Zagabria e la Vrije Universiteit di Bruxelles.»



**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**

Parità' di genere: dal Garante privacy un aiuto alle PMI. Online il questionario dedicato a raccogliere i bisogni delle piccole e medie imprese

**Parità' di genere: dal Garante privacy un aiuto alle PMI
Online il questionario dedicato a raccogliere i bisogni delle piccole e medie imprese**

Dal Garante per la protezione dei dati personali un aiuto concreto alle PMI italiane.

E' online sulla piattaforma <https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/ricerca-ARC2-progetto> il questionario rivolto a tutte le PMI italiane per approfondire la conoscenza dei loro bisogni al fine di poter implementare la parità genere e la protezione dei dati personali, in conformità con il GDPR e il Codice privacy italiano.

L'obiettivo del questionario sarà quello individuare delle azioni volte combattere la discriminazione dei gruppi vulnerabili all'interno delle organizzazioni e analizzare il livello di consapevolezza del personale delle aziende riguardo protezione dei dati personali.

Il questionario è in forma anonima e tutte le risposte saranno valutate in forma aggregata.

La survey è parte integrante del progetto europeo [“ARC due” -Awareness Raising Campaign for SMEs](#) (Campagna di sensibilizzazione per le PMI), condotto dai Garanti privacy italiano e croato con l'obiettivo di dare alle PMI un sostegno pratico negli adempimenti legislativi richiesti dal Codice Privacy italiano e dal Regolamento europeo GDPR.

Del progetto “ARC due” fanno parte anche l'Università degli studi di Firenze, l'Università di Zagabria e la Vrije Universiteit di Bruxelles.

La scadenza per la compilazione del questionario è il 2 Aprile 2023.

**PARITÀ DI
GENERE: DAL
ARC II UN AIUTO
ALLE PMI**

**Online il questionario
dedicato a raccogliere
i bisogni delle piccole
e medie imprese**

**“TREGUA FISCALE”
NUOVI CHIARIMENTI DELL’AGENZIA DELLE ENTRATE**

In una circolare strutturata secondo lo schema domanda-risposta e suddivisa per argomenti, l’Agenzia delle Entrate scioglie i dubbi delle associazioni di categoria e dei professionisti.

Con l’acclusa [circolare n. 6/E](#) del 20 marzo u.s. l’Agenzia delle Entrate torna sulle misure agevolative della “tregua fiscale” introdotte dalla legge (29/12/2022 n. 197) di bilancio 2023 (CONFIMI INDUSTRIA ROMAGNA nn. 1 e 2 del 2023), dopo le indicazioni fornite nelle circolari n. 1/2023 e n. 2/2023 (CONFIMI INDUSTRIA ROMAGNA nn. 3 e 5 del 2023), in considerazione dei dubbi interpretativi sollevati dagli ordini professionali e dalle associazioni di categoria. Il documento di prassi, inoltre, contiene le risposte ai quesiti formulati in occasione del 6° forum nazionale dei dottori Commercialisti ed Esperti contabili e di Telefisco 2023.

In particolare, la circolare contiene indicazioni sulla regolarizzazione delle irregolarità formali, sul cosiddetto “ravvedimento speciale” e sull’adesione e definizione agevolata degli atti del procedimento di accertamento. Spazio anche alle risposte sulla definizione delle liti pendenti e sulla regolarizzazione degli omessi pagamenti di rate dovute a seguito di acquiescenza, accertamento con adesione, reclamo/mediazione e conciliazione giudiziale.

Di seguito, si riporta una sintesi delle questioni più rilevanti che sono state risolte.

Riguardo alla **regolarizzazione delle irregolarità formali (art. 1, commi da 166 a 173, legge n. 197/2022)**, in materia di Iva, [la circolare considera formali, quindi sanabili](#): l’invio delle fatture elettroniche allo Sdl oltre i termini ordinari, ma correttamente incluse nella liquidazione Iva di competenza, con relativo versamento dell’imposta; l’omesso invio dei corrispettivi elettronici regolarmente memorizzati e inseriti in contabilità con relativa liquidazione dell’Iva dovuta. L’errata indicazione del codice “natura”, invece, laddove non incida sulla corretta liquidazione dell’imposta, rappresenta una violazione meramente formale.

Relativamente al **ravvedimento speciale delle violazioni tributarie (art. 1, commi da 174 a 178, legge n. 197/2022)**, si chiarisce che non vi rientra l’esercizio dell’opzione per la proroga del regime fiscale previsto per i lavoratori impatriati. Quanto alla dichiarazione integrativa, si stabilisce che nell’ipotesi di ripetute integrazioni dichiarative – successive alla dichiarazione originaria validamente presentata, che rappresenta il *dies a quo* per la verifica del rispetto dei termini per l’emendabilità – è necessario integrare la dichiarazione originaria, tenendo conto delle modifiche/integrazioni, a favore o a sfavore, intervenute *medio tempore*.

Infine, rientrano nel ravvedimento speciale le violazioni accertabili ai sensi dell’art. 41-bis del d.P.R. n. 600/1973 (*), purché non già contestate.

(*) Art. 41-bis.

Accertamento parziale

1. Senza pregiudizio dell'ulteriore azione accertatrice nei termini stabiliti dall'articolo 43, i competenti uffici dell'Agenzia delle entrate, qualora *dalle attività istruttorie di cui all'articolo 32, primo comma, numeri da 1) a 4)*, nonché dalle segnalazioni effettuati dalla Direzione centrale accertamento, da una Direzione regionale ovvero da un ufficio della medesima Agenzia ovvero di altre Agenzie fiscali, dalla Guardia di finanza o da pubbliche amministrazioni ed enti pubblici oppure dai dati in possesso dell'anagrafe tributaria, risultino elementi che consentono di stabilire l'esistenza di un reddito non dichiarato o il maggiore ammontare di un reddito parzialmente dichiarato, che avrebbe dovuto concorrere a formare il reddito imponibile, compresi i redditi da partecipazioni in società, associazioni e imprese di cui all'articolo 5 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con [decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#), o l'esistenza di deduzioni, esenzioni e agevolazioni in tutto o in parte non spettanti, nonché l'esistenza di imposte o di maggiori imposte non versate, escluse le ipotesi di cui agli articoli 36-bis e 36-ter, possono limitarsi ad accertare, in base agli elementi predetti, il reddito o il maggior reddito imponibili, ovvero la maggiore imposta da versare, anche avvalendosi delle procedure previste dal [decreto legislativo 19 giugno 1997, n. 218](#). Non si applica la disposizione dell'articolo 44.

Con riferimento all'**adesione agevolata e definizione agevolata degli atti del procedimento di accertamento (art. 1, commi da 179 a 185, legge n. 197/2022)**, si precisa che gli atti derivanti dai controlli formali di cui all'art. 36-ter del d.P.R. n. 600/1973 non rientrano nell'ambito di applicazione della definizione agevolata tramite adesione o acquiescenza; tuttavia, gli stessi possono ricadere nella procedura di ravvedimento speciale delle violazioni tributarie fino al momento in cui non sia ricevuta la comunicazione dell'esito del controllo.

Inoltre, non è possibile definire gli atti di contestazione con cui vengono irrogate le sole sanzioni, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 472/1997.

Per quanto riguarda la **definizione agevolata delle controversie tributarie (art. 1, commi da 186 a 205, legge n. 197/2022)**, la circolare chiarisce che in caso di effettuazione della costituzione in giudizio entro il 31 dicembre 2022, ma prima che sia decorso il termine di 90 giorni di cui all'art. 17-bis del d.lgs. n. 546/1992 (reclamo/mediazione), la lite è definibile attraverso il pagamento di un importo pari all'intero valore della controversia.

Inoltre, la definizione della lite ai sensi dell'art. 5 della legge n. 130/2022, in relazione a uno solo degli atti di cui alla sentenza impugnata per cassazione, non osta alla definizione delle liti pendenti di cui ai commi da 186 a 205 della legge di bilancio 2023.

Nell'ipotesi in cui i provvedimenti impositivi riguardino distintamente società e soci, e i relativi giudizi siano stati unificati nel corso dei vari gradi, è possibile per il/i socio/i e la società procedere autonomamente e distintamente alla definizione agevolata dell'atto impositivo da ciascuno di essi impugnato.

Per le controversie relative alle sole sanzioni non collegate al tributo pendente in Cassazione, e eventualmente anche interessate dalla soccombenza integrale dell'Agenzia nei precedenti gradi di giudizio, la lite è definibile mediante pagamento del 15 per cento del valore della controversia.

La circolare chiarisce che la presentazione dell'istanza di sospensione del giudizio non ha effetti vincolanti in termini di adesione alla definizione della lite, mentre l'intervenuta trattazione dell'udienza non preclude la definizione agevolata.

Con riferimento alla **rinuncia agevolata dei giudizi tributari pendenti innanzi alla Corte di cassazione (art. 1, commi da 213 a 218, legge n. 197/2022)**, il documento di prassi spiega che la trattazione dell'udienza preclude la possibilità di formalizzare la rinuncia agevolata del giudizio tributario pendente in Cassazione.

In tema di **regolarizzazione degli omessi pagamenti di rate dovute a seguito di acquiescenza, accertamento con adesione, reclamo o mediazione e conciliazione giudiziale (art. 1, commi da 219 a 221, legge n. 197/2022)**, la circolare precisa che, qualora all'1 gennaio 2023 sia decorso il termine per il pagamento di una o più rate nonché quello per il pagamento della rata successiva, si verifica la decadenza dalla rateazione. In tal caso, la regolarizzazione deve riguardare l'intero ammontare del debito residuo, in difetto della quale si applica l'art. 15-ter del d.P.R. n. 602/1973.

Nel caso, invece, di omesso o carente versamento di una rata entro l'ordinaria scadenza e senza che sia ancora intervenuta la decadenza dalla rateazione, la regolarizzazione deve riguardare il solo importo non versato all'1 gennaio 2023, mentre le rate non ancora scadute non possono essere regolarizzate, con conseguente versamento di imposte, interessi e sanzioni alle ordinarie scadenze previste dal piano di rateazione.

Quanto alla **definizione agevolata dei carichi affidati agli agenti della riscossione dall'1 gennaio 2000 al 30 giugno 2022 (art. 1, commi da 222 a 252, legge n. 197/2022)**, la circolare ricomprende nell'ambito di applicazione anche i carichi recanti solo sanzioni pecuniarie amministrativo-tributarie, conformemente a quanto chiarito della circolare n. 2/E del 2017, paragrafo 2.1, sulla medesima questione in ordine alla precedente definizione agevolata dei carichi affidati agli agenti della riscossione.

Sui rapporti con le precedenti definizioni, la circolare specifica che nel caso in cui alcuni debiti oggetto di precedenti definizioni agevolate non rientrino tra quelli agevolati sulla base della nuova definizione, gli stessi devono essere saldati rispettando il precedente piano di rateazione previsto dalle regole della definizione agevolata a cui si è aderito. In caso di adesione alla "rottamazione-*quater*" per carichi precedentemente ricompresi nella "rottamazione-*ter*", è necessario indicare il numero identificativo della cartella di pagamento. Sempre secondo la circolare, infine, possono essere oggetto della "rottamazione-*quater*" tutti i carichi già inseriti in dichiarazioni di adesione alle precedenti "rottamazioni", anche nell'ipotesi di inefficacia della precedente "rottamazione" in conseguenza del mancato pagamento nei termini anche di una sola delle rate dovute a titolo di definizione.

POVERTÀ, SALARIO MINIMO, SETTIMANA DI QUATTRO GIORNI E JOBS ACT; LA SETTIMANA CORTISSIMA, LA PRODUTTIVITÀ E I SALARI
TEMI DI 2 INTERVISTE AL PROF. PIETRO ICHINO, TRATTE DAL SUO SITO WEB, CHE PUBBLICHIAMO

Di seguito, tenuto conto dell'importanza degli argomenti trattati da uno dei più coraggiosi intellettuali e massimi esperti in materia di lavoro italiani, il Prof. Pietro Ichino, attinenti con quelli presentati in questa sezione del notiziario (e, mai come nel tempo che attraversiamo, di attualità), si ritiene utile riportare due sue recentissime interviste:

- 1) la prima - molto ampia e a cura di Maria Scopece, pubblicata il 13 marzo 2023 su "Policy Maker Magazine" - su **povertà, salario minimo, settimana di 4 giorni e jobs act**, nel quale fa il «punto sui quattro temi caldi della politica del lavoro e del welfare»;
- 2) la seconda - a cura di Giuseppe Centore, pubblicata su "la Nuova Sardegna" il 5 febbraio 2023 - su «**settimana cortissima, la produttività e i salari**».

Ci è consentito riprodurre le interviste nel rispetto delle (semplici) condizioni chieste dal Professore, e quindi si evidenzia che sono entrambe "**tratte dal sito www.pietroichino.it**" e a Pietro Ichino è stato inviato un **messaggio email avvertendolo preventivamente** di quanto viene inserito su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2023 (ricevendo il suo gentile, sollecito riscontro, e il cordiale "nihil obstat").

Il punto sui quattro temi caldi della politica del lavoro e del welfare del Governo e del Pd: terreno di confronto assai significativo tra le politiche di Giorgia Meloni ed Elly Schlein
Tratta dal sito www.pietroichino.it

Intervista a cura di Maria Scopece, pubblicata su Policy Maker Magazine il 13 marzo 2023 – In argomento v. anche La settimana cortissima, la produttività e i salari .

Sono tanti i temi che animano il dibattito intorno al mondo del lavoro. Gli sconvolgimenti della pandemia hanno reso familiari espressioni come "smartworking" o "great resignation". Se l'ondata pandemica sembra essersi esaurita, non sono passate, invece, le nuove esigenze e le storture sulle quali una condizione estrema, come la pandemia, ha puntato l'attenzione. La politica deve confrontarsi oggi con la lotta alla povertà, al lavoro povero e con le esigenze di una più efficace conciliazione tra vita privata e vita professionale. Di tutti questi argomenti abbiamo parlato con il prof. Pietro Ichino, giuslavorista presso l'Università di Milano.

Professor Ichino, cosa ne pensa della sostituzione del Reddito di Cittadinanza con la MIA (acronimo che potrebbe diventare GIA) dal prossimo settembre?

Incominciamo dal nome: sarei infastidito dal terzo cambiamento della denominazione di questa misura assistenziale in sei anni, se non fosse che l'espressione "reddito di cittadinanza" è proprio sbagliata.

Perché sbagliata?

Perché allude a un diritto all'erogazione condizionato al solo fatto di essere cittadini italiani, come se si trattasse dell'attuazione di uno dei grandi progetti ispirati all'idea del *basic income*, mentre il beneficio è in realtà condizionato all'esistenza di uno stato di bisogno. Dunque c'entra poco con l'idea del *basic income*.

Però i grandi progetti ispirati all'idea del *basic income* non sono mai stati realizzati.

La sola esperienza di quel genere è quella dell'Alaska, dove da decenni è in vigore un'"imposta negativa" – fino a qualche tempo fa di 400 dollari al mese, ora di 200 – finanziata con le *royalties* incassate dallo Stato sull'estrazione di petrolio e gas. Però l'Alaska ha solo settecentomila abitanti. E ha l'esigenza di attirare persone disposte a trasferire lì la residenza, nonostante che d'inverno la temperatura scenda stabilmente molto al di sotto dello zero e per una parte della stagione non si veda il sole, perché metà del territorio è a nord del Circolo polare.

Veniamo alla sostanza. Come giudica le modifiche apportate dal Governo Meloni a questa misura di assistenza ai più poveri?

Il difetto principale che vedo nella disciplina vigente sta nell'assenza di una vera ed efficace condizionalità del beneficio. E non mi sembra che le modifiche decise dal Governo correggano questo difetto: non lo affrontano proprio.

Però le nuove misure contengono un giro di vite sull'obbligo di accettare l'"offerta congrua" di lavoro da parte dei cosiddetti "occupabili".

Appunto. Il Governo continua a impennare il sistema della condizionalità sull'"offerta congrua", mostrando di non accorgersi di quello che gli osservatori più attenti denunciano ormai da tempo: l'"offerta congrua" non esiste. Nessuno in Italia ha mai perso né questo sussidio assistenziale, né il trattamento di disoccupazione di natura assicurativa, per aver rifiutato un'offerta di lavoro propostagli dal Centro per l'Impiego e considerata "congrua". Perché nessun imprenditore formalizza una proposta di assunzione rivolta a una persona poco motivata a svolgere il ruolo offerto.

Il Jobs Act del 2014-15 è nato dalla sua proposta del "Codice semplificato del lavoro". Come valuta, a 15 anni di distanza, i risultati di quella riforma?

Veramente il mio progetto del "Codice semplificato del lavoro" è stato recepito soltanto in parte: precisamente nei decreti legislativi n. 23 e n. 81 del 2015. Il primo è il decreto che ha riformato la disciplina dei licenziamenti, il secondo è il decreto che qualcuno chiama "codice dei contratti", contenente la nuova disciplina delle collaborazioni continuative, dell'apprendistato, dei contratti a termine, a part-time, a chiamata, in somministrazione. Di questi due decreti do un giudizio

molto positivo: hanno armonizzato il nostro diritto del lavoro rispetto a quello degli altri Paesi maggiori della UE...

... ma gli oppositori imputano a questi decreti di avere precarizzato il lavoro.

Questa accusa è un luogo comune totalmente privo di fondamento: la probabilità di essere licenziati è rimasta la stessa prima e dopo la riforma; e la quota della forza-lavoro italiana con contratto a termine è stabilmente in linea con la media dei Paesi UE: circa una persona su sei.

Però la Corte costituzionale è intervenuta tre volte in otto anni a correggere la nuova disciplina dei licenziamenti.

Si è trattato di correzioni tutto sommato marginali: quello che più conta è che la Consulta ha confermato la scelta fondamentale compiuta dal legislatore, cioè il passaggio da un regime ispirato al principio della *job property*, quello che domina nel settore dell'impiego pubblico, di fatto applicabile e applicato soltanto a metà della forza-lavoro, a un regime basato sull'indennizzo del lavoratore quando il giudice ritiene il licenziamento non sufficientemente motivato.

Lo scorso gennaio abbiamo avuto il record degli occupati ma, come ha detto il Presidente dell'INPS Tridico, abbiamo 800mila attivi in meno rispetto a 4 anni fa. A questo si aggiunge che molti datori di lavoro lamentano di non riuscire a trovare manodopera. Ci aiuta a districare questo rebus?

Che le imprese incontrino da tempo una difficoltà crescente nel trovare le persone di cui hanno bisogno, in tutte le fasce professionali, è una realtà osservata da tempo, da cui deriva la necessità di guardare al mercato del lavoro in modo molto diverso rispetto al secolo passato. A questo fenomeno tre anni fa ho dedicato un libro – *L'intelligenza del lavoro. Quando sono i lavoratori a scegliersi l'imprenditore* (Rizzoli, 2020) – per avvertire che le tecniche di protezione del lavoro non possono più essere quelle del Novecento.

Può chiarire meglio?

Nella maggior parte dei casi il problema oggi non è costituito dal difetto della domanda di manodopera rispetto all'offerta, bensì dal difetto dei servizi capaci di attivare i percorsi capaci di mettere in comunicazione l'offerta con la domanda. Sono i servizi moderni di orientamento, informazione, formazione mirata agli sbocchi esistenti, dei quali il mercato del lavoro italiano dovrebbe essere innervato almeno come quello dei Paesi del Centro e Nord-Europa, e che invece nella maggior parte del nostro Paese sono ancora all'anno zero.

Quali sono i temi legati al lavoro prioritari sui quali dovrebbe proporre una propria visione alternativa il PD di Elly Schlein?

Il primo è proprio questo: lo scandalo degli enormi giacimenti occupazionali che in Italia restano inutilizzati per l'incapacità del sistema di attivare i percorsi di cui si è detto, di incentivare le persone ad avvalersene e sostenerle nella transizione. Che è poi un'altra faccia dello scandalo di un Paese nel quale, se si tolgono dal conto i 4 miliardi del PNRR, per le c.d. "politiche attive" del

lavoro si spende un centesimo di quel che si spende per le “politiche passive”: cioè i sussidi a chi perde il lavoro o non lo trova.

Tra le priorità del nuovo Pd in materia di lavoro non dovrebbe esserci anche il salario minimo?

Ne sono sempre stato convinto. Questa misura era contenuta nella legge-delega del Jobs Act, n. 183/2014, ma la delega non venne poi esercitata dal Governo. Però si tratta di una misura che può avere solo effetti marginali: è sbagliato pensare che essa possa risolvere il problema dei bassi salari, del lavoro povero.

Come si deve affrontare invece, secondo lei, questo problema?

Lo si deve affrontare favorendo l'aumento della produttività del lavoro, senza il quale non si può avere un aumento delle retribuzioni. E l'aumento di produttività si ottiene favorendo, incentivando e sostenendo con percorsi di formazione adeguati il trasferimento delle persone dalle imprese poco produttive a quelle più capaci di valorizzare il loro lavoro; ma anche attirando gli investimenti delle grandi multinazionali, che sono mediamente molto più capaci delle imprese indigene di rendere il lavoro più produttivo. È, al tempo stesso, un problema di politica del lavoro e di politica industriale.

Come valuta l'idea della settimana di quattro giorni? Che effetti avrebbe secondo lei sulla produttività?

Di questa ipotesi di organizzazione e distribuzione dell'orario di lavoro si possono ipotizzare tre versioni. La meno incisiva consiste nel mantenimento dell'orario normale attuale, distribuito però su quattro invece che su cinque giorni: dunque nove o dieci ore al giorno per quattro giorni; poi si può pensare all'orario normale attuale distribuito su quattro giorni e ridotto di quattro ore: dunque nove od otto ore al giorno per quattro, con corrispondente riduzione della retribuzione; infine si può pensare alla stessa riduzione di orario e mutamento della sua distribuzione nella settimana, dunque con tre giorni di riposo, ma a parità di retribuzione.

Qual è la migliore delle tre?

Non lo si può stabilire in astratto: dipende dal contesto, dal tipo di attività aziendale, dalle preferenze dei lavoratori, che possono essere molto diverse da caso a caso. In generale sono più gli uomini che le donne a essere interessati alla distribuzione dell'orario su quattro giorni. È il motivo per cui credo che abbia ragione la Cisl quando sottolinea che questa non è una misura suscettibile di essere imposta per legge, e neppure mediante contratto collettivo nazionale. Deve essere la contrattazione aziendale ad attivarla, dove le parti concordino su di essa, nella versione più adatta alla situazione specifica. L'imposizione generalizzata può fare solo danni.

Nel 2020 il nostro Paese è stato costretto ad adottare massicciamente il lavoro da remoto, meglio conosciuto come smart working. Ora si sta tornando indietro. Perché non ha convinto le aziende e le amministrazioni pubbliche?

Quello che è accaduto durante la pandemia, tra il 2000 e il 2022, non può essere indicato tutto come lavoro agile o smart working: perché in molti casi non ve ne erano le premesse di fatto, le condizioni indispensabili.

A che cosa si riferisce?

Non può esserci vero smart working se la persona interessata non dispone di una connessione web e di una attrezzatura informatica appropriata, oppure non dispone di uno spazio adeguato alle esigenze del lavoro specifico presso la propria abitazione, se i data-set aziendali non sono accessibili da remoto, se la struttura del rapporto contrattuale non può essere adattata alle esigenze di questa forma di organizzazione del lavoro, cioè l'oggetto della responsabilità del prestatore non è suscettibile di essere trasferito dalla pura e semplice estensione temporale della prestazione a un risultato misurabile altrimenti. Perché nello smart working vero e proprio l'attività lavorativa è svincolata non solo da ogni coordinamento spaziale, ma anche da ogni coordinamento temporale.

Dunque, se non era smart working che cos'era?

In molti casi lo era; e l'emergenza pandemica ha costretto aziende e dipendenti a compiere questa esperienza scoprendone i notevolissimi vantaggi e potenzialità. In molti altri non lo era: venuta meno l'emergenza si è dunque tornati al modello tradizionale di organizzazione del lavoro. È questo il caso soprattutto di molte amministrazioni pubbliche.

Più che nelle aziende private? Perché?

Perché nel settore pubblico più che in quello delle imprese private manca l'accessibilità da remoto dei data-set aziendali; e la cultura del lavoro – sia dal lato del management, sia dal lato dei sindacati e delle persone interessate – è ancora molto lontana dalla maturazione necessaria per spostare la responsabilità contrattuale del prestatore dall'estensione temporale della prestazione a un risultato misurabile altrimenti. È questo il motivo per cui nel settore pubblico è accaduto molto più diffusamente rispetto a quello privato che il regime di lavoro da remoto imposto dall'emergenza sanitaria si sia tradotto in realtà in un regime di non lavoro, con drastico aumento degli arretrati e peggioramento della quantità e della qualità del servizio ai cittadini.

LA SETTIMANA CORTISSIMA, LA PRODUTTIVITÀ E I SALARI

L'idea della distribuzione dell'orario settimanale su quattro giorni va sperimentata, ma come opzione a disposizione dell'impresa e di chi può esservi interessato; non come modello di organizzazione imposto inderogabilmente

Tratta dal sito www.pietroichino.it

Intervista a cura di Giuseppe Centore, pubblicata su la Nuova Sardegna il 5 febbraio 2023 – In

argomento v. anche il mio articolo del 18 febbraio 2022, [La settimana corta dei belgi e i confini del lavoro dipendente](#)

Professor Ichino, il segretario regionale della Cgil nel corso del congresso svoltosi nei giorni scorsi ha lanciato la proposta di “fare della Sardegna un grande laboratorio per sperimentare la settimana di lavoro su quattro giorni: 32 ore a parità di salario”. E ha citato diverse realtà, a cominciare dalla Spagna, nelle quali questo modello di riduzione e redistribuzione dell’orario di lavoro sarebbe già in atto. Lei che cosa pensa di questa proposta?

Penso che si debbano tenere distinte le tre misure che questa proposta coniuga: una è la redistribuzione dell’orario di lavoro settimanale su quattro giorni invece che cinque; un’altra è la riduzione dell’orario settimanale a 32 ore, cioè di un quinto; la terza è che questa riduzione dell’orario avvenga a parità di retribuzione complessiva, dunque con un aumento della retribuzione oraria del 25 per cento.

Distinguiamole pure. E andiamo per ordine: che cosa pensa della prima?

La redistribuzione del lavoro settimanale su quattro giorni è cosa già largamente sperimentata in Europa, negli U.S.A. e in Nuova Zelanda. Qui da noi è stata annunciata in alcune grandi aziende, come Banca Intesa. In linea generale è un modello di organizzazione del tempo di lavoro che piace più agli uomini che alle donne, sulle quali grava ancora una parte maggiore del lavoro di cura tra le mura domestiche. L’ideale sarebbe che i dipendenti di un’azienda avessero la possibilità di scegliere tra l’orario distribuito su cinque giorni e quello distribuito su quattro.

La tendenziale riluttanza della componente femminile, però, potrebbe essere superata se alla distribuzione su quattro giorni si accompagnasse la riduzione a 32 ore settimanali. Che è la seconda componente della proposta della Cgil.

Già. Ma in una situazione come quella italiana, caratterizzata da livelli retributivi notevolmente più bassi rispetto agli altri Paesi europei maggiori, l’orario normale ridotto a 32 ore settimanali, se attuato a parità di retribuzione oraria, porterebbe a una riduzione di un quinto anche del contenuto delle buste-paga. Non credo né che un’operazione come questa farebbe bene all’economia nazionale, né che essa verrebbe salutata con favore dalla maggior parte dei lavoratori interessati.

Per questo la Cgil propone che l’operazione sia compiuta a parità di retribuzione complessiva.

La tesi della Cgil è che questa riduzione dell’estensione temporale complessiva della prestazione sarebbe compensata da un aumento della produttività del lavoro: in altre parole, che il personale delle aziende sarebbe in grado di fare in 32 ore ciò che fino a oggi ha fatto in 40.

È una tesi sostenibile?

Entro certi limiti sì. Quando, nel 1981, il Governo Mitterrand appena insediato in Francia ridusse l’orario da 40 a 39 ore, nella maggior parte delle aziende il risultato fu che i lavoratori presero a fare in 39 ore quello che prima facevano in 40, con un corrispondente aumento della produttività

oraria del lavoro. Questo spiega anche perché quell'esperimento, secondo i dati rilevati e pubblicati in seguito dallo stesso Governo francese, non produsse alcun apprezzabile aumento dell'occupazione. Per altro verso, poiché la legge non stabiliva se la retribuzione dovesse ridursi in proporzione o rimanere invariata, si registrò una flessione delle retribuzioni, ma di entità mediamente più modesta rispetto alla riduzione dell'orario.

Sembrerebbe dunque che la cosa si possa fare anche con una legge o un contratto collettivo che prevedano la riduzione dell'orario a parità di retribuzione complessiva.

In Francia nell'81, però, la riduzione autoritativa generalizzata fu soltanto di un'ora rispetto alle 40 dell'orario normale precedente: dunque una riduzione del 2,5 per cento. Quello che la Cgil sarda propone, invece, è una riduzione di 8 ore: dunque del 20 per cento. Mentre è facile comprendere come possa essere compensata da una modesta intensificazione del lavoro una riduzione dell'orario pari a un quarantesimo, è assai difficile pensare che lo stesso possa avvenire per una riduzione dell'orario pari a un quinto.

Che conclusione se ne deve trarre, a suo modo di vedere?

Che una riduzione di un quinto dell'estensione temporale della prestazione lavorativa, salvo eccezioni, determinerà una riduzione della produzione *pro capite*. Probabilmente di entità proporzionalmente inferiore, ma pur sempre una riduzione. Se dunque la legge o il contratto collettivo che la disporranno prevederanno che essa avvenga a parità di retribuzione complessiva, questo comporterà un aumento non solo del costo orario del lavoro, ma anche del suo costo per unità di prodotto.

Sta dicendo che dunque la cosa non si può fare?

Non sto dicendo questo. Farla per legge, mi sembra sicuramente inopportuno: le controindicazioni sarebbero moltissime. Il discorso sul farlo mediante la contrattazione collettiva è diverso, perché il contratto è uno strumento molto più flessibile della legge, più adattabile alle esigenze di ciascun settore e di ciascuna struttura aziendale. Vedrei più favorevolmente, però, una contrattazione collettiva che delineasse diversi modelli di organizzazione del tempo di lavoro, lasciando a imprese e lavoratori di scegliere quello che meglio corrisponde alle esigenze caso per caso. Con l'avvertenza, comunque, che "non esistono i pasti gratis".

Che cosa intende dire?

Intendo dire che mediante la contrattazione collettiva il sindacato può perseguire un aumento delle retribuzioni sotto forma di aumento dei minimi tabellari, oppure sotto forma di una riduzione dell'orario a parità di retribuzione; ma difficilmente può perseguire le due cose insieme. In ogni caso, la contrattazione collettiva deve puntare a un aumento della produttività del lavoro, perché finché questa ristagna – come sta accadendo in Italia da un quarto di secolo – ristagneranno anche i livelli retributivi.

Che cosa può fare la contrattazione collettiva per far aumentare la produttività del lavoro?

Non molto al livello nazionale. È al livello aziendale che può fare molto. È in ciascuna azienda che il sindacato deve saper guidare i lavoratori nella valutazione del piano industriale proposto

dall'imprenditore e, se la valutazione è positiva, nella scommessa comune con l'imprenditore su di esso.

**DIMISSIONI, NEL PRIMO ANNO DI VITA DEL FIGLIO, DEL LAVORATORE CHE ABBA FRUITO DEL
«CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO» E ACCESSO ALLA NASPI
NUOVE INDICAZIONI INPS**

Il decreto legislativo 30/6/2022 n. 105 - vigente dal 13 agosto 2022 e recante «*disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza*» (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 31 e 32 del 2022) - ha (tra l'altro) modificato il **d.lgs. n. 151/2001** (Testo unico «in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità»); in particolare:

- vi ha inserito l'**art. 27-bis** ^[1], rubricato «**Congedo di paternità obbligatorio** - (legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 24, lett. a; legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 354; legge 30 dicembre 2020, n. 178, art. 1, commi 25 e 363)», più avanti descritto;
- ha esteso il divieto di licenziamento - ivi previsto all'**art. 54, c. 7** ^[2], nei confronti del lavoratore che abbia goduto del congedo "**di paternità alternativo**" ex art. 28 ^[3] (come sotto individuato) - al lavoratore che fruisce del congedo di "**paternità obbligatorio**", disciplinato dall'art. 27-bis.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare:

- a) 27/10/2022 n. 122, ha illustrato la normativa di cui si tratta e alla quale quindi si rinvia, nello specifico al paragrafo riguardante il congedo di "**paternità obbligatorio**" per i lavoratori dipendenti (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 39/2022, pp. 27-28);
- b) 20/3/2023 n. 32, ha fornito le seguenti indicazioni amministrative sull'accesso all'indennità di disoccupazione NASpI in caso di dimissioni volontarie del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'art. 27-bis del d.lgs. n. 151 del 2001 introduce il **congedo di paternità obbligatorio** e:

- al comma 1, prevede: "*Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio*";
- al comma 2, dispone: "*In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi*";
- ai commi 3 e 5, stabilisce che il congedo di cui al comma 1 è, inoltre, fruibile durante il congedo della madre lavoratrice ed è compatibile con il congedo di paternità alternativo di cui al successivo art. 28; tale articolo - non modificato a livello sostanziale dal d.lgs. n. 105/2022 - disciplina il **congedo di paternità alternativo fruito in sostituzione di quello della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi, come la morte e la grave infermità della madre, l'abbandono del minore da parte della madre o l'affidamento esclusivo del bambino al padre. Per gli aspetti attuativi delle disposizioni sopra richiamate, si rinvia alla richiamata circolare n. 122/2022.**

Gli artt. 54 ^[2] e 55 ^[4] del **d.lgs. n. 151 del 2001** recano la disciplina in materia di **divieto di licenziamento e di dimissioni** della lavoratrice madre e del lavoratore padre durante il periodo di tutela della maternità e della paternità.

In particolare, l'**art. 54**, c. 1, prevede: *“Le lavoratrici **non possono essere licenziate** dall’inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché **fino al compimento di un anno di età del bambino**”*. Il successivo **comma 7**, nella sua formulazione integrata dal d.lgs. n. 105 del 2022, testualmente dispone: *“In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino”*. **Tale ultima disposizione** - che già nella sua formulazione originaria stabiliva la tutela del divieto di licenziamento a favore del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di paternità (*“alternativo”*) di cui al precedente art. 28 - per effetto della novella di cui al d.lgs. n. 105 del 2022 ha esteso la tutela anche all’ipotesi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio di cui all’art. 27-bis.

Il successivo art. 55:

- al comma 1, dispone: *“In caso di **dimissioni volontarie** presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell’articolo 54, il divieto di licenziamento, **la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento**. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo **non sono tenuti al preavviso**”*;
- al comma 2, prevede: *“La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità”*.

Tanto rappresentato, su concorde avviso del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in ragione del richiamo generico al *“congedo di paternità”*, in assenza di specifica qualificazione dello stesso, **la tutela di cui al richiamato comma 1 è da intendersi rivolta al lavoratore padre sia nel caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio** che nel caso di fruizione del congedo di paternità alternativo, disciplinati rispettivamente dai menzionati **art. 27-bis** e 28 del d.lgs. n. 151 del 2001.

Prima delle modificazioni apportate agli artt. 54 e 55 del d.lgs. n. 151/2001 dal d.lgs. n. 105/2022, l’accesso alla NASpl in caso di dimissioni nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e fino al compimento di un anno di età del bambino era riservato, oltre che alla lavoratrice madre, anche al lavoratore padre, ma nelle sole ipotesi di fruizione del congedo di paternità alternativo, fruibile *“in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre”*.

In ragione delle modifiche introdotte agli artt. 54 e 55 del d.lgs. n. 151/2001 - finalizzate a rafforzare le tutele per il lavoratore padre anche in caso di dimissioni intervenute durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino - **il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio** e/o del congedo di paternità alternativo, di cui rispettivamente ai precedenti artt. **27-bis** e 28, **ha diritto all’indennità di disoccupazione NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.**

Le domande di indennità di disoccupazione NASpl presentate da lavoratori padri a seguito di dimissioni intervenute durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, e respinte dall’INPS nelle more della pubblicazione della circolare in commento, in attuazione delle

indicazioni ivi contenute, possono essere oggetto di riesame, ma solo su istanza di parte da trasmettere alla sede dell'Istituto territorialmente competente.

Per quanto chiarito il 20 marzo 2023 dall'INPS, trascorsi quindi oltre 7 mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022, il padre dimessosi entro il primo anno di vita del figlio ha diritto all'indennità di disoccupazione qualora abbia fruito (non solo, come già noto, del congedo “*alternativo*”, ma) anche del congedo “*obbligatorio*” (ai sensi del “nuovo” art. 27-bis del d.lgs. n. 151/2001, efficace dal 13 agosto 2022).

A parere di chi scrive, pertanto, **sull'ex datore di lavoro graverà, in caso di risoluzione del padre da un rapporto a tempo indeterminato, l'obbligo di versare il “*ticket*” all'Istituto** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2023), e quest'ultimo dovrà diramare le necessarie istruzioni per consentirne il pagamento in relazione agli uomini che accederanno alla NASpI a seguito delle dimissioni rassegnate (nelle more della pubblicazione della circolare n. 32 del 20 marzo 2023) a decorrere dal 13 agosto 2022.

[1] **Art. 27-bis del d.lgs. n. 151/2001**

Congedo di paternità obbligatorio

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.
6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

[2] **Art. 54 del d.lgs. n. 151/2001**

Divieto di licenziamento

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
 - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
 - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689. Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

[3] **Art. 28 del d.lgs. n. 151/2001**

Congedo di paternità alternativo

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

[4] **Art. 55 del d.lgs. n. 151/2001**

Dimissioni

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

INPS**MODIFICATA, DAL 22 MARZO 2023, LA MISURA DELL'INTERESSE DI DILAZIONE E DI DIFFERIMENTO E DELLE SOMME AGGIUNTIVE PER OMESSO O RITARDATO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI**

La Banca Centrale Europea, con la decisione di politica monetaria del 16 marzo 2023, ha innalzato di 50 punti base il **“tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema”** (ex Tasso Ufficiale di Riferimento - TUR), da utilizzare per il pagamento rateale dei debiti contributivi e per la determinazione del tasso di differimento e di dilazione, che, **a decorrere dal 22 marzo 2023, è fissato nella misura del 3,50%** (circolare INPS 20/3/2023 n. 31).

Giova ricordare che il tasso previgente di cui si tratta, dall'8 febbraio scorso, era fissato al 3,00% (CONFIMI INDUSTRIA ROMAGNA n. 6/2023)

Di conseguenza, ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 3, c. 4, del d.l. n. 318/1996, convertito dalla legge n. 402/1996, l'interesse di differimento e di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti contributivi e accessori di legge, dovuti dai datori di lavoro agli enti gestori di forme di previdenza e di assistenza obbligatoria, risulterà pari al **“tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema”** maggiorato di 6 punti percentuali.

INTERESSI DI DILAZIONE

L'interesse di dilazione, da applicare alle rateazioni presentate dal 22 marzo 2023, dovrà essere calcolato sulla base del nuovo tasso del 9,50%.

INTERESSI DI DIFFERIMENTO

Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, la nuova aliquota del 9,50% si applica a decorrere dalla contribuzione relativa al mese di marzo 2023.

SANZIONI CIVILI

La nuova misura delle sanzioni civili a decorrere dal 22 marzo 2023 si determina come segue:

- per il ritardato pagamento delle inadempienze contributive spontaneamente denunciate nei termini oppure spontaneamente denunciate entro l'anno e pagate entro i 30 giorni successivi, è pari al **“tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema”** (3,50%) maggiorato di cinque punti e mezzo, quindi, al 9,00% annuo, ai sensi dell'art. 116^[1], c. 8, lettere a) e b) secondo periodo della legge n. 388/2000;
- per il mancato pagamento dei contributi accertati dall'INPS dall'1 ottobre 2000, denunciati dagli interessati oltre un anno dalla scadenza oppure denunciati entro l'anno e non pagati nei 30 giorni, il tasso è pari al 30% annuo ai sensi della legge n. 388/2000 - art. 116, c. 8, lettera b);
- per le inadempienze previste al comma 10 del menzionato art. 116 è pari al **“tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema”** maggiorato di 5,5 punti e, quindi, al 9,00% annuo.

SANZIONI RIDOTTE IN CASO DI PROCEDURE CONCORSUALI

Il Consiglio di Amministrazione dell'INPS, con deliberazione 8/1/2002 n. 1, ha stabilito che in caso di procedure concorsuali, nell'ipotesi prevista dall'art. 116, c. 8, lett. a) della legge n. 388/2000, le sanzioni ridotte devono essere calcolate nella misura del TUR, oggi "tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema".

Nell'ipotesi di evasione, di cui all'art. 116, c. 8, lett. b) della medesima legge, la misura delle sanzioni è pari al predetto tasso aumentato di due punti.

Con la predetta deliberazione è stato anche stabilito che il limite massimo della riduzione non può essere inferiore alla misura dell'interesse legale (art. 1, c. 220, della legge n. 662/1996); pertanto "qualora il tasso del TUR scenda al di sotto del tasso degli interessi legali, la riduzione massima sarà pari al tasso legale, mentre la minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti".

Tenuto conto che, per effetto della decisione della BCE, il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (ex TUR, pari al 3,50%) è inferiore all'interesse legale in vigore dall'1 gennaio 2023, pari al 5,00% (decreto 13/12/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 46/2022), a decorrere dal 22 marzo 2023 continua ad applicarsi la riduzione massima pari al tasso legale (5,00%), mentre la riduzione minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti (7,00%).

[1] **Legge n. 388/2000, art. 116**

Misure per favorire l'emersione del lavoro irregolare

1. Alle imprese che recepiscono, entro un anno dalla decisione assunta dalla Commissione delle Comunità europee sul regime di aiuto di Stato n. 236/A/2000, contratti di riallineamento regolati ai sensi e alle condizioni dell'articolo 5 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, è concesso, per la durata del programma di riallineamento e, comunque, per un periodo non superiore a cinque anni, uno sgravio contributivo nelle misure di cui al comma 2 per i lavoratori individuati secondo le modalità di cui al comma 3-sexies dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 510 del 1996, introdotto dall'articolo 75 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, mai denunciati agli enti previdenziali.

2. Lo sgravio contributivo di cui al comma 1, determinato sulle retribuzioni corrisposte, è fissato nella misura del 100 per cento per il primo anno, dell'80 per cento per il secondo anno, del 60 per cento per il terzo anno, del 40 per cento per il quarto anno e del 20 per cento per il quinto anno.

3. Per i lavoratori già denunciati agli enti previdenziali e interessati dai contratti di riallineamento di cui al comma 1 per periodi e retribuzioni non denunciate, è concesso uno sgravio contributivo pari alla metà delle misure di cui al comma 2.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 trovano applicazione anche nei confronti delle imprese che hanno in corso, alla data di entrata in vigore della presente legge, il programma di riallineamento ai sensi dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 510 del 1996, e successive modificazioni, secondo le seguenti modalità:

a) per il periodo successivo secondo le annualità e con le entità dello sgravio previste dai commi 1, 2 e 3;

b) per il periodo del contratto di riallineamento antecedente, lo sgravio si applica sotto forma di conguaglio sulle spettanze contributive già versate per i lavoratori interessati al contratto stesso nelle misure di cui ai commi 1, 2 e 3. L'importo del conguaglio così determinato, usufruibile entro il termine del periodo di riallineamento e, comunque, entro il periodo di fruizione dello sgravio di cui alla lettera a), è utilizzato secondo le modalità fissate dagli enti previdenziali, a valere anche sulle regolarizzazioni in corso di cui al comma 3-sexies dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 510 del 1996, introdotto dall'articolo 75 della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

5. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 4, valutati nel limite massimo di lire 200 miliardi per ciascuno degli anni 2001, 2002 e 2003, e di lire 100 miliardi per ciascuno degli anni 2004, 2005 e 2006, si provvede mediante l'utilizzo delle risorse del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

6. All'articolo 63 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, il comma 3 è abrogato.

7. All'articolo 78 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, la parola: "nove" è sostituita dalla seguente: "dieci", dopo le parole: "della programmazione economica," è inserita la seguente: "due" ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Per il funzionamento del Comitato è autorizzata la spesa di lire 1000 milioni a decorrere dall'anno 2001";

b) al comma 4, dopo il primo periodo, è inserito il seguente: "A tale fine le commissioni possono affidare l'incarico di durata non superiore a quindici mesi, rinnovabile una sola volta per una durata non superiore a quella iniziale e comunque non oltre il 31 dicembre 2003, a soggetto dotato di idonea professionalità, previo parere favorevole espresso dal Comitato di cui al comma 3 che provvede, altresì a verificare e valutare periodicamente l'attività svolta dal tutore, segnalandone l'esito alla rispettiva commissione per l'adozione delle conseguenti determinazioni; per la relativa attività è autorizzata la spesa di lire 5 miliardi per ciascuno degli anni 2001, 2002 e 2003; qualora la commissione non sia costituita od operante, all'affidamento dell'incarico e all'adozione di ogni altra relativa determinazione provvede direttamente il Comitato di cui al comma 3";

c) è aggiunto, in fine, il seguente comma: "5-bis. All'onere per il funzionamento del Comitato di cui al comma 3 e a quello relativo agli incarichi di tutore di cui al comma 4 si provvede mediante riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 66, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144. Le somme occorrenti sono attribuite in conformità agli indirizzi e criteri determinati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale".

8. I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta, sono tenuti:

a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento; la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi, non corrisposti entro la scadenza di legge.

9. Dopo il raggiungimento del tetto massimo delle sanzioni civili nelle misure previste alle lettere a) e b) del comma 8 senza che si sia provveduto all'integrale pagamento del dovuto, sul debito contributivo maturano interessi nella misura degli interessi di mora di cui all'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, come sostituito all'articolo 14 del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46.

10. Nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori, si applica una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

11. Nelle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato e negli enti locali il dirigente responsabile è sottoposto a sanzioni disciplinari ed è tenuto al pagamento delle sanzioni e degli interessi di cui ai commi 8, 9 e 10.

12. Ferme restando le sanzioni penali, sono abolite tutte le sanzioni amministrative relative a violazioni in materia di previdenza e assistenza obbligatorie consistenti nell'omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi o dalle quali comunque derivi l'omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi, ai sensi dell'articolo 35, commi secondo e terzo, della legge 24 novembre 1981, n. 689, nonché a violazioni di norme sul collocamento di carattere formale.

13. Nei casi di tardivo pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali per i quali non si fa luogo all'applicazione delle sanzioni civili e degli interessi di mora di cui al comma 8 del presente articolo e di cui alla previgente normativa in materia sanzionatoria, non possono essere richiesti gli interessi previsti dall'articolo 1282 del codice civile.

14. I pagamenti effettuati per contributi sociali obbligatori ed accessori a favore degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza ed assistenza non sono soggetti all'azione revocatoria di cui all'articolo 67 delle disposizioni approvate con regio decreto 16 marzo 1942, n. 267.

15. Fermo restando l'integrale pagamento dei contributi e dei premi dovuti alle gestioni previdenziali e assistenziali, i consigli di amministrazione degli enti impositori, sulla base di apposite direttive emanate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica fissano criteri e modalità per la riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 fino alla misura degli interessi legali, nei seguenti casi:

a) nei casi di mancato e ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo successivamente riconosciuto in sede giurisdizionale o amministrativa in relazione alla particolare rilevanza delle incertezze interpretative che hanno dato luogo alla inadempienza e nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, derivanti da fatto doloso del terzo denunciato, entro il termine di cui all'articolo 124, primo comma, del codice penale, all'autorità giudiziaria;

b) per le aziende in crisi per le quali siano stati adottati i provvedimenti previsti dalla legge 12 agosto 1977, n. 675, dalla legge 5 dicembre 1978, n. 787, dal decreto-legge 30 gennaio 1979, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 aprile 1979, n. 95, e dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, e comunque in tutti i casi di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale che presentino particolare rilevanza sociale ed economica in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva del settore, comprovati dalla Direzione provinciale del lavoro – Servizio ispezione del lavoro territorialmente competente, e, comunque, per periodi contributivi non superiori a quelli stabiliti dall'articolo 1, commi 3 e 5, della citata legge n.223 del 1991, con riferimento alla concessione per i casi di crisi aziendali, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale.

15-bis. Per le aziende agricole colpite da eventi eccezionali, ivi comprese le calamità naturali dichiarate ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 della legge 14 febbraio 1992, n. 185, e le emergenze di carattere sanitario, la riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 è fissata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in misura non inferiore al tasso di interesse legale.

16. In attesa della fissazione da parte dei medesimi consigli di amministrazione dei criteri e delle modalità di riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 per i casi di cui alle lettere a) e b) del comma 15, resta fermo quanto stabilito dall'articolo 3, commi da 1 a 3, del decreto-legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1997, n. 166 e successive modificazioni. Resta altresì fermo quanto stabilito dall'articolo 1, commi 220 e 2121, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, in materia di riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 rispettivamente nelle ipotesi di procedure concorsuali e nei casi di omesso o ritardato pagamento dei contributi o premi da parte di enti non economici e di enti, fondazioni e associazioni non aventi fini di lucro.

17. Nei casi previsti dal comma 15, lettera a), il pagamento rateale di cui all'articolo 2, comma 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, può essere consentito fino a sessanta mesi, previa autorizzazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, e sulla base dei criteri di eccezionalità ivi previsti.

17-bis. Nei casi di particolare eccezionalità, individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze tra quelli previsti dal comma 15-bis, il pagamento rateale di cui all'articolo 2, comma 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, può essere consentito fino a quaranta rate trimestrali costanti.

18. Per i crediti in essere e accertati al 30 settembre 2000 le sanzioni sono dovute nella misura e secondo le modalità fissate dai commi 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223 e 224 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Il maggiore importo versato, pari alla differenza fra quanto dovuto ai sensi dei predetti commi del citato articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e quanto calcolato in base all'applicazione dei commi da 8 a 17 del presente articolo, costituisce un credito contributivo nei confronti dell'ente previdenziale che potrà essere posto a conguaglio ratealmente nell'arco di un anno, tenendo conto delle scadenze temporali previste per il pagamento dei contributi e premi assicurativi correnti, secondo modalità operative fissate da ciascun ente previdenziale.

19. L'articolo 37 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è sostituito dal seguente:

“Art. 37 - (Omissione o falsità di registrazione o denuncia obbligatoria) - 1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il datore di lavoro che, al fine di non versare in tutto o in parte contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie, omette una o più registrazioni o denunce obbligatorie, ovvero esegue una o più denunce obbligatorie in tutto o, in parte, non conformi al vero, è punito con la reclusione fino a due anni quando dal fatto deriva l'omesso versamento di contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza

obbligatorie per un importo mensile non inferiore al maggiore importo fra cinque milioni mensili e il cinquanta per cento dei contributi complessivamente dovuti.

2. Fermo restando l'obbligo dell'organo di vigilanza di riferire al pubblico ministero la notizia di reato, qualora l'evasione accertata formi oggetto di ricorso amministrativo o giudiziario il procedimento penale è sospeso dal momento dell'iscrizione della notizia di reato nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale, fino al momento della decisione dell'organo amministrativo o giudiziario di primo grado.

3. La regolarizzazione dell'inadempienza accertata, anche attraverso dilazione, estingue il reato.

4. Entro novanta giorni l'ente impositore è tenuto a dare comunicazione all'autorità giudiziaria dell'avvenuta regolarizzazione o dell'esito del ricorso amministrativo o giudiziario".

20. Il pagamento della contribuzione previdenziale, effettuato in buona fede ad un ente previdenziale pubblico diverso dal titolare, ha effetto liberatorio nei confronti del contribuente. Conseguentemente, l'ente che ha ricevuto il pagamento dovrà provvedere al trasferimento delle somme incassate, senza aggravio di interessi, all'ente titolare della contribuzione.

**AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO
NUOVI MASSIMALI E MINIMALI PER L'ANNO 2023 (AUMENTATI DELL'8,1% RISPETTO A QUELLI
DEL 2022)**

“A seguito della pubblicazione, da parte dell'Istat, del tasso di variazione annua dell'indice generale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati”, con decorrenza 1 gennaio 2023, gli **importi dei minimali contributivi e dei massimali provvigionali per gli agenti e rappresentanti di commercio** sono stati “aggiornati”; è quanto reso noto dall'ENASARCO il 7 marzo scorso.

L'aggiornamento di cui si tratta - giova evidenziarlo - ha comportato l'**aumento degli importi**, rispetto a quelli del 2022, **dell'8,1%** (pari alla percentuale di crescita, in media, lo scorso anno, dei prezzi al consumo); **nel 2023, infatti:**

- per gli **agenti plurimandatari**, il massimale provvigionale annuo per ciascun rapporto di agenzia è pari a 28.290,00 euro (a cui corrisponde un contributo massimo di 4.809,30 euro). Il minimale contributivo annuo per ciascun rapporto di agenzia è pari a 476,00 euro (119,00 euro a a trimestre);
- per gli **agenti monomandatari**, il massimale provvigionale annuo per ciascun rapporto di agenzia è pari a 42.435,00 euro (a cui corrisponde un contributo massimo di 7.213,95 euro). Il minimale contributivo annuo per ciascun rapporto di agenzia è pari a 950,00 euro (237,50 euro a trimestre).

I versamenti previdenziali prevedono una soglia minima e un tetto massimo annui, chiamati rispettivamente minimale contributivo e massimale provvigionale.

Il minimale è dovuto se l'agente, nel corso dell'anno, ha maturato delle provvigioni; se il rapporto di agenzia è del tutto improduttivo, nell'anno solare, il minimale non è dovuto.

Il minimale è annuo, ma è frazionabile per quote trimestrali in ragione della effettiva durata del rapporto.

La casa mandante deve versare tante quote trimestrali quanti sono i trimestri di effettiva attività dell'agente, a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico di agenzia e fino alla data di cessazione.

Il massimale è annuo e non è frazionabile in trimestri; una volta raggiunto, non è più possibile fare versamenti previdenziali in favore dell'agente.

INAIL**MODIFICA, DAL 22 MARZO 2023, DEL TASSO DI INTERESSE DI RATEAZIONE E DELLA MISURA DELLE SANZIONI CIVILI**

La Banca Centrale Europea, con la decisione di politica monetaria del 16 marzo 2023 (allegato 1), ha fissato al 3,50% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex T.U.R. ^[1]); di conseguenza l'INAIL, con la circolare n. 10 del 20 marzo 2023, ha:

- 1) reso noto che, dal 22 marzo 2023, il tasso di interesse per:
 - (i) le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori (art. 2, c. 11, d.l. n. 338/1989 ^[2]) è pari al 9,50%;
 - (ii) la determinazione delle sanzioni civili (art. 116, commi 8 e 10, legge n. 388/2000 ^[3]) è pari al 9,00%;
- 2) fornito le precisazioni sotto riportate.

RATEAZIONI DEI DEBITI PER PREMI ASSICURATIVI E ACCESSORI

Il pagamento in forma rateale dei debiti per premi assicurativi e accessori ex art. 2, c. 11, del d.l. n. 338/1989, convertito con modificazioni dalla legge n. 389/1989, comporta l'applicazione di un tasso di interesse pari al tasso minimo di partecipazione per le operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, vigente alla data di presentazione dell'istanza, maggiorato di 6 punti in base all'art. 3, c. 4, del d.l. n. 318/1996, convertito con modificazioni dalla legge n. 402/1996.

Pertanto, i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione presentate dal 22 marzo 2023 sono determinati applicando il tasso di interesse pari al 9,50%.

Nulla varia per le rateazioni in corso, per le quali restano validi i piani di ammortamento già determinati con applicazione del tasso di interesse in vigore alla data di presentazione dell'istanza (i tassi applicati da gennaio 1999 in poi sono disponibili nell'accluso documento - allegato 2).

SANZIONI CIVILI

Nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema maggiorato di 5,5 punti, fermo restando che la sanzione civile non può essere superiore al 40% dell'importo dei premi non corrisposti entro la scadenza di legge (art. 116, commi 8 e 10, legge n. 388/2000).

In applicazione della richiamata decisione di politica monetaria, a decorrere dal 22 marzo 2023 si applica un tasso pari al 9,00% nelle seguenti ipotesi:

- a. mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie (art. 116, c. 8, lettera a), legge n. 388/2000);

- b. evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa (art. 116, c. 8, lettera b), secondo periodo, legge n. 388/2000);
- c. mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori (art. 116, c. 10, legge n. 388/2000).

SANZIONI CIVILI IN MISURA RIDOTTA NEI CASI DI PROCEDURE CONCORSALE

Nei confronti delle aziende sottoposte a procedure concorsuali, le sanzioni civili possono essere ridotte a un tasso annuo non inferiore a quello degli interessi legali, a condizione che siano integralmente pagati i contributi e le spese.

Il Consiglio di amministrazione dell'INAIL, con delibera n. 13 del 17 gennaio 2002, ha previsto che:

- in caso di mancato o ritardato pagamento, la sanzione civile in misura ridotta è pari al tasso minimo di partecipazione per le operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex T.U.R.);
- in caso di evasione, la sanzione civile in misura ridotta è pari al tasso minimo di partecipazione per le operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex T.U.R.) aumentato di 2 punti percentuali.

Nella medesima delibera l'Istituto ha altresì stabilito che se il tasso ufficiale di riferimento - ex art. 2, c. 1, d.lgs. 213/1998 - diviene inferiore al tasso degli interessi legali, la sanzione civile in misura ridotta è pari, per l'omissione, agli interessi legali e, per l'evasione, agli interessi legali aumentati di due punti. Pertanto, tenuto conto che il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema è inferiore al tasso degli interessi legali attualmente in vigore, pari al 5,00% (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 46/2022), a decorrere dal 22 marzo 2023, ai fini della riduzione della sanzione civile in caso di mancato o ritardato pagamento del premio si applica il tasso del 5% (misura del tasso degli interessi legali di cui all'art. 1284 del codice civile), mentre in caso di evasione si applica il tasso del 7% (misura del tasso degli interessi legali di cui all'art. 1284 del codice civile maggiorato di 2 punti).

^[1] Il decreto del ministero dell'Economia e delle Finanze 26/9/2005 ha stabilito che le parole "tasso ufficiale di sconto" e "tasso ufficiale di riferimento" sono sostituite dalle parole "tasso minimo di partecipazione per le operazioni di rifinanziamento principale dell'Eurosistema, fissato dalla Banca Centrale europea".

^[2] D.I. n. 338/1989, art. 2, c. 11

Il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi ed accessori di legge, dovuti agli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, ove previsto dalle disposizioni vigenti, può essere consentito dal comitato esecutivo, ovvero, per delega di quest'ultimo, e per casi straordinari e periodi limitati, ed in relazione a rateazioni non superiori a dodici mesi, previa autorizzazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, dai comitati regionali, in quanto previsti dall'ordinamento degli enti medesimi. Le rateazioni superiori a dodici mesi sono disposte con provvedimento motivato e sono comunicate trimestralmente ai Ministri del lavoro e della previdenza

sociale e del tesoro, secondo modalità stabilite, con apposito decreto, dai Ministri medesimi. Non sono consentite per ciascun debito, complessivamente, rateazioni superiori a ventiquattro mesi; in casi eccezionali, previa autorizzazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere consentite rateazioni fino a trentasei mesi.

^[3] **Legge n. 388/2000, art. 116, commi 8 e 10**

8. I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta, sono tenuti:

a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento; la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi, non corrisposti entro la scadenza di legge.

10. Nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori, si applica una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.



Comunicato stampa

16 marzo 2023

Decisioni di politica monetaria

L'inflazione dovrebbe rimanere troppo elevata per un periodo di tempo troppo prolungato. Pertanto, il Consiglio direttivo ha deciso oggi di innalzare di 50 punti base i tre tassi di interesse di riferimento della BCE, in linea con la sua determinazione ad assicurare il ritorno tempestivo dell'inflazione all'obiettivo del 2% a medio termine. L'elevato livello di incertezza accresce l'importanza di un approccio fondato sui dati per le decisioni del Consiglio direttivo sui tassi di riferimento, che saranno determinate dalle sue valutazioni sulle prospettive di inflazione alla luce dei nuovi dati economici e finanziari, dalla dinamica dell'inflazione di fondo e dall'intensità di trasmissione della politica monetaria.

Il Consiglio direttivo segue con attenzione le tensioni in atto sui mercati ed è pronto a intervenire ove necessario per preservare la stabilità dei prezzi e la stabilità finanziaria nell'area dell'euro. Il settore bancario dell'area dell'euro è dotato di buona capacità di tenuta, con solide posizioni di capitale e liquidità. In ogni caso, la BCE dispone di tutti gli strumenti necessari per fornire liquidità a sostegno del sistema finanziario dell'area dell'euro, qualora ve ne sia l'esigenza, e per preservare l'ordinata trasmissione della politica monetaria.

Le nuove proiezioni macroeconomiche degli esperti della BCE sono state ultimate agli inizi di marzo, prima delle recenti tensioni emerse nei mercati finanziari. Tali tensioni comportano pertanto ulteriore incertezza riguardo alle valutazioni dello scenario di base per l'inflazione e la crescita. Prima di questi ultimi sviluppi, gli esperti della BCE avevano già rivisto al ribasso le proiezioni per l'inflazione complessiva nello scenario di base, soprattutto per effetto del minore contributo delle quotazioni energetiche rispetto alle attese precedenti. Gli esperti della BCE indicano ora che l'inflazione si collocherebbe in media al 5,3% nel 2023, al 2,9% nel 2024 e al 2,1% nel 2025. Allo stesso tempo, le pressioni di fondo sui prezzi restano intense. L'inflazione al netto dei beni energetici e alimentari ha continuato ad aumentare a febbraio e gli esperti della BCE si attendono una media del 4,6% nel 2023, livello più elevato di quello anticipato nelle proiezioni di dicembre. In seguito dovrebbe ridursi al 2,5%

Banca centrale europea

Direzione Generale Comunicazione

Sonnemannstrasse 20, 60314 Frankfurt am Main, Germany

Tel. +49 69 1344 7455, E-mail: media@ecb.europa.eu, Internet: www.ecb.europa.eu

La riproduzione è consentita purché venga citata la fonte.

nel 2024 e al 2,2% nel 2025, via via che le spinte al rialzo derivanti dai passati shock dell'offerta e dalla riapertura delle attività economiche verranno meno e che la politica monetaria più restrittiva frenerà in misura crescente la domanda.

Le proiezioni per la crescita nel 2023 sono state corrette al rialzo nello scenario di base, collocandosi in media all'1,0% per effetto sia del calo delle quotazioni energetiche sia della maggiore tenuta dell'economia al difficile contesto internazionale. Gli esperti della BCE si attendono poi che la crescita aumenti ancora all'1,6% sia nel 2024 sia nel 2025, sostenuta dal vigore del mercato del lavoro, dal miglioramento del clima di fiducia e dalla ripresa dei redditi reali. Allo stesso tempo il rafforzamento della crescita nel 2024 e nel 2025 risulta inferiore rispetto alle proiezioni di dicembre, di riflesso alla politica monetaria più restrittiva.

Tassi di interesse di riferimento della BCE

Il Consiglio direttivo ha deciso di innalzare di 50 punti base i tre tassi di interesse di riferimento della BCE. Pertanto, i tassi di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali, sulle operazioni di rifinanziamento marginale e sui depositi presso la banca centrale saranno innalzati rispettivamente al 3,50%, al 3,75% e al 3,00%, con effetto dal 22 marzo 2023.

Programma di acquisto di attività (PAA) e Programma di acquisto per l'emergenza pandemica (PEPP)

Il portafoglio del PAA si sta riducendo a un ritmo misurato e prevedibile, dato che l'Eurosistema reinveste solo in parte il capitale rimborsato sui titoli in scadenza. Il ritmo di tale riduzione sarà pari in media a 15 miliardi di euro al mese sino alla fine di giugno 2023 e verrà poi determinato nel corso del tempo.

Per quanto riguarda il PEPP (pandemic emergency purchase programme), il Consiglio direttivo intende reinvestire il capitale rimborsato sui titoli in scadenza nel quadro del programma almeno sino alla fine del 2024. In ogni caso, la futura riduzione del portafoglio del PEPP sarà gestita in modo da evitare interferenze con l'adeguato orientamento di politica monetaria.

Il Consiglio direttivo continuerà a reinvestire in modo flessibile il capitale rimborsato sui titoli in scadenza del portafoglio del PEPP, per contrastare i rischi per il meccanismo di trasmissione della politica monetaria riconducibili alla pandemia.

Banca centrale europea

Direzione Generale Comunicazione

Sonnemannstrasse 20, 60314 Frankfurt am Main, Germany

Tel. +49 69 1344 7455, E-mail: media@ecb.europa.eu, Internet: www.ecb.europa.eu

La riproduzione è consentita purché venga citata la fonte.

Operazioni di rifinanziamento

A fronte dei rimborsi degli importi ricevuti dalle banche nelle operazioni mirate di rifinanziamento a più lungo termine, il Consiglio direttivo riesaminerà regolarmente come le operazioni mirate contribuiscono all'orientamento della politica monetaria.

Il Consiglio direttivo è pronto ad adeguare tutti i suoi strumenti nell'ambito del proprio mandato per assicurare che l'inflazione torni all'obiettivo del 2% a medio termine e per preservare l'ordinata trasmissione della politica monetaria. La BCE dispone di tutti gli strumenti necessari per fornire liquidità a sostegno del sistema finanziario dell'area dell'euro, qualora ve ne sia l'esigenza. Inoltre, lo strumento di protezione del meccanismo di trasmissione della politica monetaria può essere utilizzato per contrastare ingiustificate, disordinate dinamiche di mercato che mettano seriamente a repentaglio la trasmissione della politica monetaria in tutti i paesi dell'area dell'euro, consentendo così al Consiglio direttivo di assolvere con più efficacia il proprio mandato di stabilità dei prezzi.

La Presidente della BCE illustrerà i motivi di tali decisioni nella conferenza stampa che avrà luogo questo pomeriggio alle 14.45 (ora dell'Europa centrale).

Per l'esatta formulazione del testo approvato dal Consiglio direttivo si rimanda alla versione inglese.

Banca centrale europea

Direzione Generale Comunicazione

Sonnemannstrasse 20, 60314 Frankfurt am Main, Germany

Tel. +49 69 1344 7455, E-mail: media@ecb.europa.eu, Internet: www.ecb.europa.eu

La riproduzione è consentita purché venga citata la fonte.

TASSI UFFICIALI SULLE OPERAZIONI DELL'EUROSISTEMA				
Tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (*)		Tassi di interesse sulle operazioni su iniziativa delle controparti		
		Tasso su deposito overnight	Tasso su rifinanziam. marginale	
	Data inizio validità			Data inizio validità
3,50	22/03/2023	3,00	3,75	22/03/2023
3,00	08/02/2023	2,50	3,25	08/02/2023
2,50	21/12/2022	2,00	2,75	21/12/2022
2,00	02/11/2022	1,50	2,25	02/11/2022
1,25	14/09/2022	0,75	1,50	14/09/2022
0,50	27/07/2022	0,00	0,75	27/07/2022
0,00	18/09/2019	-0,50	0,25	18/09/2019
0,00	16/03/2016	-0,40	0,25	16/03/2016
0,05	10/09/2014	-0,30	0,30	09/12/2015
0,05	10/09/2014	-0,20	0,30	10/09/2014
0,15	11/06/2014	-0,10	0,40	11/06/2014
0,25	13/11/2013	0,00	0,75	13/11/2013
0,50	08/05/2013	0,00	1,00	08/05/2013
0,75	11/07/2012	0,00	1,50	11/07/2012
1,00	14/12/2011	0,25	1,75	14/12/2011
1,25	09/11/2011	0,50	2,00	09/11/2011
1,50	13/07/2011	0,75	2,25	13/07/2011
1,25	13/04/2011	0,50	2,00	13/04/2011
1,00	13/05/2009	0,25	1,75	13/05/2009
1,25	08/04/2009	0,25	2,25	08/04/2009
1,50	11/03/2009	0,50	2,50	11/03/2009
2,00	21/01/2009	1,00	3,00	21/01/2009
2,50	10/12/2008	2,00	3,00	10/12/2008
3,25	12/11/2008	2,75	3,75	12/11/2008
3,75	15/10/2008	3,25	4,25	09/10/2008
3,75	15/10/2008	2,75	4,75	08/10/2008
4,25	09/07/2008	3,25	5,25	09/07/2008
4,00	13/06/2007	3,00	5,00	13/06/2007
3,75	14/03/2007	2,75	4,75	14/03/2007
3,50	13/12/2006	2,50	4,50	13/12/2006
3,25	11/10/2006	2,25	4,25	11/10/2006
3,00	09/08/2006	2,00	4,00	09/08/2006
2,75	15/06/2006	1,75	3,75	15/06/2006
2,50	08/03/2006	1,50	3,50	08/03/2006
2,25	06/12/2005	1,25	3,25	06/12/2005
2,00	09/06/2003	1,00	3,00	06/06/2003
2,50	12/03/2003	1,50	3,50	07/03/2003
2,75	11/12/2002	1,75	3,75	06/12/2002
3,25	14/11/2001	2,25	4,25	09/11/2001
3,75	19/09/2001	2,75	4,75	18/09/2001
4,25	05/09/2001	3,25	5,25	31/08/2001
4,50	15/05/2001	3,50	5,50	11/05/2001
4,75	11/10/2000	3,75	5,75	06/10/2000
4,50	06/09/2000	3,50	5,50	01/09/2000
4,25	15/06/2000	3,25	5,25	09/06/2000
3,75	04/05/2000	2,75	4,75	28/04/2000
3,50	22/03/2000	2,50	4,50	17/03/2000
3,25	09/02/2000	2,25	4,25	04/02/2000
3,00	10/11/1999	2,00	4,00	05/11/1999
2,50	14/04/1999	1,50	3,50	09/04/1999
3,00	01/01/1999	2,00	4,50	22/01/1999
3,00	01/01/1999	2,75	3,25	04/01/1999
3,00	01/01/1999	2,00	4,50	01/01/1999

(*) Tasso minimo di offerta per le operazioni a tasso variabile; tasso fisso per le altre operazioni. Dal 1° gennaio 1999 fino all'operazione andata in aggiudicazione il 20 giugno 2000 le operazioni di rifinanziamento principali sono state effettuate mediante asta a tasso fisso; dall'operazione successiva sono state effettuate mediante asta a tasso variabile.

Dall'operazione con regolamento 15 ottobre 2008, le operazioni di rifinanziamento principali sono effettuate mediante aste a tasso fisso con piena aggiudicazione degli importi.

**LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO
NUOVE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI E DELLE IMPOSTE E
REGOLARIZZAZIONE INPS ENTRO IL 16 GIUGNO 2023**

Il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con quello dell'Economia e delle Finanze, con l'accluso decreto 28/2/2023 (allegato n. 1), pubblicato nella «Gazzetta Ufficiale» n. 66 del 18 marzo 2023, ha determinato le retribuzioni convenzionali di cui all'art. 4, c. 1, del d.l. n. 317/1987 (*), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 398/1987.

Le disposizioni del d.l. n. 317/1987 (art. 1) si applicano ai lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, con esclusione pertanto dei seguenti Stati dell'Unione europea: Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia (comprese le isole Aland), Francia e Dipartimenti d'oltremare (Guyana francese, Isola di Martinica e isola di Guadalupa, ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille, Isole di Reunion, Isole di Saint Martin e di Saint Barthèlemi, facenti parte del Dipartimento della Guadalupa), Germania, Grecia, Irlanda, Spagna, Lussemburgo, Olanda, Portogallo (comprese le isole Azzorre e di Madera), Spagna (comprese le isole Canaria, Ceuta e Melilla), Svezia, Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria e Croazia.

Per quanto riguarda il Regno Unito, a seguito dell'uscita dall'Unione europea e della scadenza del termine, fissato al 31 dicembre 2020, del periodo di transizione previsto dall'Accordo di recesso (circolare INPS 4/2/2020 n. 16 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2020), l'Unione europea e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra, hanno concluso un accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione (*Trade and Cooperation Agreement* o TCA) pubblicato nella «Gazzetta Ufficiale» dell'Unione europea L 444 del 31 dicembre 2020 (circolare INPS 27/4/2021 n. 71 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 18/2021).

Per i lavoratori che si spostano nell'ambito dell'Unione europea la normativa di sicurezza sociale applicabile è quella contenuta nei regolamenti CE n. 883/2004 e n. 987/2009, e successive modificazioni.

Sono esclusi, inoltre, dall'ambito di applicazione del decreto-legge n. 317/1987 anche la Svizzera e i Paesi aderenti all'Accordo SEE - Liechtenstein, Norvegia, Islanda – ai quali si applica la normativa comunitaria.

Si evidenzia a tale proposito che le disposizioni contenute nei citati regolamenti comunitari si applicano, da aprile 2012, anche nei rapporti con la Svizzera e, da giugno 2012, anche ai Paesi SEE.

(*) **Decreto-legge n. 317/1987, art. 4, comma 1**

Criteri per le contribuzioni

1. I contributi dovuti per i regimi assicurativi di cui all'articolo 1, a decorrere dal periodo di paga in corso al 9 gennaio 1986, sono calcolati su retribuzioni convenzionali. Tali retribuzioni, fissate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro e con quello delle finanze, sono determinate con riferimento e comunque in misura non inferiore ai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei. Il decreto anzidetto è emanato per gli anni 1986 e 1987 entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto e per gli anni successivi entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Dopo la determinazione, per l'anno 2023, delle retribuzioni di cui al d.m. 28/2/2023, l'INPS, con la circolare n. 33 del 23 marzo u.s., ha diramato quanto segue.

A) RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER L'ANNO 2023

Soggetti ai quali si applicano le retribuzioni convenzionali

Le retribuzioni di cui al d.m. 28/2/2023 devono essere prese a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti, per l'anno 2023, a favore dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale.

Relativamente alla categoria dei lavoratori interessati si chiarisce che le disposizioni del d.l. n. 317/1987 si applicano non soltanto ai lavoratori italiani, ma anche ai lavoratori cittadini degli altri Stati membri dell'UE e ai lavoratori extracomunitari, titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario.

Le retribuzioni convenzionali trovano applicazione, in via residuale, anche nei confronti dei lavoratori operanti in Paesi convenzionati, limitatamente alle assicurazioni non contemplate dagli accordi di sicurezza sociale.

Si richiamano, in proposito, le convenzioni di sicurezza sociale stipulate dall'Italia con i seguenti Paesi extracomunitari: Argentina, Australia, Brasile, Canada (cfr. la circolare n. 154 del 25 ottobre 2017) e Quebec, Capoverde, Israele (cfr. la circolare n. 196 del 2 dicembre 2015), Jersey e Isole del Canale (Guernsey, Alderney, Herm e Iethou), ex Jugoslavia (Bosnia-Erzegovina, Macedonia, ecc), Principato di Monaco, Tunisia, Uruguay, USA e Venezuela, Stato Città del Vaticano, Corea e Turchia.

Retribuzioni convenzionali

Come stabilito dall'art. 2 del d.m. 28/2/2023 (che, in sostanza, ricalca il testo dei precedenti decreti ministeriali), *“Per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione*

convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, di cui alle tabelle citate all'articolo 1".

Al riguardo, si richiama il parere espresso dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali secondo cui, ai fini dell'attuazione della disposizione relativa alle fasce di retribuzione, per "retribuzione nazionale" deve intendersi il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, "comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti", con esclusione dell'indennità estero.

L'importo così calcolato deve poi essere diviso per dodici e, raffrontando il risultato del calcolo con le tabelle del settore corrispondente, deve essere individuata la fascia retributiva da prendere a riferimento ai fini degli adempimenti contributivi.

I valori convenzionali così individuati possono essere ragguagliati a giornata solo in caso di assunzione, di risoluzione del rapporto, di trasferimento nel corso del mese; in tali casi l'imponibile mensile deve essere diviso per 26 giornate e, successivamente, si moltiplica il valore ottenuto per il numero dei giorni, domeniche escluse, compresi nella frazione di mese interessata.

Al di fuori dei predetti casi i valori in questione non sono frazionabili.

I valori contenuti nelle tabelle delle retribuzioni per l'anno 2023 (allegato n. 2), sono espressi in euro e, ai fini dell'individuazione delle retribuzioni imponibili da assoggettare a contribuzione, devono essere arrotondati all'unità di euro.

Tali tabelle sono individuate con riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per le diverse categorie, raggruppate per settori di riscontrata omogeneità.

Relativamente all'ambito di applicabilità del regime introdotto dall'art. 36 della legge n. 342/2000 (art. 51, c. 8-bis, del D.P.R. n. 917/1986, c.d. TUIR), si rinvia a quanto stabilito nel punto A della circolare n. 86/2001 (scaricabile dal sito www.inps.it).

Per quanto attiene all'indennità sostitutiva del preavviso, si precisa che anche per tale emolumento l'obbligo contributivo deve essere assolto secondo il sistema convenzionale.

Per le modalità di calcolo della relativa contribuzione si rinvia a quanto disposto con il messaggio n. 159 del 30 dicembre 2003 (pubblicata sul portale istituzionale dell'Istituto).

Le retribuzioni di cui al d.m. 28/2/2023 costituiscono base di riferimento per la liquidazione delle prestazioni pensionistiche, delle prestazioni economiche di malattia e maternità, nonché per il trattamento ordinario di disoccupazione per i lavoratori rimpatriati.

Casi particolari

La retribuzione individuata secondo i criteri illustrati può subire delle variazioni nei seguenti casi:

- passaggio da una qualifica all'altra nel corso del mese;

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

In questi due casi deve essere attribuita, con la stessa decorrenza della nuova qualifica o della variazione del trattamento economico individuale, la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento intervenuto.

Un terzo caso è quello in cui maturino nel corso dell'anno compensi variabili (p. es., lavoro straordinario, premi, ecc.). Poiché questi ultimi non sono stati inclusi all'inizio dell'anno nel calcolo dell'importo della retribuzione globale annuale da prendere a base ai fini dell'individuazione della fascia di retribuzione applicabile (come avviene, invece, per gli emolumenti ultramensili), occorrerà provvedere a rideterminare l'importo della stessa comprensivo delle predette voci retributive e ridividere il valore così ottenuto per dodici mensilità. Se per effetto di tale ricalcolo si determinerà un valore retributivo mensile che comporta una modifica della fascia da prendere a riferimento nell'anno per il calcolo della contribuzione rispetto a quella adottata, si renderà necessario procedere ad un'operazione di congruaggio, per i periodi pregressi a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso.

B) REGOLARIZZAZIONI CONTRIBUTIVE

I datori di lavoro che per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2023 hanno operato in difformità dalle istruzioni di cui al punto A) che precede possono regolarizzare tali periodi ai sensi della deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con il d.m. 7/10/1993, senza aggravio di oneri aggiuntivi.

Tale regolarizzazione deve essere effettuata entro il giorno 16 giugno 2023.

Ai fini della compilazione della denuncia Uniemens, i datori di lavoro si atterranno alle seguenti modalità:

- calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore all'1 gennaio 2023 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- le differenze così determinate saranno portate in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, da riportare nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 28 febbraio 2023

Determinazione delle retribuzioni convenzionali 2023 per i lavoratori all'estero. (23A01685)

(GU n.66 del 18-3-2023)

IL MINISTRO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

di concerto con

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA
E DELLE FINANZE

Visti gli articoli 1 e 4 del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, concernenti le assicurazioni sociali obbligatorie per i lavoratori italiani operanti all'estero ed il sistema di determinazione delle relative contribuzioni secondo retribuzioni convenzionali da fissare annualmente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con riferimento, e comunque in misura non inferiore, ai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei;

Visto l'art. 51, comma 8-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che prevede l'utilizzazione, anche ai fini fiscali, delle retribuzioni convenzionali di cui al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, per la determinazione del reddito di lavoro dipendente prestato all'estero;

Visto l'art. 4 della legge 30 dicembre 1991, n. 426, concernente modalita' per la determinazione delle basi retributive al fine del computo dell'indennita' ordinaria di disoccupazione per i lavoratori italiani rimpatriati;

Visto l'art. 6 del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314, che, nel modificare l'art. 12, comma 8, della legge 30 aprile 1969, n. 153, ha confermato le disposizioni in materia di retribuzioni convenzionali previste per determinate categorie di lavoratori per la determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi;

Considerato il decreto interministeriale del 23 dicembre 2021 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 13 del 18 gennaio 2022, relativo alla determinazione delle predette retribuzioni convenzionali dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 2022 e fino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 2022;

Considerati i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per le diverse categorie, raggruppati per settori di riscontrata omogeneita';

Tenuto conto delle proposte formulate da Anita con nota del 7 novembre 2022, da Fnsi con nota del 7 novembre 2022, da Confetra con nota del 9 novembre 2022, da Abi con nota del 10 novembre 2022, da Ugl con nota del 17 novembre 2022, da Inail con nota del 17 novembre 2022, da Cgil con nota del 21 novembre 2022, da Cna con nota del 21 novembre 2022, da Confsal con nota del 23 novembre 2022, nonche'

degli elementi pervenuti dall'Istat con nota del 24 novembre 2022 e dall'Inps in sede di Conferenza di servizi;

Ritenuta la necessita' di provvedere, per l'anno 2023, alla determinazione delle retribuzioni in questione, anche sulla base delle risultanze della Conferenza di servizi, convocata ai sensi dell'art. 14 della legge n. 241 del 1990 e successive modificazioni, tenutasi il 26 e 30 gennaio 2023;

Visto il verbale della Conferenza dei servizi del 26 e 30 gennaio 2023;

Decreta:

Art. 1

Retribuzioni convenzionali

A decorrere dal periodo di paga in corso dal 1° gennaio 2023 e fino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 2023, le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero ai sensi del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, nonche' per il calcolo delle imposte sul reddito da lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis, del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono stabilite nella misura risultante, per ciascun settore, dalle unite tabelle, che costituiscono parte integrante del presente decreto.

Art. 2

Fasce di retribuzione

Per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile e' determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, di cui alle tabelle citate all'articolo 1.

Art. 3

Frazionabilita' delle retribuzioni

I valori convenzionali individuati nelle tabelle, in caso di assunzioni, risoluzioni del supporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, nel corso del mese, sono divisibili in ragione di ventisei giornate.

Art. 4

Trattamento di disoccupazione per i lavoratori rimpatriati

Sulle retribuzioni convenzionali di cui all'art. 1 va liquidato il trattamento ordinario di disoccupazione in favore dei lavoratori italiani rimpatriati.

Il presente decreto e' pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 28 febbraio 2023

Il Ministro del lavoro
e delle politiche sociali
Calderone

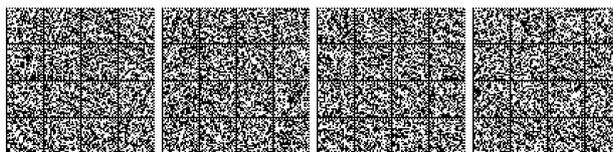
Il Ministro dell'economia
e delle finanze
Giorgetti

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI 2023

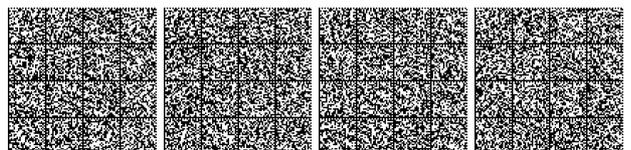
Parte di provvedimento in formato grafico

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI 2023
OPERAI E IMPIEGATI - VALORI 2023

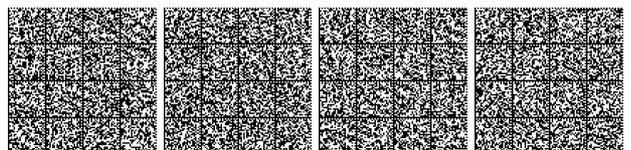
SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
			Da	Fino a	
Industria	Operai	I		2.243,39	2.243,39
		II	2.243,40	2.375,11	2.375,11
		III	2.375,12	2.506,82	2.506,82
		IV	2.506,83	in poi	2.638,49
	Impiegati	I		2.638,49	2.638,49
		II	2.638,50	3.135,58	3.135,58
		III	3.135,59	3.632,72	3.632,72
		IV	3.632,73	4.129,84	4.129,84
		V	4.129,85	in poi	4.626,93
Industria edile	Operai	Operai			2.243,40
		Operai specializzati			2.466,73
		Operai 4° livello			2.638,49
	Impiegati	Impiegati d'ordine			2.638,49
		Impiegati di concetto			3.037,63
		Impiegati direttivi di VI livello			3.759,37
		Impiegati direttivi di VII livello			4.319,82
Autotrasporto e spedizione merci	Operai	I		2.243,39	2.243,39
		II	2.243,40	2.375,11	2.375,11
		III	2.375,12	2.506,82	2.506,82
		IV	2.506,83	in poi	2.638,49
	Impiegati	I		2.638,49	2.638,49
		II	2.638,50	3.135,61	3.135,61
		III	3.135,62	3.632,72	3.632,72
		IV	3.632,73	4.129,84	4.129,84
		V	4.129,85	in poi	4.626,93
Credito	Ex 1^ e 2^ area professionale				2.807,07
	Terza area professionale	I livello			2.910,99
		II livello			3.288,29
		III livello			3.665,60
		IV livello			3.968,13
Assicurazioni		Ausiliari			2.605,90
		Impiegati d'ordine			2.847,01
		Impiegati di concetto			3.101,16
		Vice capi ufficio			3.330,89
		Capi ufficio			3.661,62



Commercio - Terziario	Impiegati con funzioni direttive (I livello)			2.860,87
	Impiegati di concetto (II livello)			2.685,73
	Impiegati di concetto (III livello)			2.474,23
	Personale d'ordine (IV livello)			2.386,75
	Altro personale (V livello)			2.305,30
	Altro personale (VI livello)			1.720,41
Trasporto aereo	Impiegati con funzioni importanti determinate aree aziendali			3.986,63
	Impiegati con mansioni specifico contenuto profess.con limitata discrezionalità (funz. III categoria)			3.643,67
	Impiegati di concetto e operatori aeronautici (III livello)			3.416,40
	Impiegati e operai (IV e V livello contrattuale)			2.846,20
	Impiegati e operai (VI,VII, VIII e IX livello contrattuale)			2.734,61
Agricoltura	Impiegati con autonomia di concezione e potere di iniziativa (I categoria)			1.950,95
	Impiegati con solo potere di iniziativa (II categoria)			1.797,01
	Impiegati con specifiche funzioni (III categoria)			1.663,41
	Impiegati con funzioni d'ordine (IV categoria)			1.584,40
	Operai specializzati super			1.808,39
	Operai specializzati			1.733,44

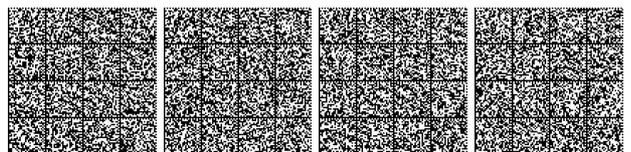


SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
			Da	Fino a	
Industria cinematografica		Figure professionali di massimo livello (VII livello)			4.943,79
		Figure professionali intermedie (VI livello A e B)			4.294,68
		Assistenti attività professionali e capi squadra (V livello)			3.715,38
		Maestranze qualificate (III e IV livello)			3.531,28
		Aiuti attività tecniche e professionali (II livello)			2.900,79
		Operai generici			2.672,69
		Generici cinematografici			2.545,63
Spettacolo		Impiegati direttivi			2.816,08
		Impiegati con funzioni direttive			2.529,32
		Impiegati di concetto			2.300,42
		Impiegati d'ordine			2.080,49
		Operai specializzati			2.242,59
		Operai			1.968,31
		Professori d'orchestra			2.672,69
		Artisti del coro			2.019,38
		Tersicorei			2.395,76
		Personale artistico e tecnico del teatro di posa, rivista e commedia musicale			1.992,50
Artigianato		Impiegati e operai specializzati			2.658,04
		Impiegati d'ordine e operai qualificati			2.275,99
		Operai			2.099,23



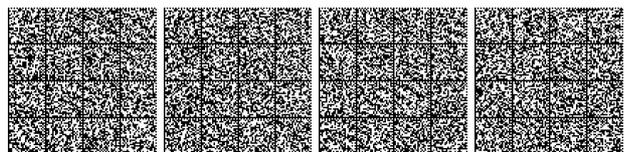
QUADRI VALORI 2023

SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
			Da	Fino a	
Industria		I		4.626,93	4.626,93
		II	4.626,94	5.506,28	5.506,28
		III	5.506,29	6.385,64	6.385,64
		IV	6.385,65	7.264,99	7.264,99
		V	7.265,00	8.144,37	8.144,37
		VI	8.144,38	in poi	9.023,64
Industria edile		I		4.626,93	4.626,93
		II	4.626,94	4.984,97	4.984,97
		III	4.984,98	5.342,98	5.342,98
		IV	5.342,99	5.701,02	5.701,02
		V	5.701,03	in poi	6.059,01
Autotrasporto e spedizione merci		I		4.626,93	4.626,93
		II	4.626,94	5.506,27	5.506,27
		III	5.506,28	6.385,62	6.385,62
		IV	6.385,63	7.264,96	7.264,96
		V	7.264,97	8.144,29	8.144,29
		VI	8.144,30	in poi	9.023,60
Credito		I livello			3.745,14
		II livello			3.982,61
		III livello			4.498,43
		IV livello			5.362,51
Agricoltura		Unica			3.350,54
Assicurazioni		I		3.832,70	3.832,70
		II	3.832,71	4.229,80	4.229,80
		III	4.229,81	in poi	4.626,92
Commercio - Terziario		I		2.782,68	2.782,68
		II	2.782,69	3.501,98	3.501,98
		III	3.501,99	in poi	4.221,23
Trasporto aereo		I		4.781,67	4.781,67
		II	4.781,68	5.521,75	5.521,75
		III	5.521,76	in poi	6.261,81



DIRIGENTI - VALORI 2023

SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
			Da	Fino a	
Industria		I		6.880,08	6.880,08
		II	6.880,09	8.146,73	8.146,73
		III	8.146,74	9.413,46	9.413,46
		IV	9.413,47	10.680,20	10.680,20
		V	10.680,22	11.946,93	11.946,93
		VI	11.946,94	13.213,27	13.213,27
		VII	13.213,28	14.480,02	14.480,02
		VIII	14.480,03	15.746,74	15.746,74
		IX	15.746,75	17.013,88	17.013,88
		X	17.013,89	in poi	18.280,52
Industria edile		I		6.880,08	6.880,08
		II	6.880,09	8.146,83	8.146,83
		III	8.146,84	9.413,53	9.413,53
		IV	9.413,54	10.680,25	10.680,25
		V	10.680,26	11.946,98	11.946,98
		VI	11.947,00	13.213,71	13.213,71
		VII	13.213,72	14.480,43	14.480,43
		VIII	14.480,44	15.747,16	15.747,16
		IX	15.747,18	17.013,88	17.013,88
		X	17.013,89	in poi	18.280,52
Autotrasporto e spedizione merci		I		6.880,08	6.880,08
		II	6.880,09	8.146,83	8.146,83
		III	8.146,84	9.413,53	9.413,53
		IV	9.413,54	10.680,25	10.680,25
		V	10.680,26	11.946,98	11.946,98
		VI	11.947,00	13.213,71	13.213,71
		VII	13.213,72	14.480,43	14.480,43
		VIII	14.480,44	15.747,16	15.747,16
		IX	15.747,18	17.013,88	17.013,88
		X	17.013,89	in poi	18.280,52
Credito		I		6.880,08	6.880,08
		II	6.880,09	8.226,29	8.226,29
		III	8.226,30	9.572,49	9.572,49
		IV	9.572,50	10.918,71	10.918,71
		V	10.918,72	12.264,90	12.264,90
		VI	12.264,91	13.611,11	13.611,11
		VII	13.611,12	in poi	14.957,31
Agricoltura		Unica			4.501,47



Assicurazioni	I		6.767,67	6.767,67
	II	6.767,68	8.755,44	8.755,44
	III	8.755,45	10.717,60	10.717,60
	IV	10.717,61	12.666,95	12.666,95
	V	12.666,96	in poi	14.616,30
Commercio - Terziario	I		6.432,89	6.432,89
	II	6.432,90	8.313,79	8.313,79
	III	8.313,80	10.162,12	10.162,12
	IV	10.162,14	in poi	12.010,45
Trasporto aereo	I		7.113,04	7.113,04
	II	7.113,06	9.917,01	9.917,01
	III	9.917,02	12.720,96	12.720,96
	IV	12.720,97	15.460,87	15.460,87
	V	15.460,88	in poi	18.072,69

GIORNALISTI - VALORI 2023

SETTORE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
		Da	Fino a	
Giornalismo	I		4.358,13	4.358,13
	II	4.358,14	5.902,05	5.902,05
	III	5.902,07	7.445,98	7.445,98
	IV	7.445,99	8.989,91	8.989,91
	V	8.989,92	in poi	10.533,85

