

Facciamo il punto

Gennaio 2023



Nelle pagine seguenti riportiamo i principali chiarimenti di prassi resi da Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate nel mese di gennaio 2023 con riferimento alle norme in materia di lavoro.

Inoltre riepiloghiamo gli aggiornamenti previsti per il mese di febbraio 2023 dei più comuni contratti collettivi nazionali di lavoro.

Tassi di interesse Inps

L'Inps, con la Circolare n. 2 del 4 gennaio 2023, rende noto che, stante il saggio di interesse legale fissato al 5%, in ragione d'anno, dal 1° gennaio 2023, lo stesso è applicabile, nelle ipotesi di riduzione delle sanzioni civili alla misura prevista per gli interessi legali, ai contributi con scadenza di pagamento a partire dal 1° gennaio 2023.

Proroghe e novità per ammortizzatori sociali e congedo parentale

Con la Circolare n. 4 del 16 gennaio 2023, l'Inps fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni contenute nella Legge di bilancio per il 2023 (L. 197/2022) e nel Decreto Milleproroghe (D.L. 198/2022) aventi impatto in materia di ammortizzatori sociali e di congedo parentale.

La Legge di bilancio ha disposto la proroga, per l'anno 2023, la cassa integrazione straordinaria, per un periodo massimo di 12 mesi, per le aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberanti di personale.

Trattandosi di norma di carattere strutturale, anche nel 2023 si potrà ricorrere all'ulteriore periodo di Cigs, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale (cd. Cigs per transizione occupazionale): il trattamento può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata previsti dal D.lgs n. 148/2015, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

Il termine per l'adeguamento dei decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali e alternativi alle disposizioni previste dalla Legge di bilancio per il 2022, originariamente previsto per il 31 dicembre 2022, viene prorogato al 30 giugno 2023. In caso di mancato adeguamento entro il termine, i datori di lavoro dei relativi settori confluiranno nel Fis a decorrere dal 1° luglio 2023.

Si ricorda infine che la Legge di bilancio per il 2023 ha previsto che per la durata massima di un mese e fino al sesto anno di vita del bambino, l'indennità per il congedo parentale è elevato dal 30% all'80% della retribuzione. È fruibile in alternativa tra i genitori e si applica ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022.

Comunicazione fringe benefit dipendenti cessati

L'Inps, con il Messaggio n. 263 del 16 gennaio 2023, rende noto che entro e non oltre il 21 febbraio 2023 i datori di lavoro devono comunicare i dati relativi ai compensi per fringe benefit e stock option erogati nel corso del periodo di imposta 2022 al personale cessato dal servizio durante l'anno 2022, affinché l'Istituto possa correttamente effettuare il conguaglio fiscale.

Si ricorda che si considerano percepiti nel periodo di imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo di imposta successivo a quello cui si riferiscono (cd. principio di cassa allargato).

Novità per il lavoro occasionale

Con la Circolare n. 6 del 19 gennaio 2023, l'Inps riassume le novità in materia di prestazioni occasionali (Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale) introdotte dalla Legge di bilancio per il 2023 (L. 197/2022).

A decorrere dal 1° gennaio 2023 è stato innalzato da 5.000 a 10.000 euro il limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori. Restano fermi i limiti di 5.000 euro di compenso per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori e di 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

Dalla medesima data possono ricorrervi i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (in precedenza era pari a 5 lavoratori) e sono state abrogate le restrizioni vigenti per le aziende alberghiere e le strutture ricettive del settore turismo, che possono ora stipulare accordi di prestazioni occasionali, alla stregua degli altri utilizzatori.

Aliquote Fis e Cigs

Nel Messaggio n. 316 del 19 gennaio 2023, l'Inps ricorda che, essendo la riduzione della misura delle aliquote in vigore limitata all'anno 2022, a decorrere dal 1° gennaio 2023, il Fis è finanziato da un contributo ordinario pari allo 0,50%, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupano mediamente fino a 5 dipendenti, e da un contributo pari allo 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupano mediamente più di 5 dipendenti, mentre il contributo Cigs torna alla misura ordinaria dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Decontribuzione lavoratori dipendenti

Nella Circolare n. 7 del 24 gennaio 2023 l'Inps fornisce le istruzioni per la gestione dell'esonero contributivo a favore dei lavoratori dipendenti prorogato per l'anno 2023.

L'esonero spetta, con i medesimi criteri e modalità previsti lo scorso anno, nella misura del 2% quando la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima; l'agevolazione è incrementata al 3% se la retribuzione imponibile mensile non superi 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Si ribadisce che, qualora vengano erogate mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima, nel mese di erogazione la riduzione contributiva potrà applicarsi solo se la somma dell'ulteriore mensilità e della retribuzione del mese corrente non ecceda il massimale di retribuzione mensile.

Nei casi di pluralità di rapporti di lavoro il massimale mensile della retribuzione deve essere valutato autonomamente per ogni singolo rapporto di lavoro; mentre in ipotesi di passaggio di lavoratori senza soluzione di continuità, il massimale contributivo si considera cumulativamente.

Le agevolazioni relative a gennaio potranno essere recuperate sui flussi Uniemens del mese di febbraio.

Rateazione autoliquidazione Inail

Con l'Istruzione operativa n. 346 del 12 gennaio 2023, l'Inail comunica, in base al tasso dell'1,71% pubblicato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, i coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata dell'autoliquidazione

2022/2023, in caso si opti per il versamento rateale del premio di autoliquidazione.

Adempimenti Inail per giornalisti ex Inpgi

Con l'Istruzione operativa n. 596 del 20 gennaio 2023, l'Inail comunica che è disponibile il servizio online per la richiesta del codice ditta ai datori di lavoro che hanno assunto giornalisti a partire dal 1° luglio 2022 e che siano ancora sprovvisti del codice ditta.

L'Istituto chiarisce, inoltre, che in caso di duplicazione nell'inoltro delle denunce mensili giornalisti del periodo transitorio, l'ultimo invio annulla e sostituisce il precedente.

Staffetta generazionale nei Fondi bilaterali

Nella Circolare n. 1 del 17 gennaio 2023, il Ministero del Lavoro offre indicazioni sulla disciplina della Staffetta generazionale, prestazione facoltativa che i Fondi di solidarietà bilaterali (esclusi quelli alternativi) possono prevedere nei propri statuti con la finalità di favorire le transizioni occupazionali e produttive.

L'Istituto consiste nell'assicurare il versamento mensile di contributi previdenziali a favore dei lavoratori a cui mancano non più di 36 mesi al raggiungimento della pensione anticipata o di vecchiaia, a fronte, per ogni lavoratore in uscita, di almeno una assunzione contestuale di giovani di età non superiore a 35 anni compiuti, cui deve essere assicurato un rapporto di lavoro di almeno tre anni.

L'assunzione del giovane lavoratore deve avvenire con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, nel rispetto degli ordinari limiti anagrafici.

La locuzione contestuale si riferisce sia all'aspetto temporale che quantitativo.

Il Ministero ritiene ugualmente conforme alla ratio della norma anche una staffetta generazionale attuata mediante la riduzione volontaria dell'orario di lavoro di dipendenti con requisiti sopra descritti e la corrispondente assunzione di giovani under 35.

Il finanziamento della prestazione è totalmente a carico del datore di lavoro, senza intervento del Fondo, a cui il datore di lavoro deve versare un contributo straordinario per la copertura di oneri e minori entrate.

Fsba: adeguamento ammortizzatori sociali

Il Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato, con news del 26 gennaio 2023, ha comunicato che, a seguito dell'Accordo interconfederale del 2 settembre 2022 e l'approvazione da parte del Consiglio direttivo il 26 gennaio 2023, Fsba ha definito le caratteristiche delle prestazioni erogate, i percorsi per l'erogazione, i correlati obblighi contributivi e le modalità di regolarizzazione della riscossione, adeguandosi alla riforma degli ammortizzatori sociali prevista dalla Legge di bilancio per il 2022.

L'Assegno di integrazione salariale viene erogato per 26 settimane nel biennio mobile per ragioni ordinarie e straordinarie per i datori di lavoro fino a 15 dipendenti e solamente per ragioni ordinarie per le aziende con oltre 15 dipendenti. Queste ultime hanno diritto all'Assegno per causali straordinarie per la durata di 24 mesi per la causale riorganizzazione aziendale, per 12 mesi per crisi aziendale e per 36 mesi per contratto di solidarietà, nei periodi di riferimento ordinariamente previsti per la Cigs.

Si precisa che la media occupazionale è riferita al semestre precedente e la prima

verifica viene effettuata il 1° gennaio 2023 con riferimento al semestre 1° luglio – 31 dicembre 2022.

A decorrere dal 1° gennaio 2023 viene adeguata l'aliquota contributiva, pari allo 0,60%, elevata all'1% per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti; un quarto dell'aliquota è a carico del dipendente. L'obbligo contributivo grava per tutti i lavoratori in forza nel mese di riferimento, inclusi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti di tutte le tipologie.

La contribuzione addizionale è pari al 4% per i datori di lavoro con più di 15 lavoratori che presentano domanda di Assegno per causali straordinarie.

È prevista una modalità definizione per le aziende irregolari per gli anni 2019, 2020, 2021 e la regolarità della contribuzione sarà oggetto di verifica per il rilascio del Durc.

Definizione agevolata degli avvisi bonari

Nella Circolare n. 1/E del 13 gennaio 2022 l'Agenzia delle Entrate fornisce istruzioni operative per la fruizione della definizione agevolata degli avvisi bonari prevista dalla Legge di bilancio per il 2023.

La definizione riguarda gli avvisi bonari ex articoli 36-bis DPR 600/1973 e 54-bis DPR 633/1972 relative ai periodi d'imposta in corso al 31 dicembre 2019, 2020, 2021 per cui il termine di pagamento, non è ancora scaduto al 1° gennaio 2023 oppure recapitate successivamente a tale data.

Per effetto della definizione agevolata, le imposte, i contributi previdenziali, gli interessi e le somme aggiuntive sono dovuti per intero, mentre le sanzioni sono ricalcolate al 3% anziché nella misura ordinaria del 10%.

L'agevolazione si applica anche alle comunicazioni riferite a qualsiasi periodo

d'imposta, per le quali, alla data del 1° gennaio 2023 sia regolarmente in corso un pagamento rateale: le sanzioni devono essere rideterminate in misura pari al 3% dell'imposta che residua dopo aver considerato i versamenti rateali eseguiti fino al 31 dicembre 2022.

Si precisa che i benefici della definizione agevolata sono conservati anche nelle ipotesi di lieve inadempimento.

Credito per le imposte pagate all'estero

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta all'Istanza di interpello n. 97 del 19 gennaio 2023, ha precisato che il contribuente che ha versato all'estero le imposte ed erroneamente non le ha in tutto o in parte recuperate in Italia in sede di dichiarazione dei redditi, può presentare una dichiarazione dei redditi integrativa a favore fino al 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui è stata presentata la dichiarazione da correggere.

Si trattava il caso di un contribuente percettore di un reddito per un'attività di lavoro dipendente svolta nel Regno Unito quando lo stesso risultava residente in Italia e, pertanto, ai sensi della Convenzione contro le doppie imposizioni, assoggettato ad imposizione in entrambi gli Stati. In questi casi spetta la detrazione dell'imposta estera già pagata a titolo definitivo sul reddito dall'imposta dovuta in Italia per il medesimo periodo.

Trasferimento della residenza in Svizzera

Con le Risposte alle Istanze di interpello n. 73 del 18 gennaio e n. 98 del 19 gennaio 2023, l'Agenzia delle Entrate, ricorda che, per determinare l'imponibilità dei redditi prodotti da un soggetto che trasferisce la residenza fiscale in Svizzera nel corso del periodo d'imposta, la Convenzione contro le

doppie imposizioni prevede il criterio del frazionamento del periodo d'imposta, secondo cui si acquisisce la residenza in uno Stato non appena trascorso il giorno del trasferimento del domicilio.

Pertanto, l'Italia potrà far valere la propria potestà impositiva sui redditi prodotti fino al giorno del trasferimento compreso e la Svizzera su quelli prodotti a partire dal giorno successivo.

Residenza cinese e smart working in Italia

Un lavoratore italiano iscritto all'Aire e dipendente da azienda in Cina riferisce di essere stato costretto in Italia a causa delle restrizioni imposte dalla pandemia da Covid-19 ed aver svolto la propria attività in modalità agile dall'Italia, pur mantenendo la propria residenza in Cina.

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta all'Istanza di interpello n. 99 del 19 gennaio 2023, specifica che, qualora fosse accertata all'istante la residenza fiscale in Italia nel dato periodo d'imposta, le remunerazioni percepite risulterebbero imponibili in entrambi gli Stati e la conseguente doppia imposizione sarebbe risolta con il riconoscimento da parte della Cina del credito per le imposte pagate all'estero.

Ritenute alla fonte operate dall'azienda estera

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 124 del 20 gennaio 2023, l'Agenzia delle Entrate chiarisce che, stante quanto previsto dalla Convenzione contro le doppie imposizioni tra Italia e Paesi Bassi, i redditi corrisposti ad un residente italiano a fronte di un'attività lavorativa svolta in Italia, benché erogati da datore di lavoro olandese, sono da assoggettare ad imposizione esclusiva in Italia.

Le eventuali ritenute alla fonte operate dal datore di lavoro su tali redditi possono essere chieste a rimborso alla competente Autorità fiscale estera.

Bonus erogato da datore di lavoro non residente

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 126 del 20 gennaio 2023, si pone la questione sul luogo di tassazione di un bonus erogato dal datore di lavoro nell'anno d'imposta successivo all'effettuazione della prestazione e relativo ad attività lavorativa svolta a cavallo del periodo di trasferimento dell'istante dall'Italia alla Svizzera.

Per quel che concerne il bonus, poiché la Convenzione prende in considerazione, al fine della ripartizione tra i due Stati della potestà impositiva, il Paese di residenza e quello di svolgimento dell'attività lavorativa al momento dell'effettuazione dell'attività, e non lo Stato di residenza al momento dell'erogazione del reddito, il bonus sarà imponibile in Italia per la quota maturata a seguito dell'attività svolta durante la residenza in Italia e in Svizzera per la quota relativa al lavoro ivi svolto.

Smart working per datore estero

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 127 del 20 gennaio 2023, l'Agenzia delle Entrate si pronuncia sul luogo di tassazione di redditi da lavoro dipendente corrisposti a fronte di attività svolta in Italia, da parte di un soggetto ivi residente stabilmente, in modalità smart working a favore di datore di lavoro inglese.

Nonostante l'istante sia iscritto all'Aire, disponendo in Italia di un'abitazione permanente, si ribadisce che si qualifica come fiscalmente residente in Italia ai sensi dell'articolo 2 del Tuir e, pertanto, gli emolumenti percepiti devono essere assoggettati ad imposizione esclusiva in

Italia, in quanto prodotti da contribuente residente in Italia a seguito di attività lavorativa svolta nel nostro Paese).

Piani di incentivazione azionari

L'Agenzia delle Entrate, nella Risposta all'Istanza di interpello n. 168 del 26 gennaio 2023, in merito alla determinazione del reddito di lavoro dipendente in caso di piani di incentivazione che prevedono pagamento in azioni, ricorda che le azioni riservate al dipendente rientrano nella sua disponibilità giuridica, risultando ad esso assegnate, nel momento in cui egli esercita il diritto di opzione e quindi ne diviene titolare.

Le stesse devono essere assoggettate a tassazione per un importo pari alla differenza tra il valore normale determinato ai sensi dell'articolo 9 del Tuir, al momento dell'esercizio del diritto di opzione e quanto corrisposto dal lavoratore a fronte dell'assegnazione.

Reddito dei lavoratori frontalieri

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 171 del 26 gennaio 2023, l'Agenzia delle Entrate

si rivolge ad un contribuente che chiedeva se, dopo la cessazione dell'efficacia dell'Accordo Covid tra Italia e Svizzera del 19 giugno 2020, potrà essere considerato un lavoratore frontaliero, anche se continuerà a svolgere parte dell'attività lavorativa presso la propria abitazione situata in Italia.

L'Agenzia specifica che, ai sensi dell'Accordo del 3 ottobre 1974 sull'imposizione dei lavoratori frontalieri, la tassazione esclusiva del reddito da lavoro dipendente in Svizzera si applica esclusivamente ai lavoratori dipendenti che sono residenti in Italia e che quotidianamente si recano in Svizzera nella zona di confine.

Pertanto, alla cessazione dell'efficacia delle disposizioni dettate, in via eccezionale e provvisoria, unicamente dall'emergenza Covid, l'istante non potrà essere considerato un lavoratore frontaliero con conseguente applicazione delle regole generali previste dal Trattato contro le doppie imposizioni, cioè, essendo residente in Italia, tassazione esclusiva in Italia per i redditi ivi prodotti e tassazione concorrente tra Italia e Svizzera per i redditi prodotti nelle giornate di presenza in Svizzera.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Acconciatura ed estetica - Accordo di rinnovo 10 ottobre 2022 e verbale integrativo 14 ottobre 2022.

Minimi tabellari

| Livello | Aumento | Minimo | Totale |
|----------------|----------------|---------------|---------------|
| 1 | 34,64 | 1.511,46 | 1.511,46 |
| 2 | 31,64 | 1.380,74 | 1.380,74 |
| 3 | 30,00 | 1.309,00 | 1.309,00 |
| 4 | 28,29 | 1.234,19 | 1.234,19 |

Agenzie immobiliari - Ccnl 7 giugno 2021

Minimi tabellari

| Livello | Aumento | Minimo | Indennità di funzione | Totale |
|----------------|----------------|---------------|------------------------------|---------------|
| Q | 29,90 | 2.455,36 | 250,00 | 2.705,36 |
| 1 | 27,59 | 2.266,20 | --- | 2.266,20 |
| 2 | 24,75 | 2.032,74 | --- | 2.032,74 |
| 3 | 22,10 | 1.815,44 | --- | 1.815,44 |
| 4 | 20,00 | 1.642,68 | --- | 1.642,68 |
| 5 | 18,70 | 1.535,92 | --- | 1.535,92 |
| 6 | 17,45 | 1.433,79 | --- | 1.433,79 |

Metalmeccanica - Pmi Confapi – Accordo 26 maggio 2021

Welfare: Entro la fine di febbraio 2023 le aziende devono mettere a disposizione gli strumenti di welfare.

Lavoro domestico – Accordo del 16 gennaio 2023

Minimi tabellari: a decorrere dal 1° gennaio 2023 si applicano i nuovi minimi contrattuali in conseguenza della variazione periodica della retribuzione minima nella misura pari all'80% della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'Istat, e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano

SEDE DI ROMA

Via Vittorio Veneto, 54/B
00187 – Roma

SEDE DI CASALPUSTERLENGO (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
26841 – Casalpusterlengo

info@gesam.eu

www.gesam.eu

20136 - Milano

Via Salasco, 40
T +39 02 855010.1
F +39 02 855010.36/37

00187 – Roma

Via Vittorio Veneto, 54/B
T +39 06 32090291
F +39 06 32090292

26841 – Casalpusterlengo (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
T +39 0377 830878
F +39 0377 89399

Sede legale

26841 Casalpusterlengo (LO)
Via Felice Cavallotti, 13

Gesam Società tra Professionisti S.r.l.

Capitale Sociale 16.000 i.v.
C.F. | P. Iva | Reg. Imprese MI-MB-LO 05078440152
Pec: gesam@legalmail.it
info@gesam.eu | www.gesam.eu