



**UFFICIO PAGHE – Consulente del Lavoro Dott. Luigi Bonesi**

Carpenedolo, 30/04/2023

**Spett.le**

**Cliente**

***“NEWS PAGHE – SC INFORMA”***

*Gli esperti dell’ SC STUDIO ASSOCIATO predispongono mensilmente la rubrica “NEWS PAGHE – SC INFORMA” a disposizione dei clienti dello studio.*

*“NEWS PAGHE – SC INFORMA” è destinato alla clientela dello studio e contiene, con un linguaggio semplice, una sintesi delle ultime novità, un commento relativo ad argomenti di utilità generale e lo scadenzario degli adempimenti del mese.*

*In allegato si riporta “NEWS PAGHE – SC INFORMA” n. 05/2023 del mese di Aprile 2023.*

<b>Permessi 104 e congedo straordinario</b>  Circolare INPS n. 39 del 4 aprile 2023	L'INPS ha fornito indicazioni amministrative per i dipendenti del settore privato, con riferimento alle <b>novità</b> normative in materia di <b>permessi 104</b> e di <b>congedo straordinario</b> . Per la loro corretta gestione, nei flussi di denuncia <b>Uniemens</b> , al fine di un monitoraggio sulla loro fruizione e sui relativi oneri, nonché per consentire il popolamento del conto assicurativo del lavoratore in relazione al quale la prestazione è stata conguagliata, sono stati introdotti <b>nuovi codici evento</b> e <b>codici conguaglio</b> che sostituiscono quelli vigenti. L'applicazione dei nuovi codici è obbligatoria a partire dal mese di competenza <b>maggio 2023</b> .
<b>Esonero contributivo per aziende con certificazione di parità di genere: domande entro il 30 aprile 2023</b>  Messaggio INPS n. 1269 del 3 aprile 2023	L'Istituto ha reso noto il <b>differimento al 30 aprile 2023</b> del termine di presentazione delle <b>domande di esonero contributivo</b> (inizialmente al 15 febbraio 2023), in favore dei datori di lavoro del settore privato che abbiano conseguito la <b>certificazione della parità di genere</b> . Inoltre, sono fornite altre indicazioni per consentire l'accesso all'agevolazione.
<b>Il datore rimborsa i dispositivi speciali di correzione visiva necessari per le attività al videoterminale</b>  Circolare INAIL n. 11 del 24 marzo 2023	L'INAIL fornisce chiarimenti in merito alla fornitura di dispositivi speciali di correzione visiva ( <b>DSCV</b> ) ai <b>dipendenti</b> addetti ai <b>videoterminali</b> (necessari quando non si rivelino adatti i dispositivi normali di correzione), riprendendo quanto stabilito dalla Corte di Giustizia UE. In particolare, l'obbligo imposto al <b>datore di lavoro</b> , di fornire ai lavoratori interessati un dispositivo speciale di correzione, può essere adempiuto mediante la <b>fornitura diretta</b> del dispositivo da parte del datore o mediante <b>rimborso</b> delle spese necessarie sostenute dal lavoratore, ma non mediante versamento al lavoratore di un premio salariale generale.
<b>Congedo di paternità: divieto di licenziamento, dimissioni e NASpl</b>  Circolare INPS n. 32 del 20 marzo 2023	L'INPS ha fornito chiarimenti, condivisi con il Ministero del Lavoro, in ordine alla possibilità, per i <b>padri lavoratori</b> dipendenti che <b>si dimettono</b> volontariamente, durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, dopo aver fruito del <b>congedo di paternità obbligatorio e/o</b> del congedo di paternità <b>alternativo</b> , di accedere alla prestazione di disoccupazione <b>NASpl</b> .
<b>Incentivi all'occupazione compatibili con il contratto di espansione</b>  Messaggio INPS n. 1450 del 18 aprile 2023	L'INPS è intervenuto per fornire chiarimenti in merito all'accesso agli <b>incentivi all'occupazione</b> per le nuove assunzioni in presenza di un <b>contratto di espansione</b> (articolo 41 del D.Lgs n. 148/2015, come modificato dall'articolo 1, comma 215, della Legge n. 234/2021).

<p><b>Installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo</b></p> <p>Nota INL n. 2572 del 14 aprile 2023</p>	<p>L'Ispektorato del Lavoro ha fornito indicazioni operative in ordine al rilascio dei <b>provvedimenti autorizzativi</b> relativi all'<b>installazione</b> degli <b>impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo</b>. In particolare, l'installazione di tali strumenti, dalla quale può derivare un controllo a distanza dei lavoratori, deve necessariamente e prioritariamente essere preceduta dall'<b>accordo collettivo</b> con le RSA e/o RSU presenti; la procedura autorizzatoria pubblica infatti è solo eventuale (assenza RSA/RSU o mancato accordo con i sindacati).</p> <p>La <b>carenza di codeterminazione</b> tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali o del successivo provvedimento autorizzativo <b>non</b> può essere <b>colmata</b> dall'eventuale <b>consenso</b>, seppur informato, dei <b>singoli lavoratori</b>: l'installazione rimane illegittima e penalmente sanzionata.</p>
<p><b>Dimissioni del lavoratore padre e ticket licenziamento</b></p> <p>Messaggio INPS n. 1356 del 12 aprile 2023</p>	<p>L'INPS ha precisato che il c.d. <b>ticket di licenziamento</b> è dovuto, dal 13 agosto 2022, anche in caso di <b>dimissioni del lavoratore padre</b> che ha fruito del <b>congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo</b>, purché intervenute entro il compimento di un anno di età del bambino.</p> <p>L'Istituto fornisce, inoltre, le <b>istruzioni operative</b> connesse, anche per la compilazione dei flussi UniEmens.</p>
<p><b>Lo scarso rendimento integra il giustificato motivo di licenziamento</b></p> <p>Corte di Cassazione Ordinanza n. 9453 del 6 aprile 2023</p>	<p>La Corte di Cassazione ha stabilito che si tratta di <b>recesso per giustificato motivo</b>, non per giusta causa, il licenziamento del dipendente dovuto allo <b>scarso rendimento</b> lavorativo. Il datore deve dimostrare che vi è stato, da parte del dipendente, un <b>inadempimento</b> degli <b>obblighi contrattuali</b>, almeno a titolo di colpa. Lo scarso rendimento è una fattispecie che va sussunta nella risoluzione contrattuale per inadempimento ai sensi dell'articolo 1453 c.c.</p>
<p><b>Attività stagionali e "punte di stagionalità": chiarimenti</b></p> <p>Corte di Cassazione Ordinanza n. 9243 del 4 aprile 2023</p>	<p>La Corte di Cassazione ha precisato che rientrano nel concetto di <b>attività stagionale</b> solo quelle attività <b>preordinate e organizzate</b> per un <b>limitato periodo</b> stagionale. Sono da ritenersi escluse quelle realtà aziendali che raggiungono in una determinata stagione picchi di produttività, dovuti ad <b>esigenze di mercato</b>. Queste ultime sono ricomprese nella diversa nozione delle c.d. <b>punte di stagionalità</b>. Le attività stagionali devono essere specificatamente elencate dalla <b>contrattazione collettiva</b>.</p>

## APPROFONDIMENTO 1

### WHISTLEBLOWING: NUOVI ADEMPIMENTI PER I DATORI DI LAVORO

È entrato **in vigore** il **30 marzo 2023** il Decreto che introduce novità a tutela dei c.d. **whistleblowers**, ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le disposizioni avranno però **effetto**, a seconda delle dimensioni aziendali, **a decorrere dal 15 luglio 2023 o dal 17 dicembre 2023**.

Le misure di tutela si applicano oltre che ai lavoratori subordinati e autonomi, volontari e tirocinanti, anche ai c.d. **"facilitatori"** che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

L'adozione di un **sistema di whistleblowing**, un canale riservato per segnalare condotte illecite di cui si viene a conoscenza nel contesto lavorativo, si applica oltre che ai "soggetti del settore pubblico" altresì ai "soggetti del settore privato" che

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la **media di almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, indipendentemente dalla natura delle loro attività;
- **a prescindere dal numero dei dipendenti**, che rientrano nell'**ambito di applicazione**
  - degli **atti dell'Unione**, in **materia** di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente;
  - del **D.Lgs n. 231/2001** e adottano i Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) ivi previsti.

I **canali** per effettuare la segnalazione sono tre: **interno, esterno e pubblico**.

In particolare, i "whistleblowers" non possono subire **ritorsioni** tra le quali il Decreto stesso annovera il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi.

È **onere della persona che ha compiuto l'azione ritorsiva**, in caso di controversie, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) informa l'**Ispettorato nazionale del lavoro**, per i provvedimenti di propria competenza.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, ANAC applica al responsabile le seguenti **sanzioni amministrative pecuniarie**:

- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

- **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- **da 500 a 2.500 euro** nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

I soggetti del settore privato prevedono, inoltre, in aggiunta nel sistema disciplinare adottato **sanzioni disciplinari** nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti.

## APPROFONDIMENTO N. 2

### PERMESSI E CONGEDI PER L'ASSISTENZA AI DISABILI

Il **Decreto Equilibrio**, in vigore dal 13 agosto 2022, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, ha introdotto **novità** alla disciplina di permessi e congedi per l'assistenza ai soggetti riconosciuti **disabili** in situazione di **gravità**. In particolare, è intervenuto in materia di:

- **permessi;**
- **congedo parentale ordinario e prolungamento del congedo parentale;**
- **congedo**, continuato o frazionato e non superiore a due anni, **straordinario**.

#### Permessi

È **eliminato** il principio del "**referente unico dell'assistenza**". A decorrere dal 13 agosto 2022, i permessi possono, quindi, essere fruiti, su richiesta, con riferimento alla stessa persona assistita, da **più soggetti aventi diritto**, che possono goderne in **via alternativa tra loro**, fermo restando il **limite complessivo di tre giorni al mese**.

Tra i **beneficiari** del diritto ai permessi si richiamano altresì la **parte di un'unione civile** e il **convivente di fatto**.

#### Congedo parentale ordinario e prolungamento del congedo parentale

I periodi di prolungamento del congedo parentale, fruiti a far data dal 13 agosto 2022, **non** comportano la **riduzione di ferie, riposi e tredicesima o gratifica natalizia**, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto espressamente previsto dalla contrattazione collettiva. A tale proposito, con **Circolare INPS n. 39/2023**, si fornisce una significativa interpretazione del testo normativo, valevole anche per i congedi parentali in genere, evidenziando che eventuali **deroghe da parte della contrattazione collettiva** potranno

- riferirsi esclusivamente agli **emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio;**
- essere unicamente **in melius**, prevedendo eventualmente un trattamento di miglior favore per i lavoratori interessati.

#### Congedo straordinario

Soggetti beneficiari, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte di un'unione civile, sono i **conviventi di fatto**. Si ricorda che la convivenza di fatto, a differenza dell'unione civile, può essere costituita sia **da persone dello stesso sesso** che da persone di sesso **diverso**.

Viene, inoltre, stabilito che qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la **convivenza con il disabile**, la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda.

L'INPS, con la **Circolare n. 39/2023**, fornisce indicazioni per la presentazione delle **domande** per consentirne la trasmissione secondo le nuove disposizioni e offre istruzioni per la corretta gestione dei suddetti congedi nei flussi di denuncia UniEmens, attraverso l'esposizione di **nuovi codici evento** e dei relativi codici conguaglio. L'**applicazione** dei nuovi codici è **obbligatoria** a partire dal mese di **competenza maggio 2023**.

Per quanto riguarda gli **eventi già denunciati** con i codici evento e i codici conguaglio già in uso e ricadenti nei **periodi di competenza 13 agosto 2022 - 30 aprile 2023**, con **successiva comunicazione** saranno definite le modalità di trasmissione dei dati per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

Si chiarisce, inoltre, che, nel caso in cui i datori di lavoro dovessero procedere all'invio di **flussi regolarizzativi** relativi a periodi **fino al 12 agosto 2022**, dovranno continuare a utilizzare i **vecchi codici evento/conguaglio**, mentre per i periodi decorrenti **dal 13 agosto 2022** dovranno essere utilizzati i **nuovi codici evento/conguaglio**.

## GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI MAGGIO 2023

**30 APRILE (DOMENICA) → MARTEDÌ 2**

### ***Invio telematico del Flusso UNIEMENS***

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UNIEMENS dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co., lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **marzo 2023**. *Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.*

### ***INPS Gestione ex-ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata***

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **marzo 2023**, a favore dei lavoratori dello spettacolo. *Invio tramite Flusso UNIEMENS.*

### ***INPS Gestione agricoli – Denuncia contributiva mensile unificata***

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata relativa agli operai agricoli a tempo indeterminato, determinato e compartecipanti individuali e loro retribuzioni, contenente i dati relativi al mese di **marzo 2023**.

*Invio tramite Flusso UNIEMENS.*

### ***Autoliquidazione INAIL***

Versamento premio (regolarizzazione 2020 e anticipo 2021) o I rata, da parte delle federazioni sportive nazionali, degli enti di promozione sportiva e delle associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno beneficiato della sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021. I versamenti sospesi sono effettuati in unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione, fino ad un massimo di 24 rate di pari importo, con il versamento della prima entro il 30 maggio 2021 (le rate successive alla prima vanno versate entro l'ultimo giorno del mese ad eccezione di quelle in scadenza a dicembre 2021 e 2022 da versare entro il 16 del mese).

### ***Stampa Libro unico***

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **marzo 2023**.

Sede: 46043 Castiglione delle Stiviere (MN) Via Raffaello 37 – Tel. 0376/631826 r.a. – Fax. 0376/632774

Filiale: 25013 Carpenedolo (BS) Via Rinaldini 42 – Tel. 030/9965452 – 9965436

Filiale: 46046 Medole (MN) – Via Avis 4/B – Tel. 0376/868100 – 868924

**La presente circolare è consultabile anche sul nostro sito [www.scstudioassociato.it](http://www.scstudioassociato.it) – sezione CIRCOLARI**

## MARTEDÌ 16

### **Ritenute IRPEF mensili**

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **aprile 2023**.

*Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".*

### **Contributi INPS mensili**

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **aprile 2023**. *Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".*

### **Contributi INPS Gestione ex-ENPALS mensili**

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **aprile 2023**. *Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".*

### **Contributi INPS Gestione ex-INPGI mensili**

Ultimo giorno per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **aprile 2023**. *Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".*

### **Contributi INPS mensili Gestione Separata**

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione Separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **aprile 2023** a collaboratori coordinati e continuativi. *Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".*

### **Autoliquidazione INAIL**

Versamento II rata.

*Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".*

### **Addizionali**

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**aprile 2023**).

## MERCOLEDÌ 31

### **Invio telematico del Flusso UNIEMENS**

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UNIEMENS dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co., lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **aprile 2023**. *Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.*

### **INPS Gestione ex-ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata**

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **aprile 2023**, a favore dei lavoratori dello spettacolo. *Invio tramite Flusso UNIEMENS.*

***INPS Gestione agricoltori – Denuncia contributiva mensile unificata***

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata relativa agli operai agricoli a tempo indeterminato, determinato e compartecipanti individuali e loro retribuzioni, contenente i dati relativi al mese di **aprile 2023**.

*Invio tramite Flusso UNIEMENS.*

***Contributi FASI***

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento al FASI dei contributi integrativi per i dirigenti industriali relativi al trimestre **aprile – giugno 2023**.

*Versamento tramite bollettino di c/c postale predisposto dal FASI.*

***Stampa Libro unico***

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **aprile 2023**.

<b>FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI MAGGIO 2023</b>
--

**Lunedì 1:** Festa dei lavoratori

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**.

Sede: 46043 Castiglione delle Stiviere (MN) Via Raffaello 37 – Tel. 0376/631826 r.a. – Fax. 0376/632774

Filiale: 25013 Carpenedolo (BS) Via Rinaldini 42 – Tel. 030/9965452 – 9965436

Filiale: 46046 Medole (MN) – Via Avis 4/B – Tel. 0376/868100 – 868924

**La presente circolare è consultabile anche sul nostro sito [www.scstudioassociato.it](http://www.scstudioassociato.it) – sezione CIRCOLARI**