



*Auguri
a tutti noi*

info lavoro
Min.Lavoro:
certificazione di
parità di genere.
Esonero contributivo
per le aziende

pag. 3

inevidenza
Mobility Manager.
Novità dal D.M.
16 settembre 2022
che modifica il D.M.
12 maggio 2021

pag. 7

inevidenza
Agenzia Entrate:
autodichiarazione
per gli aiuti di Stato

pag. 7



INPS: sgravio contributivo dipendenti. Chiarimenti procedurali

L'INPS, con il messaggio n. 4270 del 25 novembre 2022 (<https://bit.ly/3VOT7m1>), riguardante l'esonero dello 0,8% sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, fornisce alcuni chiarimenti riguardo la fase di elaborazione delle denunce mensili in cui vengono riscontrate anomalie nella gestione dei DM, Rettifiche e Proposte VIG relative a denunce Uniemens per i mesi da gennaio a luglio 2022.

In tali denunce, nelle quali sono stati valorizzati i codici che prevedono l'indicazione dell'imponibile nell'elemento <IdentMotivoUtilizzo> di <InfoAggCausaliContrib> (in particolare i codici "L024" e "L026"), diverse aziende hanno esposto imponibili secondo formati non previsti.

L'Istituto sta cercando di risolvere i problemi, tra i quali il ricalcolo dei DM e la rielaborazione automatica delle rettifiche, al fine di evitare, ove possibile, richieste di interventi da parte dei datori di lavoro e/o loro intermediari.

Inoltre, la gestione delle note di rettifica per le aziende alle quali è stato attribuito il codice di autorizzazione "4K" attualmente prevede il blocco:

- della notifica;
 - della definizione per passaggio a Recupero crediti e alla Gestione debiti.
- Nei casi in cui l'attribuzione del codice di autorizzazione sia stato effettuato e risulti in anagrafica, ma lo stesso non risulti nella Nota di rettifica, è prevista una rielaborazione effettuata centralmente volta ad allineare le informazioni negli archivi di gestione.

Le note di rettifica emesse e notificate ad aziende aventi il codice di autorizzazione "4K" attualmente sono bloccate.



info **lavoro**

INPS: sgravio contributivo dipendenti. Chiarimenti procedurali	pag.1
Sgravio contributivo per assunzione di persone in protezione internazionale	pag.3
Min.Lavoro: certificazione di parità di genere. Esonero contributivo per le aziende	pag.3
Superamento dei premi speciali unitari INAIL per facchini e pescatori in cooperativa	pag.3
INL: D.L.vo 105/2022. Conciliazione vita-lavoro e congedi parentali: sistema sanzionatorio	pag.4
Rinnovato il CCNL della pesca per i non imbarcati	pag.6
INPS: portale per la presentazione delle domande di accredito figurativo per cariche elettive e sindacali	pag.6

info **evidenza**

Inail, Bando Innovazione Tecnologica. BIT 2022-2023 - Finanziamenti per la sicurezza. Domande entro il 16 gennaio 2023	pag.6
MIMIT. Contributo per internet ultraveloce. Proroga al 31 dicembre 2023	pag.6
Mobility Manager. Novità dal D.M. 16 settembre 2022 che modifica il D.M. 12 maggio 2021	pag.7
Agenzia Entrate: autodichiarazione per gli aiuti di Stato Termine rinviato al 31 gennaio 2023	pag.7
PR FSE 2021/2027. Bando Match Point 2. Finanziamento a fondo perduto per azioni di formazione con vincolo occupazionale	pag.7
Omesso pagamento rate derivanti da strumenti deflativi del contenzioso	pag.8
Finanziamenti ISMEA per filiera agroalimentare	pag.8
MISE: Accordi per l'innovazione, oltre 500 milioni per le imprese	pag.8
Buono acquisto o cesto natalizio omaggiato dall'azienda	pag.9

info **biblioteca**

Il centro studi cooperativi Ames propone una lettura nell'ambito del Manifesto cooperativo contro la violenza sulle donne	pag.9
Prosegue l'iniziativa "Fai Tua la Sua storia"	pag.10

info **scadenza**

PROSSIME SCADENZE	pag.10
-------------------	--------

Redazione

Barbara Esposto

Segretaria di Redazione

Elisabetta Dondero

Progetto Grafico

www.homeadv.it

Fotografia

Archivio icp / 123rf

Archivio Legacoop

Convenzione UNIPOLIS & LEGACOOP

Nuovi sconti per te



Per maggiori informazioni visita la pagina web:
www.convenzioni.unipol.it/Legacoop

SEDI
legacoop
Liguria

GENOVA

Via Brigata Liguria, n. 105 R
16121 Genova (GE)
Tel. +39 010572111 - Fax +39 01057211223
Mail segreteria.ge@legaliguria.coop

SAVONA

Via Cesare Battisti, n. 4/6
17100 Savona (SV)
Tel. +39 0198386847 - Fax +39 019805753
Mail segreteria.savona@legaliguria.coop

LA SPEZIA

Via Lunigiana, n. 229/A
19126 La Spezia (SP)
Tel. +39 0187503170 - Fax +39 0187504395
Mail segreteria.laspezia@legaliguria.coop

IMPERIA

Via T. Schiva, n. 48
18100 Imperia (IM)
Tel. +39 3401181212
Mail segreteria.imperia@legaliguria.coop

Sgravio contributivo per assunzione di persone in protezione internazionale

Il Ministero del Lavoro con DM 21/09/2022 (<https://bit.ly/3BpamSM>) ha definito i criteri di assegnazione del contributo in favore delle cooperative sociali di cui alla L. 381/1991 che assumono persone alle quali è stato riconosciuto lo status di protezione internazionale. Il contributo è riconosciuto sotto forma di esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico delle cooperative sociali dovuti per le assunzioni dei predetti soggetti, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 350 euro su base mensile. L'agevolazione è applicata per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020, in favore delle cooperative sociali per le nuove assunzioni di persone con contratto di lavoro a tempo indeterminato decorrente dal 1° gennaio 2018 e con riferimento ai contratti stipulati non oltre il 31.12.2018, alle quali è stato riconosciuto lo status di protezione internazionale a partire dal 1.01.2016. Ai fini dell'ammissione al beneficio, le persone alle quali è stata riconosciuta la protezione internazionale devono produrre alle cooperative sociali presso le quali vi è stata l'assunzione nell'anno 2018 con contratto di lavoro a tempo indeterminato copia del certificato attestante lo status di rifugiato o di protezione sussidiaria, a seguito della decisione positiva sulla domanda di riconoscimento, ovvero, qualora già in possesso, copia del permesso di soggiorno attestante il possesso di una delle due forme di protezione internazionale riconosciuta. Il beneficio è riconosciuto in base all'ordine cronologico di invio all'INPS, da parte delle cooperative sociali, delle domande volte al riconoscimento dell'agevolazione e fino ad esaurimento delle risorse disponibili. Al fine di assicurare il monitoraggio sull'attuazione della misura, entro il 31.05.2023, l'Inps trasmette al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'elenco delle cooperative sociali che hanno fatto richiesta del contributo ed il relativo ammontare riconosciuto, corredato dal relativo elenco dei titolari di protezione internazionale, assunti nel periodo 1.01.2018-31.12.2018.

Min.Lavoro: certificazione di parità di genere. Esonero contributivo per le aziende



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia e con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il Decreto 20 ottobre 2022 (<https://bit.ly/3FG6uz7>), riguardante l'esonero contributivo per le aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere e ulteriori interventi per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro (in attuazione dell'art. 5, comma 2, legge n. 162/2021 (<https://bit.ly/3FJdyeg>), e dell'art. 1, comma 138, legge n. 234/2021 - <https://bit.ly/3hjkPZ2>).

In particolare, il decreto definisce:

a) i criteri e le modalità di concessione, a decorrere dall'anno 2022, dell'esonero contributivo introdotto dall'articolo 5 della legge n. 162/2021 (<https://bit.ly/3FJdyeg>) e dall'articolo 1, comma 276, della legge n. 178/2020 (<https://bit.ly/3VOTQnf>), come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge n. 234/2021 (<https://bit.ly/3hjkPZ2>), in favore delle aziende private che abbiano conseguito la certificazione

di parità di genere, di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni per il periodo di validità della medesima certificazione;

b) gli interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro da realizzare, a decorrere dal 2022, mediante il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro, in attuazione dell'articolo 1, comma 276, della legge n. 178/2020 (<https://bit.ly/3Bs3N1v>), come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge n. 234/2021 (<https://bit.ly/3hjkPZ2>).

Superamento dei premi speciali unitari INAIL per facchini e pescatori in cooperativa

Secondo quanto indicato dall'Inail nella delibera 26.07.2022, n. 157 (<https://bit.ly/3FmFpzK>), l'evoluzione del contesto economico e produttivo rende non più attuale l'applicazione dei premi speciali unitari per l'assicurazione di facchini, barrocciai, vetturini, ippotrasportatori, pescatori della piccola pesca soci di cooperative e addetti ai frantoi. L'istituto ritiene che sussistano, quindi, le condizioni per applicare il regime assicurativo ordinario ai lavoratori assicurati con le citate polizze speciali; permangono, invece, i presupposti per l'applicazione del premio speciale unitario per l'assicurazione dei pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne di cui alla L. 13.03.1958, n. 250. Con decreto del 6.09.2022 il Ministero del Lavoro ha approvato il superamento del premio speciale unitario Inail riservato alle predette categorie di lavoratori con l'applicazione a partire dal 1.01.2023 del regime assicurativo ordinario, secondo le voci di tariffa corrispondenti alle lavorazioni esercitate come già in uso per la Gestione "Industria, Artigianato, Terziario e Altre attività".



INL: D.L.vo 105/2022. Conciliazione vita-lavoro e congedi parentali: sistema sanzionatorio

La Direzione Centrale Coordinamento Giuridico, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha emanato la nota n. 2414 del 6 dicembre 2022 (<https://bit.ly/3hezHbd>), con la quale fornisce alcuni chiarimenti in merito alla corretta applicazione ed ai profili di carattere sanzionatorio della disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 105/2022 (<https://bit.ly/3ul2HuQ>) che, nel modificare, fra l'altro, il D.Lgs. n. 151/2001 (<https://bit.ly/3BsvCXP>) e la L. n. 104/1992 (<https://bit.ly/3FJmRuL>), ha introdotto misure dirette a realizzare un migliore contemperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), nonché una più equa condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

I chiarimenti dell'Ispettorato del Lavoro

Congedo di paternità

L'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 105/2022, disciplina il "congedo di paternità obbligatorio", riconosciuto al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) e con corresponsione di una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione (v. art. 29, D.Lgs. n. 151/2001). Le giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi.

Tali giorni sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Il datore di lavoro è tenuto al riconoscimento del congedo richiesto dal lavoratore – da ciò la sua obbligatorietà – nei modi previsti dal comma 6 dello stesso 27-bis (comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni in cui si intende fruire del congedo, anche attraverso "l'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze", con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto e fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva).

Sotto il profilo sanzionatorio il legislatore ha introdotto il nuovo art. 31-bis del D.Lgs. n. 151/2001 prevedendo che "il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati 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, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni".

Sul punto va evidenziata dunque la **necessità** di verificare, sul piano degli accertamenti ispettivi e in relazione alla mancata fruizione del congedo da parte del lavoratore, un eventuale comportamento datoriale che ne ostacoli la fruizione. Al riguardo non può ritenersi di ostacolo la richiesta datoriale di fruire del congedo in tempi compatibili con il preavviso di cinque giorni stabilito dal legislatore, a meno che un eventuale parto anticipato rispetto alla data presunta non consenta al lavoratore di rispettare il preavviso e ferme restando le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. Va altresì evidenziata la **diffidabilità della violazione** ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, laddove il congedo sia evidentemente ancora fruibile.

Congedo di paternità alternativo

Le nuove disposizioni confermano il contenuto dell'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 relativo alle tutele ed alle garanzie concernenti il congedo di paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi, ora rubricato "congedo di paternità alternativo" (cfr. art. 2, comma 1 lett. d), D.Lgs. n. 105/2022).

Ai sensi del successivo comma 2 del già citato articolo 31-bis, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 è **punito con le sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001**. Tale ultima disposizione prevede anzitutto la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi per poi stabilire, come modificato dall'art. 2, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 105/2022, che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Divieto di licenziamento

A seguito dell'introduzione delle modifiche al congedo di paternità, il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei

confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 cit. è punita con la **sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582, non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981** e inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto

Non sono state introdotte modifiche nel corpo dell'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001, recante la disciplina del "diritto al rientro e alla conservazione del posto", salvo per quanto concerne il regime sanzionatorio. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo è infatti punita con le sanzioni di cui all'art. 54, comma 8, del D.Lgs. n. 151/2001 – ossia con la **sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582** e, ove la violazione sia rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, la stessa non può essere conseguita – e **non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981**.

Riposi, permessi e congedi

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha altresì modificato l'impianto sanzionatorio di cui all'art. 46 D.Lgs. n. 151/2011, estendendo la **sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582**, già prevista per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative ai riposi giornalieri del padre e della madre contenuti negli artt. da 39 a 41, del D.Lgs. n. 151/2001, anche a quelle concernenti i riposi e permessi per i figli con handicap grave (art. 42), l'assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art. 42-bis) ed i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento (art. 45). Inoltre, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli articoli citati, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Riposi e permessi per i figli con grave disabilità

Ai fini della fruizione dei riposi e dei permessi per i figli con grave disabilità ai

sensi della L. n. 104/1992, si evidenzia come anche l'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 sia stato oggetto di modifiche, in quanto al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile ed il convivente di fatto di cui all'art. 1, commi 20 e 36, della L. n. 76/2016, anche per il caso in cui la convivenza sia iniziata successivamente alla richiesta di congedo.

Divieto di discriminazione

L'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022 ha introdotto l'art. 2-bis della L. n. 104/1992 che sancisce il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui al citato art. 42 nonché dei benefici di cui all'art. 33 della stessa L. n. 104/1992, agli artt. 33 e 42 del D.Lgs. n. 151/2001, all'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017 e all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una ipotesi di discriminazione e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.



Congedi parentali e assistenza ai figli

Il D.Lgs. n. 105/2022 è intervenuto anche sugli artt. 32 ss. del D.Lgs. n. 151/2001, apportando modifiche in materia di congedi parentali su aspetti concernenti fra l'altro:

- l'età del figlio (estendendo al compimento dei 12 anni di età il periodo di tempo entro cui è possibile percepire l'indennità riconosciuta prima solo fino a 6 anni);
- la durata del congedo (innalzando da 10 a 11 mesi il periodo di fruizione dell'istituto nel caso di un solo genitore o di un affidamento esclusivo del figlio);
- la disciplina dell'indennità (pari al 30% della retribuzione sia per i 3 mesi di congedo spettanti a ciascun genitore e non trasferibili dall'uno all'altro, sia per l'ulteriore periodo di 3 mesi suddivisibile tra i genitori a loro discrezione sia, infine, per i 9 mesi ora spettanti al genitore solo);
- l'incidenza dei congedi su altri istituti (i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva).

Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D.Lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582. A questo si aggiunge tuttavia l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Permessi per assistere persona con disabilità ex art. 33, commi 2 e 3, L. n. 104/1992

L'art. 3 del D.Lgs. n. 105/2022 apporta modifica anche all'art. 33, commi 2 e 3, della L. n. 104/1992, prevedendo, fra le altre cose che la fruizione, da parte del lavoratore di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, compete al coniuge, a chi è parte di un'unione civile, al convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado.

Ai sensi del comma 7-ter, introdotto al citato art. 33, nelle ipotesi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti elencati nello stesso articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, trova applicazione la misura interdittiva del mancato conseguimento delle certificazioni stesse da parte del datore di lavoro.

Novità in materia di lavoro agile

Le nuove norme introdotte con il D.Lgs. n. 105/2022 alla L. n. 81/2017 hanno modificato, fra l'altro, l'art. 18, comma 3-bis, ai sensi del quale sono disciplinati i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile.

A decorrere dal 13 agosto 2022, pertanto, la priorità è estesa:

- alle lavoratrici e ai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della

n. 104/1992 (sul punto si rinvia altresì anche all'art. 23-bis del D.L. n. 115/2022, introdotto in sede di conversione dalla L. n. 142/2022 recante la "proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14");

- ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. n. 205/2017.

Al fine di prevenire condotte discriminatorie, è fatto divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla. Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 105/2022.

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha inoltre previsto anche in tal caso che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis di cui si è detto, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Lavoro part-time

In forza delle modifiche apportate all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 la novella estende ai soggetti che siano parte delle unioni civili e delle convivenze di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale, in particolare in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Nei casi di richiesta di trasformazione del contratto, il lavoratore o la lavoratrice non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di quanto sopra, da considerare ritorsiva o discriminatoria, è nulla (art. 8, comma 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015).

Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022.

Rinnovato il CCNL della pesca per i non imbarcati

Il 30 novembre scorso, è stato rinnovato, il **CCNL per il personale non imbarcato dipendente da Cooperative esercenti attività di pesca marittima, di maricoltura, acqua coltura e vallicoltura**; un rinnovo che arriva in un momento delicato per i lavoratori tutti ma in particolare per quelli della pesca e che prova a dare risposte ad un settore delicato e strategico per lo sviluppo del settore.

L'accordo è stato siglato dalla cooperazione (Agci-Agrital, Fedagri Pesca-Coop cooperative, Legacoop Agroalimentare) e dalle categorie della pesca di CGIL, CISL e UIL.

L'incremento salariale previsto è del 6% e sarà erogato in due tranches: **la prima del 3% dal primo dicembre 2022, la seconda, di eguale importo, dal primo marzo 2023**. Le parti si sono impegnate ad incontrarsi entro il 31 dicembre del 2023 per valutare soluzioni contrattuali volte alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni.

Numerosi anche gli interventi normativi che sono analizzati nella circolare allegata a questo post (<https://bit.ly/3BvPglx>), che comprende anche il testo dell'accordo e del verbale di intesa.

INPS: portale per la presentazione delle domande di accredito figurativo per cariche elettive e sindacali

L'INPS, con la circolare n. 129 del 28 novembre 2022 (<https://bit.ly/3UPI4ra>), rende nota la realizzazione di un punto di accesso unificato per l'invio telematico delle domande di accredito figurativo per cariche elettive e sindacali da parte degli iscritti a tutte le gestioni amministrative dall'Istituto e si forniscono le indicazioni per l'utilizzo dell'applicativo, consultabile attraverso i diversi dispositivi mobili e fissi (cellulari, tablet, pc).

inevidenza

Inail, Bando Innovazione Tecnologica. BIT 2022-2023 - Finanziamenti per la sicurezza. Domande entro il 16 gennaio 2023



Publicato il Bando BIT 2022, promosso dall'INAIL in collaborazione con il centro di competenza ARTES 4.0, che mette a disposizione due milioni di euro per incentivare progetti di innovazione, ricerca industriale e di sviluppo sperimentale finalizzati alla riduzione del fenomeno infortunistico e al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, tramite l'utilizzo delle tecnologie Impresa 4.0. Il Bando Innovazione Tecnologica (BIT) sostiene le micro, piccole, medie e grandi imprese e startup in forma singola o di partenariati (ATS/ATI o altra forma contrattuale equipollente) con stabile organizzazione in Italia. I progetti ammissibili devono essere compresi in una delle seguenti categorie di aiuti:

- Aiuti ai progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale (Art. 25 del Regolamento europeo GBER n. 651/2014);

- Aiuti all'innovazione a favore delle PMI (Art. 28 del Regolamento europeo GBER n. 651/2014);

- Aiuti per l'innovazione dei processi e dell'organizzazione (Art. 29 del Regolamento europeo GBER n. 651/2014).

Il Bando Innovazione Tecnologica offre un contributo a fondo perduto fino al 50% delle spese ammissibili, fino ad un importo minimo di 100.000 euro e massimo di 140.000 euro per ciascun progetto:

A. Progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale:

- 50% dei costi ammissibili per la ricerca industriale;

- 20% dei costi ammissibili per lo sviluppo sperimentale.

B. Innovazione a favore delle PMI:

- 50% dei costi ammissibili.

C. Innovazione dei processi e dell'organizzazione:

- 15% dei costi ammissibili per le Grandi imprese;

- 50% dei costi ammissibili per le PMI.

Le domande dovranno essere presentate attraverso la piattaforma del Competence center Artes **entro e non oltre le ore 17:00 del 16 gennaio 2023**.

Per maggiori informazioni dal sito dell'INAIL clicca qui: <https://bit.ly/3Hyjf0d>.

Per accedere alla piattaforma e procedere all'inoltro della domanda clicca qui: <https://bit.ly/3hd7scV>.

MIMIT. Contributo per internet ultraveloce. Proroga al 31 dicembre 2023

Il Ministero delle Imprese e del Made in Italy informa che il voucher connettività imprese dedicato a imprese, professionisti e titolari di partita IVA per abbonarsi a internet ultra veloce è stato prorogato fino al 31 dicembre 2023.



Mobility Manager. Novità dal D.M. 16 settembre 2022 che modifica il D.M. 12 maggio 2021

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 271 del 19 novembre 2022, il decreto del ministero della Transizione ecologica 16 settembre 2022 recante "Modifiche al decreto 12 maggio 2021, recante «Modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del mobility manager». Con questo provvedimento vengono in particolare modificati:

- l'articolo 3, comma 2, in merito al numero di dipendenti delle società destinatarie del provvedimento;
 - l'articolo 7 sull'individuazione del mobility manager da parte delle Pubbliche Amministrazioni;
 - l'articolo 9 sul rimborso delle spese ai mobility manager. Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) - Soglia dei 100 dipendenti In base all'art. 3 del D.M. 12 maggio 2021, le imprese e le Pubbliche amministrazioni con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di regione, in una città metropolitana, in un capoluogo di provincia ovvero in un comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un Piano degli spostamenti casa-lavoro del personale (PSCL) del proprio personale dipendente. Lo stesso articolo 3, al comma 2, dispone che la soglia dei 100 dipendenti in ogni singola unità locale debba essere calcolata in modo ampio, considerando come dipendenti le persone che, anche se dipendenti di altre imprese e pubbliche amministrazioni, operano stabilmente, ovvero con presenza quotidiana continuativa, presso la medesima unità locale in base a contratti di appalto di servizi o di forme quali distacco, comando o altro. Il decreto 16 settembre 2022 integra la disposizione in esame stabilendo che, per le società infragruppo ubicate nella stessa unità locale, la soglia dei 100 dipendenti venga calcolata sommando i dipendenti delle diverse società del gruppo.
- Mobility manager - Rimborso spese** Per quanto riguarda i rimborsi spese, al comma 3 dell'articolo 9 (disposizioni transitorie) del D.M. 12 maggio 2021 si stabiliva che ai mobility manager d'area e ai mobility manager aziendali che svolgono la propria attività presso o in favore di pubbliche amministrazioni "non sono corrisposti, per lo svolgimento del relativo incarico, gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti, comunque denominati". Con il D.M. 16 settembre 2022 viene ora integrato l'art. 9, comma 3, del decreto 12 maggio 2021 con l'aggiunta di una nuova disposizione che prevede che, in linea con il bilancio dell'ente, ai mobility manager d'area e ai mobility manager aziendali che svolgono la propria attività presso o in favore di pubbliche amministrazioni possa essere riconosciuto il rimborso delle spese sostenute purchè documentate e approvate dall'amministrazione.

Per consultare il testo del D.M. 16 settembre 2022 clicca qui: <https://bit.ly/3PyBc0F>.

Per consultare il testo del D.M. 12 maggio 2021 clicca qui: <https://bit.ly/3PiLMIJ>.

Agenzia Entrate: autodichiarazione per gli aiuti di Stato.

Termine rinviato al 31 gennaio 2023



L'Agenzia delle Entrate, in un comunicato del 29 novembre 2022 (<https://bit.ly/3UQu80n>), informa che è stato spostato il termine per l'invio dell'autodichiarazione per gli aiuti di Stato Covid-19, dal 30 novembre 2022 al 31 gennaio 2023.

Il termine di presentazione dell'autodichiarazione, inizialmente fissato al 30 giugno 2022, era stato prorogato al 30 novembre 2022 da un precedente provvedimento. Il nuovo rinvio viene incontro alle segnalazioni pervenute da alcuni professionisti incaricati all'invio dai propri assistiti, che negli ultimi giorni hanno riscontrato difficoltà nell'accesso al Registro nazionale

degli aiuti di Stato (RNA), operazione utile a reperire le informazioni necessarie alla compilazione delle dichiarazioni da inviare telematicamente all'Agenzia delle Entrate. L'autodichiarazione serve ad attestare che l'importo complessivo dei sostegni economici fruiti non superi i massimali indicati nella Comunicazione della Commissione europea "Temporary Framework" e il rispetto delle varie condizioni previste.

PR FSE 2021/2027. Bando Match Point 2. Finanziamento a fondo perduto per azioni di formazione con vincolo occupazionale



La Regione Liguria pubblica il **bando Match Point 2**, ovvero l'invito a presentare operazioni relative a percorsi di formazione in alternanza rivolte ai giovani fino ai 34 anni.

Finanziare nell'ambito del Programma Regionale Fse + 2021-2027 quelle operazioni relative ad azioni di formazione in alternanza **finalizzata all'inserimento lavorativo di giovani disoccupati, inoccupati e inattivi di età compresa tra i 18 e i 34 anni** che hanno assolto l'obbligo di istruzione. Le azioni di formazione, prevedendo lo svolgimento del percorso in alternanza tra formazione formale e formazione in azienda, rappresentano un'importante opportunità di inserimento nel mondo del lavoro per giovani disoccupati.

L'avviso è attivato a modalità a sportello prevedendo che le candidature ammesse siano finanziate in ordine cronologico di arrivo e sino ad esaurimento delle risorse disponibili pari ad euro 4.000.000; il termine di scadenza è comunque fissato al **31 dicembre 2023** per la presentazione delle relative domande di finanziamento. Per tutti i dettagli: <https://bitly/3uJHxwk>

Omesso pagamento rate derivanti da strumenti deflativi del contenzioso



La legge di Bilancio 2023 prevede la possibilità di regolarizzare l'omesso versamento rateale di somme conseguenti ad acquiescenza, accertamento con adesione, reclamo/mediazione e conciliazione giudiziale.

In relazione ai tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate si consente di **regolarizzare l'omesso o carente versamento delle rate successive** alla prima, derivanti da accertamento con adesione o di acquiescenza agli avvisi di accertamento, da avvisi di rettifica e di liquidazione e dagli atti di recupero, nonché da reclamo o mediazione, **scadute alla data di entrata in vigore della norma e per le quali non sia stata notificata la cartella di pagamento ovvero l'atto di intimazione.**

È concessa, altresì, la possibilità di **regolarizzare l'omesso pagamento degli importi dovuti**, anche rateali, a seguito degli accordi di conciliazione di cui agli artt. 48 e 48-bis D.Lgs. 31.12.1992, n. 546, che, in base al disposto di cui al successivo art. 48-ter, c. 3, siano scaduti all'entrata in vigore della disposizione, purché non sia stata notificata la relativa cartella ovvero l'atto di intimazione.

In entrambe le ipotesi la regolarizzazione è subordinata al **versamento dell'imposta dovuta** e si perfeziona, alternativamente, mediante corresponsione:

- dell'intero importo entro il **31.03.2023**;
- di un **massimo di 20 rate trimestrali** di pari importo, di cui la prima entro il 31.03.2023.

Nell'ipotesi di opzione per il pagamento frazionato, sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi legali, calcolati dal giorno successivo al termine per il versamento della prima rata.

La norma precisa che, ai fini della regolarizzazione, **non è consentita la compensazione** prevista dall'art. 17 D.Lgs. 9.07.1997, n. 241.

Qualora non avvenga il perfezionamento della regolarizzazione, il competente Ufficio procederà all'iscrizione a ruolo degli importi residui dovuti a titolo di imposta, oltre interessi e sanzioni, nonché della sanzione ex art. 13 D.Lgs. 18.12.1997, n. 471 (30% di ogni importo non versato), applicata sul residuo importo dovuto a titolo di imposta: in tali casi la cartella dovrà essere **notificata entro il termine di decadenza del 31.12 del 3° anno successivo** a quello in cui si è verificato l'omesso versamento integrale o parziale di quanto dovuto.

Finanziamenti ISMEA per filiera agroalimentare

Dalle 12:00 del 1.12.2022 alle 12:00 del 31.03.2023, è possibile accedere al finanziamento agevolato "Ismea investe" per imprese agricole e agroindustriali costituite sotto forma di società di capitali. La domanda di partecipazione al bando deve essere presentata in via telematica mediante:

- Dalle 12:00 del 1.12.2022 alle 12:00 del 31.03.2023, è possibile accedere al **finanziamento agevolato "Ismea investe"** (<https://bit.ly/3Bu7eEW>) per imprese agricole e agroindustriali costituite sotto forma di società di capitali.
- **La domanda** di partecipazione al bando deve essere presentata in via telematica mediante il portale dedicato (strumenti.ismea.it).

MISE: Accordi per l'innovazione, oltre 500 milioni per le imprese

Il Ministero delle Imprese e del Made in Italy ha sbloccato **500 milioni di euro**, a valere sul Fondo nazionale complementare al PNRR, per finanziare progetti di ricerca e sviluppo nell'ambito del secondo sportello dedicato agli Accordi per l'innovazione, la cui apertura è prevista il 31 gennaio 2023.

A questo intervento, previsto dal decreto 14 novembre 2022, si potranno aggiungere ulteriori risorse a seguito della sottoscrizione, entro il **18 gennaio 2023**, di Accordi quadro con Regioni e province autonome interessate.

Potranno beneficiare delle agevolazioni le **imprese di qualsiasi dimensione**, anche in forma congiunta, che esercitano attività industriali, agroindustriali, artigiane o di servizi all'industria nonché attività di ricerca. Le imprese agricole potranno partecipare nell'ambito di progetti congiunti.

Tra i criteri di approvazione delle domande previsti per questo secondo sportello sono state introdotte alcune novità ovvero l'introduzione del divieto per un soggetto proponente di presentare più istanze in qualità di mono proponente o di soggetto capofila di un partenariato e l'ammissione in istruttoria delle domande non in ordine cronologico bensì in base alla posizione assunta nell'ambito di una specifica graduatoria di merito, nel caso in cui le risorse finanziarie disponibili non consentano l'accoglimento di tutte le domande presentate nello stesso giorno. La **graduatoria** di merito terrà conto degli aspetti economico-finanziari dei soggetti proponenti e dell'impatto del progetto.

A partire dal 17 gennaio 2023, nel sito internet di Mediocredito centrale (Soggetto attuatore), sarà possibile procedere con la compilazione guidata della domanda di agevolazione e della ulteriore documentazione.

Fonte: MISE



Buono acquisto o cesto natalizio omaggiato dall'azienda

Come ogni anno in vista delle festività le aziende si accingono a valutare la convenienza fiscale degli omaggi natalizi. Prendendo il caso più comune dell'azienda che **dona un bene non prodotto internamente**, ma acquistato per essere omaggiato - si pensi al classico **cesto natalizio** - occorre distinguere sulla base del destinatario del bene medesimo.

Se il bene è donato a un soggetto terzo, sia esso un cliente o un fornitore o un potenziale cliente/fornitore, occorre distinguere in base al valore dell'omaggio.

Se il costo unitario è superiore a 50 euro, l'azienda lo deduce ma con il limite delle spese di rappresentanza e l'Iva è indetraibile, mentre **se è inferiore a 50 euro** il costo è deducibile senza limiti e l'Iva è detraibile. La successiva cessione gratuita è fuori campo Iva, nel primo caso, ossia per il bene superiore a 50 euro, ai sensi dell'art. 2, c. 2, n. 4, perché all'atto dell'acquisto non è stata operata la detrazione dell'imposta, nel secondo caso, ossia per i beni inferiori a 50 euro, ai sensi del medesimo riferimento normativo, perché esclusione espressamente prevista (costituiscono cessioni di beni le cessioni gratuite a esclusione di quelli la cui produzione o commercio non rientra nella propria attività d'impresa se il costo non supera i 50 euro).

È opportuno documentare la cessione gratuita con DDT o documento simile che provi l'inerenza del costo.

Se il bene è donato ai propri dipendenti non può considerarsi ovviamente una spesa di rappresentanza, ma viene considerato quale spesa per prestazione di lavoro dipendente: in analogia, il dipendente che riceve l'omaggio non lo tassa fino a 258,23 euro. L'Iva dell'omaggio è indetraibile e la successiva cessione è fuori campo Iva.

Si ricorda che per conteggiare i 50 euro occorre **sommare tutti i prodotti del cesto omaggio**; per rimanere sotto la soglia dei 50 euro e fruire della piena deducibilità del costo e detraibilità dell'Iva, ogni singolo cesto deve essere formato, ad esempio, da una bottiglia da 30 euro, un panettone da 10 e un formaggio da 10 euro.

Se l'azienda, anziché il consueto cesto natalizio, decidesse di omaggiare un **buono acquisto**, la disciplina di riferimento è contenuta negli artt. 6-bis, 6-ter, 6-quater D.P.R. 633/1972. I buoni acquisto sono strumenti che contengono l'obbligo di essere accettati come corrispettivo o parziale corrispettivo a fronte di una cessione di beni o prestazione di servizi indicati nel buono. Vi sono 2 tipologie di buono:

- **buono monouso**: per acquistare un prodotto/servizio ben definito presso un punto vendita; pertanto, al momento della sua emissione è nota la disciplina Iva applicabile per la cessione. Al momento dell'emissione si applica l'Iva alla cessione/prestazione;
- **buono multiuso**: per acquistare diversi beni per esempio al supermercato. Al momento dell'emissione non è nota la disciplina Iva applicabile per la cessione. L'Iva sarà applicata al momento dell'utilizzo del bene.

il racconto di ogni protagonista, i fatti, le emozioni, le botte, si svelano le cause scatenanti e le dinamiche di coppia. Episodi ripetuti di maltrattamenti alternati a "pentimenti" del partner. E la tragedia sempre in agguato. Tutto questo avviene nella "normalità" e nella convinzione che la violenza riguardi altri. Ma a un certo momento accade "qualcosa" per cui le donne capiscono che così non può continuare. Che cosa? Ogni storia ha una sua "chiave" che la tiene inchiodata alla violenza e una che la porta a non voler più subire. Qualche volta quel maledetto meccanismo si rompe prima che sia troppo tardi. Le protagoniste, raccontandosi, affrontano quella violenza subdola che colpisce le donne nel momento in cui dicono "no", sottraendosi ai ruoli imposti da qualcosa che è nato come amore. Ma che non lo è più. Violenza fisica e anche psicologica che attraversa le classi sociali e spesso coinvolge i figli.



inbiblioteca

Il centro studi cooperativi Ames propone una lettura nell'ambito del Manifesto cooperativo contro la violenza sulle donne

Durante la direzione Regionale del 25 novembre è stata illustrata, nell'ambito del Manifesto cooperativo contro la violenza sulle donne, l'iniziativa "Fai Tua la Sua storia" promossa dalla Commissione Pari Opportunità Legacoop Liguria e dal Centro Studi Cooperativi Ames.

L'obiettivo non solo l'intento di realizzare un manifesto corale di impegno e testimonianza contro la violenza sulle donne, ma anche raccogliere testimonianze e storie di vittime di violenza come azione e simbolo del costante impegno cooperativo su questo fronte.

Il Centro Studi Cooperativi Ames, che ha tra le sue principali attività quella relativa alla gestione della Biblioteca, ha suggerito una lettura che si propone come naturale conseguenza di "Fai Tua la Sua storia."

Si tratta del libro "Questo non è amore" autore La 27esima ora - edizioni Gli Specchi, Marsilio. Venti storie raccontano la violenza domestica sulle donne.

Donne maltrattate da compagni, fidanzati, mariti, conviventi: perché non denunciano subito? La fatica di convincere sé e gli altri, la normalità come sfondo. Attraverso

Prosegue l'iniziativa "Fai Tua la Sua storia"

La Commissione Pari Opportunità Legacoop Liguria, insieme al Centro Studi Cooperativi AMES, sta realizzando l'iniziativa "Fai Tua la Sua storia" pertanto dalla settimana del 25 novembre ha iniziato a raccogliere tutte le iniziative cooperative contro la violenza sulle donne.

Coinvolgiamo le cooperative in questa iniziativa con l'intento di realizzare un manifesto corale di impegno e testimonianza contro la violenza sulle donne. Se le cooperative hanno organizzato un'iniziativa, possono inviarci il materiale. Inveremo loro la storia di una vittima di violenza e assoceremo al loro evento un nome di una vittima. Se non hanno avuto la possibilità di organizzare un evento, potranno utilizzare la storia che invieremo per raccontarla, testimoniando il loro impegno contro la violenza e in favore della memoria. Il manifesto finale rappresenterà impegno il simbolo del costante impegno cooperativo su questo fronte.

Chi desidera partecipare potrà farlo segnalando alla mail rosangela.conte@legaliguria.coop segnalando la volontà di ricevere il racconto di una vittima e l'impegno a raccontarla.

Dott.ssa Rosangela CONTE

Promozione e formazione, CSR, legalità in impresa

Resp. Servizio Civile Legacoop Liguria

Referente Commissione pari opportunità Legacoop Liguria



inscadenza



Pagina a cura di
FINPRO Liguria srl

PROSSIME SCADENZE

AREA CONTABILITÀ

Per le scadenze del mese di dicembre riguardanti l'area CONTABILITÀ vi invitiamo a consultare il seguente link: <https://bit.ly/3y0Jw1q>

AREA PAGHE

16 Dicembre 2022

RITENUTE:

versamento ritenute su redditi da lavoro dipendente e assimilati, lavoro autonomo, provvigioni, corrispettivi per contratti d'appalto nei confronti dei condomini nonché sull'ammontare dei canoni/corrispettivi relativi ai contratti di locazione breve (novembre 2022)

ADDIZIONALI:

versamento addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (novembre 2022)

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI:

- versamento contributi mese di novembre 2022:
 - INPS: lavoratori dipendenti
 - INPS: Gestione ex ENPALS: lavoratori dello spettacolo
 - INPGI: giornalisti professionisti
 - Gestione separata INPS committenti
- versamento all'INPS dei contributi per la manodopera agricola relativi al II trimestre 2022

VERSAMENTI SOSPESI COVID-19:

versamento 24a rata delle ritenute alla fonte sui redditi da lavoro dipendente e assimilati, delle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, dei contributi previdenziali e assistenziali nonché dei premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi a seguito dell'emergenza da Covid-19, qualora si sia optato per la rateizzazione con versamento del restante 50% del dovuto fino ad un massimo di 24 rate mensili

ADEMPIMENTI E VERSAMENTI INPS SOSPESI:

effettuazione degli adempimenti e dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali sospesi (in unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione, fino ad un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 30

maggio 2021 e delle successive entro il giorno 16 di ciascun mese), in scadenza tra il 1° gennaio 2021 e il 28 febbraio 2021, da parte delle federazioni sportive nazionali, degli enti di promozione sportiva e delle associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche

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).

CONTRIBUTI IVS ARTIGIANI E COMMERCianti:

versamento della XXIV rata (di max 24 rate) delle restanti somme dovute (50%) relative alla I quota fissa 2020 su reddito minimale da parte dei contribuenti con calo di fatturato/corrispettivi di almeno il 33% se con ricavi/compensi 2019 non superiori ad euro 50 milioni (di almeno il 50% se con ricavi/compensi 2019 superiori ad euro 50 milioni)

CONTRIBUTI ENASARCO:

versamento della XXIV rata (di max 24 rate) delle restanti somme dovute (50%) relative ai contributi relativi al I trimestre 2020 da parte delle imprese preponenti con calo di fatturato/corrispettivi di almeno il 33% se con ricavi/compensi 2019 non superiori ad euro 50 milioni (di almeno il 50% se con ricavi/compensi 2019 superiori ad euro 50 milioni) sono tenute al versamento dei contributi relativi al I trimestre 2020

2 Gennaio 2023

LA SCADENZA DEL 31/12/22 CADENDO DI SABATO SLITTA

PREVIDENZA INTEGRATIVA:

comunicazione al fondo di previdenza integrativa/compania di assicurazione dell'ammontare dei contributi versati e non dedotti nel Mod. REDDITI o 730/2022

DENUNCIA UNIEMENS:

denuncia telematica delle retribuzioni e dei contributi (INPS - ex INPDAP - ex ENPALS - ex DMAG) di novembre 2022

LIBRO UNICO:

registrazioni relative al mese di novembre 2022

info  **lega**
legacoop LIGURIA