

Direzione Generale
Direzione centrale Comunicazione

Il decreto Milleproroghe e il ruolo dell'INPS

RELAZIONI CON I MEDIA

125 ANNI
1898 - 2023



Il 23 febbraio la Camera dei Deputati ha definitivamente approvato il decreto-legge Milleproroghe 2023 (d.l. 198/22) nel testo definito in precedenza dal Senato. Con tale provvedimento (legge n. 14 del 24 febbraio 2023, in vigore dal 28 febbraio 2023) vengono adottate una serie di misure che spaziano dalla previdenza sociale al lavoro pubblico, dalla sanità agli aiuti di Stato previsti per il Covid.

Il presente focus, redatto dalla Direzione Comunicazione INPS, mira a sistemizzare le informazioni relative all'attività dell'Istituto.

1. Lavoro e previdenza sociale

Il mercato del lavoro ed il sistema di *welfare* sono stati oggetto di diversi interventi. Si è stabilito, innanzitutto, di differire l'entrata in vigore del d.lgs. 36/2021 sulle **tutele lavoristiche e previdenziali per gli sportivi**. La *deadline*, precedentemente individuata al 1° gennaio 2023, è stata così spostata al 1° luglio di quest'anno, come stabilito dall'art. 16 del decreto. Tale proroga non impatta però sulle tematiche di genere e parità: sono infatti esclusi i provvedimenti relativi al Fondo per il passaggio al professionismo negli sport femminili e le misure attinenti la Promozione della parità di genere e le Pari opportunità per le persone con disabilità nell'accesso ai gruppi sportivi militari e dei corpi civili dello Stato, che si applicano già dal 1° gennaio 2022.

È stata altresì prorogata, fino al 30 giugno 2025, la normativa in materia di **missioni a tempo determinato dei lavoratori in somministrazione** che consente tali missioni anche per periodi superiori a 24 mesi (art. 9, comma 4-bis): il legislatore ha voluto quindi rinviare la norma transitoria che disciplina la durata complessiva di queste prestazioni presso un soggetto utilizzatore. La norma prorogata prevede che l'utilizzatore possa inviare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia di somministrazione, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

In tema di possibili assunzioni di immigrati regolari, per l'anno 2023 **la verifica dei requisiti per l'ingresso in Italia** per motivi di lavoro di personale extracomunitario, è stata affidata in via esclusiva a professionisti iscritti negli albi dei consulenti del lavoro, o degli avvocati e procuratori legali, o dei dottori commercialisti o dei ragionieri e periti commerciali, e alle organizzazioni sindacali datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a cui il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato (art. 9, comma 2).

Inoltre, è stato riconosciuto fino al 30 giugno 2023 l'accesso allo *smart working* ai lavoratori del settore privato con figli minori di 14 anni¹ (art. 9, comma 5-ter).

Va ricordato come il Legislatore ha altresì **riconosciuto all'INPS** l'autorizzazione al **trattamento dei dati** ove vengano sottoscritte specifiche **Convenzioni con enti bilaterali o con fondi sanitari e casse aventi finalità assistenziali** previsti o richiamati in specifici CCNL. L'Istituto sarà, quindi, autorizzato a trasferire a tali enti i dati anagrafici, retributivi, contributivi e di servizio necessari per la realizzazione delle finalità istituzionali.

¹ A condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore e che la modalità agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

I soggetti parte delle Convenzioni informano i lavoratori e i datori di lavoro, in attuazione dell'obbligo di informativa disciplinato dagli artt. 13 e 14 del GDPR relativi alle informazioni da fornire a cura del titolare del trattamento all'interessato in relazione ai dati personali (raccolti o meno presso l'interessato) che lo riguardano (art. 4, commi 9-*duodecies* e 9-*terdecies*).

2. Ammortizzatori

Il decreto Milleproroghe interviene anche sulle scadenze relative agli ammortizzatori sociali.

In particolare, si stabilisce il differimento al 1° luglio 2023, dei **termini di adeguamento dei Fondi di solidarietà bilaterale, bilaterali alternativi e dei fondi territoriali di Trento e di Bolzano**² alle disposizioni legge di bilancio 2022 (l. 234/2021) con riferimento alla platea dei datori di lavoro rientranti nella disciplina dei Fondi e alla durata e alla misura dell'Assegno di integrazione salariale (art. 9, comma 3).

Viene introdotta, altresì, una **sanatoria** - nel limite di spesa di 39,1 milioni di euro - **per le domande relative alla prestazione integrativa del trattamento di Cigs assicurata dal Fondo di solidarietà del trasporto aereo**. Si fa riferimento, in tal senso, alle sole domande presentate tra il 1° gennaio ed il 30 settembre 2022, anche se pervenute successivamente al termine di decadenza previsto. Inoltre, la prestazione integrativa può essere erogata ai lavoratori oltre che con il sistema del pagamento diretto da parte dell'Istituto, anche tramite anticipo da parte dell'azienda che, quindi, potrà richiedere il rimborso delle somme corrisposte ovvero recuperare i relativi importi secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte (art. 9, comma 5).

Infine, **viene estesa la proroga al 31 dicembre 2023 della durata dell'Amministrazione straordinaria di Alitalia - SAI**, al fine di permettere il pagamento dei crediti prededucibili dello Stato (art. 12, comma 1).

3. Pensioni

Sul fronte previdenziale, è stata deliberata la proroga fino al 2026 della possibilità, per i lavoratori interessati da eccedenze di personale, di accedere alla prestazione di accompagnamento a pensione, conosciuta come *isopensione* qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, in luogo dei 4 anni previsti a regime.

Nella norma previgente, tale possibilità era prevista solo fino al 2023 (art. 9, comma 5-*bis*).

Il Legislatore, con l'istituto dell'*isopensione*, ha riconosciuto la possibilità ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti, nei casi di eccedenza di personale, di stipulare accordi con le OO.SS. maggiormente rappresentative a livello aziendale, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani. In tali casi, il datore di lavoro si impegna a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, a condizione che i lavoratori interessati dall'esodo raggiungano i requisiti

² Di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. 148/2015.

minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei 4 anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

Tale ultimo termine è stato elevato a 7 anni per il triennio 2018-2020 dall'art. 1, comma 160, l. 205/2017 (legge di bilancio 2018) e successivamente esteso sino al 2023 dall' art. 1, comma 345, l. 178/2020 (legge di bilancio 2021). Al riguardo il messaggio Inps 227/2021 ha precisato che l'ultima decorrenza ammessa per il trattamento pensionistico anticipato in oggetto è il 1° dicembre 2023 con risoluzione del rapporto di lavoro il 30 novembre 2023.

4. Entrate contributive

Viene disposta la proroga al **31 dicembre 2023**, in deroga ai termini di prescrizione ordinari:

- del termine previsto per la **regolarizzazione degli obblighi contributivi** (di cui all'art. 3, comma 10-*bis*, della l. 335/1995), per le **gestioni previdenziali esclusive** e per i fondi per i trattamenti di previdenza, i trattamenti di fine rapporto e i trattamenti di fine servizio amministrati dall'Inps cui sono iscritti i **lavoratori dipendenti delle PP.AA.** In particolare, viene ampliato fino al 31 dicembre 2023 (in luogo del precedente termine del 31 dicembre 2022) il periodo di **sospensione dei termini di prescrizione** relativi alla contribuzione obbligatoria dovuta dalle PP.AA., e **modificati i periodi di competenza** ai quali si applica la sospensione, estendendoli a quelli **fino al 31 dicembre 2018** (in luogo di quelli fino al 31 dicembre 2017);
- dei **termini per le dichiarazioni e l'adempimento agli obblighi** relativi alla **contribuzione** di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria **alla Gestione separata** per i **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** e figure assimilate **instaurati dalle PP.AA.**, quali dottorati di ricerca, componenti di commissione e colleghi (art. 3, comma 10-*ter*, l. 335/1995).
Vengono fatti salvi gli effetti di provvedimenti giurisdizionali passati in giudicato (art. 9, comma 1).

La finalità è quella di consentire alle PP.AA. di portare a termine le attività di verifica della posizione contributiva dei propri dipendenti e collaboratori, sia ai fini pensionistici sia ai fini dei trattamenti di previdenza, evitando il contenzioso che si verifica nel momento in cui l'omesso versamento della contribuzione determina la mancata o incompleta liquidazione dei trattamenti previdenziali ai lavoratori.

Si evidenzia come il Legislatore non ha disposto il differimento al 31 dicembre 2023 della previsione dell'art. 9, comma 4, del d.l. 228/2021 (l. 15/2022), cd. Milleproroghe 2022. Pertanto, **le amministrazioni pubbliche che non abbiano provveduto entro il 31 dicembre 2022** all'adempimento, anche in modalità rateale, degli obblighi di cui ai commi 10-*bis* e 10-*ter* dell'art. 3 della l. 335/1995 **saranno tenute a corrispondere anche le sanzioni civili** di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 116 della l. 388/2000, per effetto della mancata ulteriore deroga all'applicazione del regime sanzionatorio (cfr. msg. Inps 354 del 23 gennaio 2023).

Con riferimento, poi, ai **soggetti aventi il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio del comune di Lampedusa e Linosa**, il Legislatore ha previsto una **dilazione dei termini dei versamenti tributari e contributivi**.

In particolare, i versamenti riferiti alle annualità 2018 e 2019 già decurtati del 40%, di cui all'art. 42-*bis*, commi 1 e 1-*bis*, del d.l. 104/2020, possono essere effettuati, senza sanzioni o interessi, nella misura del 50% entro il 30 giugno 2023 o mediante rateizzazione in 4 rate mensili a decorrere sempre dal 30 giugno 2023. Il restante 50% deve essere versato entro il 30 novembre 2023, oppure mediante rateizzazione in 24 rate mensili a decorrere dal 30 novembre 2023 (art. 10, commi 9 e 10).

5. Lavoro pubblico

In riferimento al lavoro pubblico, le proroghe riconosciute si articolano in tre *step* temporali:

MARZO 2023	GIUGNO 2023	DICEMBRE 2023
<ul style="list-style-type: none"> •Proroga al 31 marzo dei termini previsti per l'adozione annuale da parte delle PP.AA. del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) (art. 10, comma 11-<i>bis</i>) •Proroga al 31 marzo del termine di applicazione delle procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per i comandi o distacchi di personale non dirigenziale in corso alla data del 31 gennaio 2022 (art. 1, comma 22-<i>quater</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> •Proroga al 30 giugno della possibilità di svolgere la prestazione in lavoro agile ai dipendenti pubblici in condizioni di fragilità di cui al dm 4 febbraio 2022 (art. 9, comma 4-<i>ter</i>). <p>Si fa riferimento a una platea ristretta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pazienti con almeno 3 o più delle seguenti patologie gravi concomitanti: cardiopatia ischemica, fibrillazione atriale, scompenso cardiaco, ictus, diabete mellito, bronco-pneumopatia ostruttiva cronica, epatite cronica, obesità; - persone in possesso di documentata esenzione alla vaccinazione per motivi sanitari di età superiore ai 60 anni; - persone in possesso di documentata esenzione alla vaccinazione per motivi sanitari affette da una delle condizione elencate nell'allegato 2 della circolare della direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute n. 45886 dell'8/10/2021. 	<ul style="list-style-type: none"> •Proroga dell'operatività del Fondo Nuove Competenze per la finalità di finanziare percorsi di formazione, preceduti da intese che prevedono una riduzione dell'orario di lavoro (art. 22-<i>quater</i>) •Proroga del termine entro il quale le università e gli altri enti di ricerca possono continuare a conferire "assegni di ricerca", istituito altrimenti sostituito, dal 1° gennaio 2023, da contratti di lavoro a tempo determinato (cd. "contratti di ricerca") (art. 6, comma 1)