

**1/2023**

# NOTIZIE UTILI

---



## IN QUESTO NUMERO



FEDERAZIONE  
LAVORATORI PUBBLICI  
E FUNZIONI PUBBLICHE

- Tregua Fiscale: nuove scadenze
- Precompilata 2023
- Nuovo Codice Appalti
- Novità permessi
- Assegno unico
- Nuove funzioni CIE
- AE: servizio calcolo piani rate
- Giurisprudenza e concorsi

# TREGUA FISCALE

## Le nuove scadenze

La disposizione di maggior interesse riguarda la dilazione relativa al ravvedimento speciale e alla definizione delle irregolarità formali. E' stata prorogata la scadenza per il versamento dell'intero importo, o della prima rata:

**ravvedimento speciale nuova scadenza 30.09.2023**

**sanatoria violazioni formali nuova scadenza 31.10.2023**

**Modifiche rateazione**

**Modifiche alle norme che regolano il ravvedimento speciale**

. per i 200 euro dovuti per sanare ogni annualità in cui sono stati commessi errori formali viene modificata solo la suddetta data per il versamento della prima rata (31.10.2023), mentre la seconda resta ferma al 31.03.2024

. per il ravvedimento speciale le somme dovute, in un massimo di 8 rate trimestrali di pari importo, devono essere versate entro il 31 ottobre 2023, il 30 novembre 2023, il 20 dicembre 2023, il 31 marzo 2024, il 30 giugno 2024, il 30 settembre 2024 e il 20 dicembre 2024, con l'aggiunta degli interessi del 2% annuo.

### Escluse

- le violazioni rilevabili tramite i c.d. controlli automatizzati delle dichiarazioni e le violazioni di natura formale definibili tramite le apposite disposizioni.
- le violazioni degli obblighi di monitoraggio presentata.
- le violazioni relative ai redditi di fonte estera così come all'IVIE e all'IVAFE che non sono
- fiscale (di cui al quadro RW),

### Ricompresa

- tutte le violazioni che possono essere oggetto di ravvedimento commesse relativamente al periodo di imposta in corso al 31.12.2021 e precedenti purché la dichiarazione sia stata validamente presentata.
- le violazioni relative ai redditi di fonte estera così come all'IVIE e all'IVAFE che non sono rilevabili dai controlli automatizzati nonostante la violazione degli obblighi di monitoraggio.



**2**  
**MAGGIO**

potranno essere consultate le  
dichiarazioni già compilate  
dall'Agenzia delle Entrate

**11**  
**MAGGIO**

sarà possibile accettare,  
modificare e inviare il 730 e il  
modello Redditi

**30**  
**SETTEMBRE**

(sabato), quindi lunedì 2  
ottobre, è il termine ultimo  
per la presentazione della  
dichiarazione 730

Per coloro che non riescono a presentare la dichiarazione dei redditi entro il termine fissato l'ultima data disponibile è quella del 30 novembre con il Modello Redditi.

delega sia online che in videocall a una persona di fiducia per l'invio della propria dichiarazione precompilata a partire dal 20 aprile

chi accetta online il 730 precompilato senza apportare modifiche ai dati già inseriti (spese sanitarie, universitarie, funebri, premi assicurativi, contributi previdenziali, bonifici per interventi di ristrutturazione edilizia e di riqualificazione energetica, ecc..) non dovrà più esibire le ricevute che attestano oneri detraibili e deducibili e non sarà sottoposto a controlli documentali.

Oltre al 730 è disponibile anche il modello Redditi persone fisiche precompilato.

## NOVITÀ

- riduzione delle aliquote IRPEF da applicare ai redditi da 15.000 euro a 50.000 euro e l'ampliamento dello scaglione di reddito a cui si applica l'aliquota più alta del 43%, la legge di bilancio 2022 ha infatti sia rimodulato gli scaglioni (ridotti da 5 a quattro) che le aliquote.
- innalzato a 15.000 euro il limite reddituale per poter fruire della misura massima della detrazione per redditi da lavoro dipendente pari a 1.880 euro. La detrazione spettante è aumentata di 65 euro se il reddito complessivo è compreso tra 25.001 euro e 35.000 euro.
- innalzato a 8.500 euro il limite reddituale per poter fruire della misura massima della detrazione per redditi di pensione pari a 1.955 euro. La detrazione spettante è aumentata di 50 euro se il reddito complessivo è compreso tra 25.001 e 29.000 euro.
- innalzato a 5.500 euro anche il limite reddituale per poter fruire della misura massima della detrazione per redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente e altri redditi pari a 1.265 euro. La detrazione spettante è aumentata di 50 euro se il reddito complessivo è compreso tra 11.001 e 17.000 euro.
- **trattamento integrativo (ex bonus renzi)**: limite di reddito per fruirne è sceso da 28.000 a 15.000 euro. Per aver diritto al trattamento integrativo, il contribuente deve essere titolare nell'anno di un reddito complessivo non superiore a 15.000 euro oppure a 28.000 euro, ma al verificarsi di una specifica situazione di incapienza dell'imposta lorda rispetto alla fruizione di specifiche detrazioni d'imposta. La somma di un insieme di detrazioni (per carichi di famiglia, per redditi da lavoro dipendente, per spese sanitarie, ecc) deve essere di ammontare superiore all'imposta lorda. Al verificarsi di tale condizione, il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare, comunque non superiore a 1.200 euro, determinato in misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni ivi elencate e l'imposta lorda.



# NUOVO CODICE DEGLI APPALTI

Con il Dlgs 36/2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 31 marzo 2023, il nuovo Codice degli Appalti.

Le nuove regole "a burocrazia semplificata" saranno operative in tre fasi:

- il 1 aprile è prevista la vigenza della norma,
- il 1 luglio l'operatività,
- il 1° gennaio 2024 la digitalizzazione degli appalti.

Tra i principi cardine del decreto:

- il "principio del risultato", inteso come l'interesse pubblico primario del Codice stesso, che riguarda l'affidamento del contratto e la sua esecuzione con la massima tempestività e il migliore rapporto tra qualità e prezzo nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e concorrenza;

- il "principio della fiducia" nell'azione legittima, trasparente e corretta della P.A., dei suoi funzionari e degli operatori economici prova a fare breccia nella cd. burocrazia difensiva, nota anche come paura della firma. Come esplicitato nella relazione illustrativa al codice la fiducia che viene riconosciuta ai pubblici funzionari non è incondizionata ma rappresenta una sorta di contropartita di ciò che l'ordinamento si aspetta dall'azione amministrativa, ossia il perseguimento del risultato. Importante, inoltre, lo spartiacque tracciato tra ciò che, ai fini della responsabilità amministrativa, costituisce colpa grave - la violazione di regole e l'omissione delle ordinarie cautele- e ciò che invece non può ritenersi tale: la violazione o l'omissione determinata dal riferimento a indirizzi giurisprudenziali prevalenti o a parerei delle autorità competenti.



Tra le principali novità del codice degli appalti spiccano:

- **Responsabile Unico di Progetto:** è previsto che possa essere nominato tra i dipendenti assunti anche a tempo determinato della stazione appaltante o dell'ente concedente;
- **Subappalto:** nel recepire i rilievi della Corte di Giustizia e dalla Commissione UE, è consentito il subappalto senza limiti percentuali e il c.d. subappalto a cascata, permettendo tuttavia ai funzionari pubblici di limitare tali possibilità, proprio in ossequio ai principi di fiducia e risultato, inserendo nel documento di gara motivazioni specifiche;
- **Appalto integrato:** è prevista la possibilità di affidare la progettazione esecutiva e l'esecuzione dei lavori sulla base di un progetto di fattibilità tecnico-economica approvato. La norma è efficace dal 1° luglio 2023 e dunque in continuità con la proroga al 30 giugno 2023 della sospensione del divieto di appalto integrato (previsto dall'articolo 59 del decreto legislativo n. 50/2016), già disposta dal dl 77/2021.

- **Dissenso costruttivo:** per superare gli stop degli appalti quando è coinvolta una pluralità di soggetti. In sede di conferenza di servizi l'ente che esprime il proprio no, non solo dovrà motivare, ma soprattutto fornire una soluzione alternativa.

Un'intera parte (Parte II) viene dedicata alla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti. Dunque, rispetto al Codice attuale, sostanzialmente focalizzato sulla digitalizzazione delle procedure di scelta del contraente, la sfida del nuovo codice è quella di ricomprendere l'intero ciclo di vita dei contratti, articolato in programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione. E' previsto un "ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale" i cui perni fondanti sono la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, il fascicolo virtuale dell'operatore economico, le piattaforme di approvvigionamento digitale, l'utilizzo di procedure automatizzate.

# NOVITÀ IN MATERIA DI PERMESSI PER L'ASSISTENZA DEI DISABILI, CONGEDO PARENTALE E CONGEDO STRAORDINARIO PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ: LE ISTRUZIONI OPERATIVE INPS



L'INPS, con la circolare n. 39 del 4/4/2023, ha fornito le indicazioni procedurali necessarie per la gestione delle misure introdotte dal D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022 che, nel dare attuazione alla direttiva (UE) n. 2019/1158, ha introdotto alcune significative modifiche in materia di permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e di congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001.

La circolare, sebbene indirizzata ai dipendenti del settore privato, riepiloga le principali novità introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022 che riguardano:

- l'eliminazione del principio del "referente unico dell'assistenza" con riferimento alla fruizione dei permessi disciplinati dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992. A decorrere dal 13 agosto 2022, fermo restando il limite complessivo di tre giorni di permesso mensile per l'assistenza al disabile in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/1992, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro;
- la modifica del trattamento giuridico del congedo parentale ordinario e del prolungamento del congedo parentale fino a tre anni fino previsto dall'art. 33, comma 2, della legge n. 104/1992, a favore della lavoratrice madre o, in alternativa, del lavoratore padre, di un minore con disabilità in situazione di gravità, in alternativa alle due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Il decreto legislativo n. 105/2022, riformulando il comma 5 dell'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001, ha previsto che i periodi di congedo parentale non comportano la riduzione di ferie, riposi e tredicesima o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto espressamente previsto dalla contrattazione collettiva;
- l'inclusione del "convivente di fatto" di cui all'art. 1, comma 36, legge n. 76/2016, tra i soggetti individuati prioritariamente, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile ai fini della concessione del congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità previsto dall'art. 42, comma 5, del D. Lgs. n. 151/2001. A decorrere dal 13 agosto 2022, pertanto, è possibile usufruire del congedo secondo il seguente ordine di priorità:
  - coniuge o parte dell'unione civile convivente, o il convivente di fatto;
  - padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità;
  - uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità;
  - uno dei fratelli o sorelle conviventi;
  - un parente o affine entro il terzo grado convivente.

Il nuovo testo dell'art. 42, comma 5, del D. Lgs. n. 151/2001, precisa inoltre che, qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la convivenza con la persona disabile a cui si presta assistenza, il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta del congedo stesso.

# Lavoro: il neopapà non può essere licenziato fino a un anno del figlio



L'Inps, nella circolare 32/2023, in relazione alle novità operative dal 13 agosto 2022 portate dal DI n.105/2022, che ha riformato la disciplina della maternità, chiarisce che il neopapà non è licenziabile. Fino a un anno di vita del bambino anche il papà, come la mamma, non può essere licenziato. Può solo dimettersi senza preavviso e con diritto alla Naspi.

## Modifiche alla disciplina dell'Assegno unico e universale per i figli a carico- Circolare INPS n.41 del 7 aprile 2023

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la legge di bilancio 2023 è intervenuta sulla disciplina dell'Assegno unico e universale (AUU) per i figli a carico.

Viene incrementato nella misura del 50%, con decorrenza dalla mensilità di gennaio 2023, l'importo dell'Assegno unico e universale per i figli a carico di età inferiore ad un anno e per i nuclei familiari con almeno tre figli, per ciascun figlio nella fascia di età da uno a tre anni, a condizione che abbiano un ISEE non superiore a 43240 euro.

Con riferimento ai figli disabili a decorrere dal 1° gennaio 2023:

-ai nuclei con figli disabili senza limiti di età è corrisposto l'Assegno unico e universale con importi fino a un massimo di 189,20 euro per ISEE inferiore o uguale a 16.215 euro;

- le maggiorazioni in funzione del grado di disabilità per i figli maggiorenni fino al compimento dei 21 anni di età sono stabilmente equiparate a quelle dei figli disabili minorenni.



## **Nuove funzioni Carta d'Identità Elettronica (CIE): ecco nel dettaglio**

Serviranno le credenziali di livello 1 e 2, associate alla propria carta d'identità elettronica, per accedere ai servizi online privati e della Pubblica Amministrazione, tramite il tasto "Entra con CIE". Mentre, fino ad oggi, occorreva il livello 3 di sicurezza per accedere, che però richiede la presenza di un lettore di smart card per il computer o di uno smartphone con tecnologia Nfc. Come spiegato sul sito del Ministero: "tutti i cittadini in possesso di CIE possono accedere ai servizi online in pochi passi e da qualsiasi dispositivo, semplicemente attivando una coppia di credenziali (username e password). O, se richiesto dal servizio, un secondo fattore di autenticazione (codice temporaneo OTP, scansione QR code)". Se non si ha la carta fisica, sarà possibile inserire il codice Puk e il numero di serie della CIE. Entrambi vengono consegnati dal Comune, in fase di richiesta della carta. Per poter utilizzare la CIE per i servizi online della Pubblica Amministrazione, occorrerà attivarla tramite procedura online. Le credenziali possono essere attivate prima della consegna della CIE, inserendo il codice fiscale, il numero di serie della carta e alcune cifre della prima metà del codice Puk.

**Agenzia delle entrate: pronto il servizio di calcolo per l'ampliamento dei piani di rateazione**

**E' pronto il nuovo servizio di calcolo dei piani di rateazione delle somme dovute a seguito dei controlli automatizzati e formali. Il servizio vuole agevolare i contribuenti che intendono avvalersi dell'estensione del piano di rateazione già in corso, fino a un massimo di 20 rate trimestrali, previsto dalla legge di Bilancio 2023.**



# Giurisprudenza

Cass. civ., sez. lav., ord., 17 marzo 2023, n. 7799

## Legittimo l'utilizzo dell'e-mail aziendale per l'invio di una comunicazione sindacale

Cancellata definitivamente la sanzione disciplinare adottata da una società nei confronti di un dipendente componente della rappresentanza sindacale unitaria. I Giudici ritengono evidente la mancanza di pregiudizio per l'azienda a seguito della condotta tenuta dal lavoratore

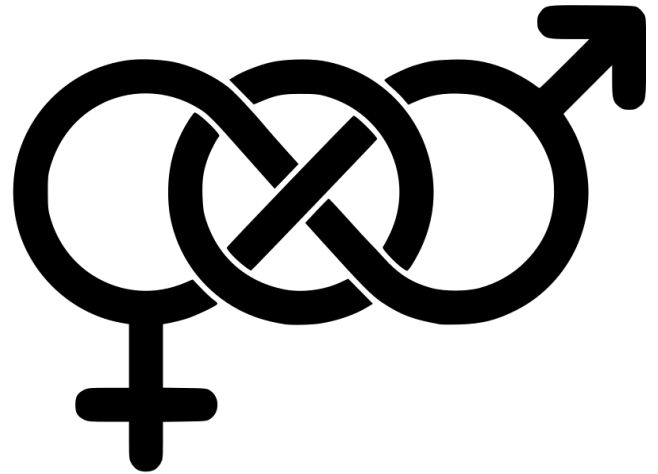
---

Cass. civ., sez. lav., ord., 28 febbraio 2023 n. 6008

## L'onere probatorio del danno da superlavoro

Il lavoratore che deduce di aver subito danni derivanti dalla richiesta di lavoro eccedente la tollerabilità lamenta, di fatto, un inesatto adempimento agli obblighi di sicurezza da parte del datore di lavoro e, per tale motivo, è tenuto ad allegare rigorosamente tale inadempimento, evidenziando i relativi fattori di rischio, ma non gli si può imporre di individuare la violazione di una specifica norma prevenzionistica.

# Gender pay gap: direttiva UE su trasparenza retributiva



La legislazione imporrà alle imprese dell'Unione Europea l'obbligo di divulgare informazioni che rendano agevole la possibilità di confrontare gli stipendi dei dipendenti e la possibilità di denunciare i divari alla retribuzione di genere che esistono.

Le regole, approvate in via definitiva nei giorni scorsi, da parte del Parlamento, hanno come finalità il contrasto del divario retributivo tra i generi.

Le stesse impongono che le strutture retributive, rispetto al genere, debbano essere basate su metodi improntati alla neutralità, sia nel settore privato sia in quello pubblico.

Si dovranno introdurre dei sistemi di valutazione o classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere, e lo stesso dovrà valere per gli avvisi di posto vacante e la denominazione delle posizioni lavorative.

I processi di assunzione dovranno essere effettuati in modo non discriminatorio.

Nel caso la dichiarazione obbligatoria sulle retribuzioni di un'azienda o dell'amministrazione pubblica dimostri un divario di almeno il 5%, i datori di lavoro dovranno effettuare una valutazione delle retribuzioni in cooperazione con i rappresentanti dei loro dipendenti.

I Paesi dell'Unione Europea, dovranno anche introdurre sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive, come ad esempio ammende, nei confronti dei datori di lavoro che non rispettano le regole.

Un lavoratore o una lavoratrice che abbia subito un danno a seguito di una violazione delle norme avrà il diritto di chiedere un risarcimento.

Per la prima volta, sono stati inclusi nell'ambito di applicazione delle nascenti norme la discriminazione intersezionale e i diritti delle persone non binarie.

# Reati tributari, introdotte cause di non punibilità per omessi versamenti e indebita compensazione

Il Decreto Legge n. 34/2023 approvato dal Consiglio dei Ministri il 30 marzo 2023, tra le tante novità, introduce all'art. 23 la particolare ipotesi di sospensione del processo penale, al fine di beneficiare della non punibilità, per coloro che effettuano il pagamento rateale per sanare violazioni relative a taluni reati di cui al D.Lgs. n. 74/2000.

La voluntas legis è quella di prevedere uno "scudo penale" (già sottoposto a critiche da parte dei primi commentatori) per coloro che pagano il tributo evaso prima della sentenza di appello.

La disposizione in commento, dunque, è interessante, perlomeno sotto due profili.

Principiando da quello più evidente, è agevole notare come la disposizione de qua si applichi solo a talune fattispecie delittuose, considerate dalla maggior parte della dottrina meno gravi perché connotate da un minore disvalore rispetto alle altre fattispecie disciplinate dal D.Lgs 74/2000, ovverosia i reati di cui agli artt. 10-bis (omesso versamento delle ritenute dovute o certificate); 10-ter (omesso versamento dell'IVA) e 10-quater (indebita compensazione).

In secondo luogo, l'articolo 23 del Decreto Legge n. 34/2023 modifica la causa di non punibilità per i reati tributari in precedenza indicati, rispetto a quella prevista nel comma 1, art. 13 del D.Lgs 74/2000.

La norma, peraltro, deve essere letta di pari passo con le modifiche apportate dallo stesso decreto agli artt. 17-22 del citato D.Lgs 74/2000.

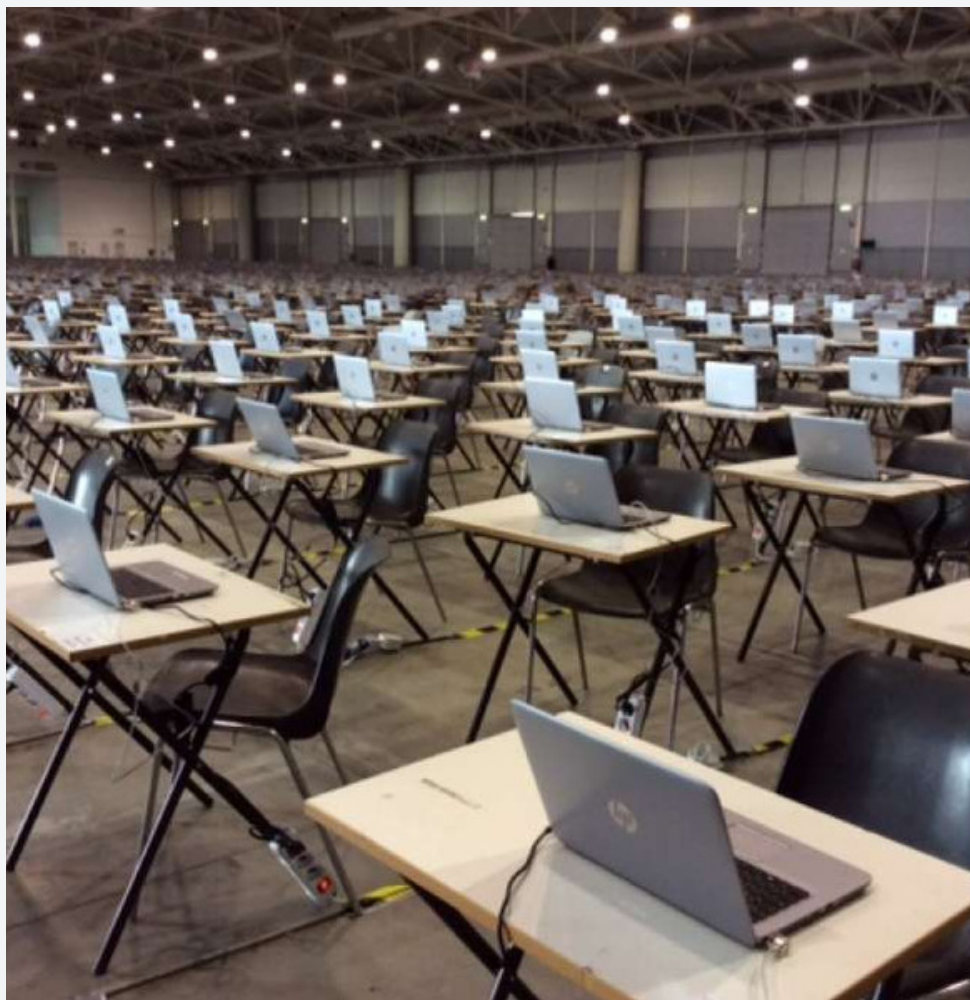
In particolare, la previgente norma, relativamente ai reati prima richiamati, prevede che i medesimi non sono punibili se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, i debiti tributari, comprese sanzioni amministrative e interessi, sono stati estinti mediante integrale pagamento degli importi dovuti, anche a seguito delle speciali procedure conciliative e di adesione all'accertamento previste dalle norme tributarie, nonché del ravvedimento operoso. Il pagamento integrale di quanto dovuto, però, incontrava uno sbarramento temporale ben preciso, dal momento che doveva essere effettuato entro la dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado; se il debito era in fase di estinzione, in quanto oggetto di rateizzazione, ai sensi del comma 3, art. 13 del D.Lgs. 74/2000, poteva essere concesso un termine di tre mesi per il pagamento del debito residuo, con facoltà del giudice di prorogare per una sola volta detto termine, per non oltre tre mesi.

In sostanza, se il piano di rateizzazione si estendeva oltre il termine dell'udienza fissata per l'apertura del dibattimento, o addirittura anche oltre la possibile duplice proroga di complessivi sei mesi, al contribuente non restava che sperare nel rinvio dell'udienza, oppure anticipare i pagamenti per usufruire della non punibilità ed evitare la reclusione da sei mesi a due anni.

Con la nuova previsione normativa, introdotta dalla novella di cui all'art. 23 del Decreto Legge n. 34/2023, invece, cambia radicalmente la disciplina, poiché i predetti reati non sono ora punibili quando le relative violazioni sono correttamente definite e le somme dovute sono versate integralmente dal contribuente, secondo le modalità e nei termini previsti all'articolo 1, commi da 153 a 158 e da 166 a 252, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197. ( Sentenza della Corte di Cassazione n. 10730 del 14 marzo 2023, ha ricompreso anche la rottamazione ter negli strumenti a disposizione del contribuente per chiudere il suo debito con il fisco)

La tempistica per ultimare i pagamenti, quindi, è notevolmente ampliata, poiché il comma 1 prevede che ciò sarà possibile fintanto che non sarà intervenuta la pronuncia della sentenza di appello. In altre parole, il beneficio viene ora esteso anche ai contribuenti condannati in primo grado, per i quali non sia divenuta definitiva detta sentenza ed abbiano quindi proposto appello, purché la Corte non si sia pronunciata con sentenza.

# Concorsi



Concorsi pubblici nazionali in scadenza ad aprile 2023

**8 posti per orchestrali della banda musicale della Polizia di Stato (scadenza 26 aprile)**

**32 tenenti in servizio permanente, nell'Aeronautica Militare (scadenza 26 aprile);**

**3 posti come docenti presso le Scuole Militari 2023/2024 (scadenza 30 aprile)**

**20 posti ragionieri alla Camera dei Deputati (ore 18.00 del 4 maggio 2023)**