



DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

www.studiopirinu.it

Le informative per l'azienda - FEBBRAIO 2024

News febbraio	2
Decreto Milleproroghe 2023	7
Legge di Bilancio - sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito e alle famiglie	8
Prorogata al 30/6/2024 la fruizione di decontribuzione sud	13
Il nuovo “ <i>de minimis</i> ” dal 2024	14
Inail – istruzioni operative autoliquidazione 2023/2024	15
Riduzione contributiva nel settore dell’edilizia per l’anno 2023	18
Minimi retributivi 2024 del lavoro domestico	20
Trasmissione all’Inps dei dati relativi a <i>fringe benefit</i> e <i>stock option</i> nel 2023 ai fini dell’emissione delle certificazioni uniche 2024	21
Esonero contributivo per i datori di lavoro privati in possesso della certificazione della parità di genere	22
Telelavoro transfrontaliero	25
Assegno di inclusione	26
Esonero contributivo assunzione percettori ADI e SFL	30
Indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo	33
Agevolazioni <i>part time</i> ciclico	38
Computo del rateo di tredicesima e quattordicesima nel calcolo dell’indennità per il congedo straordinario	39
Pubblico impiego e malattia	40
Diffide accertative e procedure da sovraindebitamento e/o fallimento	41
Interessi legali dal 1° gennaio 2024	42

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura: prime indicazioni Inps

L'Inps, con circolare n. 102 del 12 dicembre 2023, fornisce le prime indicazioni in merito agli adempimenti connessi al lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura.

Tale tipologia di rapporto si inserisce nel più ampio contesto della modifica apportata dalla L. 197/2022, di Bilancio per l'anno 2023, per quanto concerne la materia delle prestazioni occasionali, e in particolare del divieto introdotto rispetto all'ambito del settore agricolo, al quale ha fatto appunto da contrappeso l'introduzione del lavoro occasionale a tempo determinato.

La circolare n. 102/2023 individua le condizioni al verificarsi delle quali è possibile ricorrere al lavoro occasionale a tempo determinato.

In primo luogo, è necessario che le attività siano connotate dalla stagionalità, con durata del contratto non superiore ai 12 mesi, e concreto numero delle giornate circoscritto a 45 giorni su base annua per ciascun lavoratore.

Vi è poi una limitazione rispetto alla platea dei soggetti potenzialmente occupabili con la formula del lavoro occasionale a tempo determinato, tra i quali rientrano i disoccupati e i percettori di precise prestazioni previdenziali e assistenziali, i pensionati, i giovani con età inferiore a 25 anni e impiegati in un ciclo di studi, i detenuti o internati ammessi al lavoro esterno, ovvero in regime disemilibertà.

Ulteriore vincolo è poi l'assenza di un pregresso rapporto subordinato (sia esso come OTD, sia come OTI) nell'arco dei 3 anni anteriori all'inizio della prestazione LOAgri.

La circolare n. 102/2023 ricorda quali sono le aliquote contributive da applicare ai citati rapporti di lavoro, e l'obbligo di trasmissione della Comunicazione Obbligatoria, preventivamente rispetto all'inizio del rapporto.

(Inps, circolare, 12/12/2023, n. 102)

Lavoro occasionale a tempo determinato agricolo: ulteriori chiarimenti Inps

L'Inps, con i messaggi n. 4652 del 22 dicembre 2023, e n. 4688 del 28 dicembre 2023, ha fornito ulteriori chiarimenti in materia di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura.

In particolare, il messaggio n. 4652/2023 specifica a corollario della circolare n. 102/2023, anzitutto qual è la platea dei datori di lavoro che possono accedere al LOAgri, e quindi attivare prestazioni OTDO, che è data da coloro che sono qualificabili come agricoltori e quindi già in possesso del codice CIDA.

I lavoratori agricoli autonomi possono accedere a tale tipologia di prestazione, previa presentazione della denuncia aziendale.

Il messaggio passa poi in rassegna i codici "*Tipo Contratto*" da utilizzare in fase di compilazione del flusso UniEMens – PosAgri in relazione a particolari tipologie di lavoratori, e in particolare:

- 122 per le persone disoccupate;
- 123 per i percettori di NASpI, DIS-COLL e strumenti di sostegno al reddito assimilati esterni al rapporto di lavoro;

- 124 per i beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto;
- 125 per i titolari di pensioni di vecchiaia, anzianità e anticipata;
- 126 per i giovani con meno di 25 anni;
- 127 per detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno.

Il messaggio n. 4652/2023 precisa poi le tempistiche di pagamento previste.

Il messaggio n. 4688/2023 interviene fornendo specificazione circa il concetto dei 45 giorni di prestazione massimi consentiti nell'anno civile, indipendentemente dalla durata del rapporto.

(Inps, messaggio, 22/12/2023, n. 4652; Inps, messaggio, 28/12/2023, n. 4688)

Nuova versione del Portale dei servizi *online* per le visite mediche di controllo

L'Inps, con messaggio del 29 dicembre 2023, ha reso noto che è stata rilasciata una nuova versione del Portale dei servizi *online* per le visite mediche di controllo (VMC) a uso dei datori di lavoro del settore pubblico e di quello privato.

All'interno del Portale per le visite mediche di controllo, l'utente ha la possibilità di fruire delle funzionalità raggruppate per tipologia di servizio; è, inoltre, presente la nuova funzionalità "*Gestione fatture*" per i datori di lavoro privati e pubblici non afferenti al Polo Unico.

Importanti implementazioni sono previste anche per la consultazione delle deleghe acquisite da parte degli intermediari, nonché per la visualizzazione, da parte delle P.A. afferenti al Polo Unico, degli esiti delle visite mediche di controllo, disposte d'ufficio dall'Istituto, nei confronti dei lavoratori in malattia.

Da ultimo, nell'ambito della consultazione degli esiti, le comunicazioni per tutti i datori di lavoro risultano arricchite di ulteriori informazioni utili.

(Inps, messaggio, 29/12/2023, n.4710)

Tabelle Aci per il 2024

A partire dal 1° gennaio 2024 sono applicabili le nuove tabelle nazionali dei costi chilometrici di autovetture e ciclomotori, elaborate dall'Acì e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 298 del 22 dicembre 2023.

Le tabelle vengono utilizzate:

- per individuare il fringe benefit al lavoratore nell'ipotesi di uso promiscuo dell'auto aziendale;
- per individuare la quota non imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

Ricordiamo che, per le concessioni in uso effettuate a partire dal 1° luglio 2020, il calcolo del benefit ha subito una modifica, andando a graduare detta valorizzazione in funzione delle emissioni di anidride carbonica per chilometro (g/km di CO₂).

Le tabelle sono scaricabili al seguente *link*:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2023-12-22&atto.codiceRedazionale=23A06840&elenco30giorni=false

(Comunicato, Gazzetta Ufficiale, 22/12/2023, n. 314)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Inps: sgravio a favore delle imprese con CdS conclusi entro il 31 marzo 2023

L'Inps, con messaggio n. 5 del 2 gennaio 2024, ha fornito le indicazioni utili per fruire dello sgravio contributivo previsto a favore delle imprese che hanno fruito di Contratti di solidarietà conclusi entro il 31 marzo 2023.

A favore delle citate imprese è prevista la riduzione contributiva di cui all'articolo 6, D.L. 510/1996. In tal senso, l'allegato 1 al citato messaggio contiene l'elenco dei beneficiari della misura, mentre nei decreti direttoriali di concessione è indicato l'importo massimo dell'agevolazione fruibile.

Il datore di lavoro è tenuto ad attivarsi per richiedere lo sgravio in oggetto, e a seguito di accertamento della sussistenza del diritto, la struttura territorialmente competente assegna il Codice Autorizzazione "IW" avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà accompagnati dai CIGS, ammessa alla fruizione delle riduzioni ex lege n. 608/1996".

Per quanto concerne invece la compilazione del flusso UniEmens, deve essere utilizzato il codice CausaleACredito "L990", con indicazione del relativo importo.

(Inps, messaggio, 2/1/2024, n. 5)

Inail: riduzione premio artigiani per andamento infortunistico

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef, recependo la delibera Commissario straordinario Inail, 26 settembre 2023 n. 64, ha emanato il D.I. 2975/2023, relativo alla riduzione dei premi per gli artigiani per l'anno 2023 che non hanno avuto infortuni nel biennio 2021/2022.

In particolare, la riduzione è stabilita in misura pari al 4,99% dell'importo del premio assicurativo dovuto per il 2023.

(Decreto Interministeriale, 27/10/2023, n. 2975)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Implementate nuove funzionalità nel portale Inps

L'Inps, con i messaggi n. 4553 del 19 dicembre 2023, e n. 4583 del 20 dicembre 2023, rende nota l'implementazione di nuove funzionalità presenti nella propria piattaforma.

In particolare, con il messaggio n. 4553/2023 viene reso noto il rilascio della funzionalità di "Stato domanda" che consentirà progressivamente ai cittadini di ricevere informazioni in merito alle istanze dagli stessi avanzate nei confronti dell'Istituto, ed il relativo stato di avanzamento.

Ciò rispetto a tutte le domande eventualmente proposte.

Con il messaggio n. 4583/2023 viene resa nota, invece, l'estensione delle funzionalità per la creazione e la gestione delle istanze di *Smart-Task*.

Tale estensione renderà ancora più ampia la platea dei soggetti potenzialmente fruitori di tale funzionalità che consente di gestire in maniera oggi più rapida quelle operazioni manuali e ripetitive da parte degli operatori di Sede, nell'ottica di raggiungere una sempre maggiore automatizzazione delle attività quotidiane e reiterate.

(Inps, messaggio, 19/12/2023, n. 4553; Inps, messaggio, 20/12/2023, n. 4583)

Indennità NASpI a favore dei giornalisti: le modalità di presentazione

L'Inps, con messaggio n. 4579 del 20 dicembre 2023, fornisce le indicazioni in merito alle modalità di presentazione delle richieste di NASpI da parte dei giornalisti per eventi di disoccupazione involontaria a partire dal 1° gennaio 2024.

Si ricorda il trasferimento all'Inps della generale funzione previdenziale in precedenza svolta dall'INPGI operata dall'articolo 1, comma 103, L. 234/2021, di Bilancio per l'anno 2022, e al netto del periodo transitorio previsto, riguardante anche le prestazioni di disoccupazione involontaria, che per l'arco temporale compreso tra il 1° luglio 2022 ed il 31 dicembre 2023 sono riconosciute secondo le regole vigenti alla data del 30 giugno 2022 sempre presso l'INPGI.

Per quanto concerne la gestione generale, la circolare Inps n. 91/2022 ha fornito le istruzioni amministrative, ivi compresa l'attrazione nella gestione NASpI per gli eventi di disoccupazione involontaria che andranno a verificarsi a partire dal 1° gennaio 2024.

Il messaggio n. 4579/2023 precisa che a partire dal 1° gennaio 2024, la sussistenza del diritto alle prestazioni di disoccupazione involontaria dovrà essere individuata secondo le regole proprie della NASpI e previa presentazione dell'apposita domanda mediante l'utilizzo degli appositi canali telematici, con necessità di precisazione da parte dei giornalisti, del particolare *status*.

(Inps, messaggio, 20/12/2023, n. 4579)

Inps: rilasciate nuove funzionalità per la piattaforma Omnia IS

L'Inps, con messaggio n. 4496 del 15 dicembre 2023, rende nota l'implementazione di nuove funzionalità rilasciate nella piattaforma Omnia IS per la gestione degli ammortizzatori sociali. Viene in particolare comunicato che a partire dal 2024 entrerà a regime la funzionalità di *alert* già prevista in via sperimentale e che si sostanzia nell'invio di una comunicazione via pec a ridosso della scadenza dei termini per la rendicontazione connessa all'utilizzo di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.

Con tale nuovo servizio, i datori di lavoro, e i loro intermediari abilitati, saranno avvisati all'approssimarsi del termine entro il quale a pena di decadenza è necessario inviare UniEmens e UniCIG41 in ipotesi alternativamente di prestazioni anticipate dall'azienda, ovvero a pagamento diretto dell'Istituto.

Nel primo caso deve essere infatti rispettato il termine semestrale decorrente dal provvedimento autorizzativo, mentre per quanto riguarda le prestazioni a pagamento diretto il termine è pari al secondo mese successivo a quello nel quale è collocato il periodo di integrazione, ovvero, laddove di miglior favore, i sessanta giorni a partire dal provvedimento concessorio.

Il servizio sarà rivolto a quelle aziende che risultano avere fatto ricorso a strumenti di sostegno al reddito, ed attualmente, in fase sperimentale, è attivo relativamente alle prestazioni a pagamento diretto con provvedimento autorizzativo in scadenza tra il 1° dicembre ed il 31 dicembre 2023.

(Inps, messaggio, 15/12/2023, n. 4496)

Inps: disposizione dei primi pagamenti relative a domande di ADI

L'Inps, con messaggio n. 25 del 3 gennaio 2024, ha reso nota la tempistica dei primi pagamenti relativi alle domande di assegno di inclusione.

Dalla data del 18 dicembre 2023 è possibile presentare la domanda per l'accesso all'assegno di inclusione, e l'Inps a riguardo ha già fornito le prime indicazioni con la circolare n. 105/2023.

In particolare, in ipotesi di esito positivo dell'istruttoria e patto di attivazione già sottoscritto, è possibile accedere a tale beneficio già dal mese di gennaio.

Il messaggio Inps n. 25/2024 fissa le decorrenze dei pagamenti, calibrate secondo le date di presentazione delle domande.

Per domande presentate entro il 7 gennaio 2024, i pagamenti verranno disposti entro il giorno 26 gennaio 2024; laddove le domande fossero presentate oltre il 7 gennaio e comunque entro il 31 gennaio, sarà invece disposto il pagamento relativo a gennaio entro il 15 febbraio, e quello relativo allo stesso mese di febbraio entro il 27 febbraio.

Per le domande presentate da febbraio, il pagamento avverrà entro il giorno 15 del mese successivo a quello di presentazione della domanda, mentre quelli successivi entro il 27 del mese di competenza.

Il messaggio n. 25/2024 ricorda poi come per accedere al beneficio sia necessario presentare la domanda di ADI, effettuare l'iscrizione al SIISL e sottoscrivere il patto di attivazione digitale del nucleo familiare.

(Inps, messaggio, 3/1/2024, n. 25)

Assegno unico e Universale: cessazione del pagamento con carta RdC

L'Inps, con messaggio n. 258 del 19 gennaio 2024, fornisce le indicazioni rispetto alla cessazione del pagamento dell'Assegno Unico e Universale mediante carta Reddito di cittadinanza.

In particolare, il messaggio precisa come a partire dal 1° gennaio 2024 l'Assegno di inclusione (destinato ai nuclei familiari nei quali siano presenti figli minori, disabili, componenti con almeno sessant'anni di età o condizioni di svantaggio) ha preso il posto del Reddito di cittadinanza, che ha cessato di essere fruito alla data del 31 dicembre 2023.

Il messaggio fornisce i chiarimenti circa la continuità dell'erogazione dell'importo relativo alla quota di Assegno unico e universale sulla carta RdC, sino a tutto il periodo di febbraio 2024, in base a quanto spettante secondo l'ISEE in corso di validità.

Da marzo 2024 poi sarà necessario andare ad inoltrare una nuova richiesta di Assegno unico e universale, ed ancor prima una nuova domanda ISEE, al fine di aggiornare gli importi e consentire l'erogazione senza soluzione di continuità.

Il messaggio Inps n. 258/2024 ricorda poi come la richiesta di AUU debba essere inoltrata entro il 30 giugno 2024 per poter percepire anche gli importi arretrati a partire dal periodo di competenza marzo 2024.

Parimente, in assenza di un ISEE aggiornato, l'importo che sarà riconosciuto sarà commisurato al minimo previsto (con eventuale corresponsione degli arretrati sempre in ipotesi di presentazione entro il 30 giugno 2024).

(Inps, messaggio, 19/1/2024, n. 258)

Continuità ultra annuale delle domande di AUU

L'Inps, con messaggio 2 gennaio 2024, n. 15, conferma la continuità delle domande già presentate per beneficiare dell'Assegno unico e universale per coloro che abbiano già provveduto in anni precedenti, fermo restando l'onere di comunicare eventuali variazioni intervenute.

L'assenza di un obbligo di presentazione delle domande con cadenza annuale discende dal D.Lgs. 230/2021, così come specificato dalla circolare Inps n. 132/2022, nell'ottica di una generale semplificazione degli adempimenti: ciò che resta imprescindibile ai fini del riconoscimento dell'AUU è la presentazione, con aggiornamento avente cadenza annuale, della DSU.

Viene ribadito anche dal messaggio Inps n. 15/2024 che laddove il modello ISEE aggiornato venga presentato entro il 30 giugno di ciascun anno, l'aggiornamento dell'importo dell'AUU avverrà con la competenza retroattiva a partire dalla mensilità di marzo.

(Inps, messaggio, 2/1/2024, n. 15)



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: DECRETO MILLEPROROGHE 2023

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.L. 215 del 30 dicembre 2023, recante “*Disposizioni urgenti in materia di termini normativi*”, cosiddetto Decreto Milleproroghe, in vigore dal 31 dicembre 2023. Di seguito, le principali novità sui termini nelle materie di competenza del Ministero del lavoro:

- a decorrere dal 1° gennaio 2024, le risorse assegnate per il finanziamento delle attività degli istituti di patronato in materia di Reddito di cittadinanza sono destinate ai medesimi istituti per le finalità correlate alle nuove misure di inclusione e accesso al lavoro di cui al Decreto Lavoro 2023 sulla base di un decreto del Ministro del lavoro da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del Decreto Milleproroghe;
- sono prorogati sino al 31 dicembre 2024 i termini per le assunzioni previste nell'ambito delle P.A.;
- sono prorogate sino al 31 dicembre 2024 le attività della Cabina di regia per la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni – LEPS.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO - SINTESI DELLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DI SOSTEGNO AL REDDITO E ALLE FAMIGLIE

La Legge di Bilancio 2024, in vigore il 1° gennaio 2024, racchiude varie disposizioni a contenuto lavoristico, tra cui una serie di norme in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, di misure a sostegno del reddito e in favore delle famiglie, destinate a produrre effetti nel corso dell'anno 2024, delle quali l'Inps, con la circolare n. 4/2024, ha fornito un quadro riepilogativo, rimandando a specifiche circolari successive per maggiori dettagli.

Iscro

Con i commi da 142 a 155 dell'articolo 1 viene resa strutturale, dal 1° gennaio 2024, l'Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO), introdotta in via sperimentale, per il triennio 2021-2023, dalla Legge di Bilancio 2021.

L'indennità:

- è riconosciuta ai liberi professionisti, compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici, iscritti alla Gestione separata, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo connesso all'esercizio di arti e professioni;
- viene erogata per 6 mensilità a decorrere dal 1° giorno successivo alla data di presentazione della domanda;
- è pari al 25%, su base semestrale, della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati dal soggetto richiedente nei 2 anni antecedenti a quello che precede la presentazione della domanda;
- non può superare il limite di 800 euro mensili e non può essere inferiore a 250 euro mensili (da rivalutarsi annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente);
- non dà luogo ad accredito di contribuzione figurativa;
- concorre alla formazione del reddito ai sensi del Tuir.

Per il finanziamento della misura sono stanziati appositi importi che costituiscono altresì i limiti di spesa che l'Inps terrà monitorati così che, qualora dalle attività di verifica dovessero emergere scostamenti, anche in via prospettica, rispetto agli stanziamenti, non siano adottati ulteriori provvedimenti concessori.

Malattia gente di mare

Il comma 156 introduce significative modifiche in ordine alle modalità di calcolo e all'ammontare dell'indennità giornaliera di malattia in favore della gente di mare per gli eventi insorti dal 1° gennaio 2024. In particolare, la novella prevede che:



- per gli eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2024, che impediscono totalmente e di fatto lo svolgimento dell'attività lavorativa, l'indennità giornaliera sia pari al 60% della retribuzione;
- l'indennità è determinata sulla base della retribuzione media globale giornaliera percepita dal lavoratore nel mese precedente a quello in cui si è verificato l'evento morboso;
- l'indennità giornaliera viene calcolata dividendo l'ammontare della retribuzione percepita nel periodo di riferimento per il numero dei giorni retribuiti se l'evento di malattia si sia verificato nei primi 30 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

Congedo parentale

Il comma 179 ha introdotto un'importante novità in materia di congedo parentale, novellando l'articolo 34, D.Lgs. 151/2001 e disponendo, per i genitori che fruiscono del congedo parentale, il riconoscimento di un'indennità in misura pari al 60% della retribuzione per un mese ulteriore al primo, da fruire entro il 6° anno di vita del bambino. Per il solo anno 2024, la misura dell'indennità di cui trattasi, è pari all'80% della retribuzione.

La nuova misura di sostegno, che si aggiunge alla disposizione che prevede un'indennità pari all'80% della retribuzione per un mese entro il 6° anno di vita del bambino (circolare Inps n. 45/2023), trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Tipologia	Novità
Proroga sostegno al reddito per lavoratori di call center	<p>Il comma 168 prevede, anche per il 2024, il finanziamento delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center, non rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale, previste dall'articolo 44, comma 7, D.Lgs. 148/2015, nel limite di spesa di 10 milioni di euro.</p> <p>Si ricorda che la misura è costituita da un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, la cui erogazione è subordinata all'emanazione di specifici decreti da parte del Ministero del Lavoro.</p> <p>I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, per cui è ammessa la specifica indennità, sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia.</p>
Cigs e mobilità in deroga per imprese operanti in aree di crisi industriale complessa	<p>Il comma 170 destina risorse per un importo pari a 70 milioni di euro per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa. Le citate risorse, finalizzate al completamento dei piani di recupero occupazione, saranno ripartite tra le Regioni interessate con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Mef.</p>

<p>Sostegno al reddito lavoratori di aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria</p>	<p>Il comma 171 proroga, per il triennio 2024-2026, il trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria (articolo 1, comma 1, D.Lgs. 72/2018), di entità pari al trattamento di integrazione salariale, per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di 0,7 milioni di euro per ciascuna annualità.</p> <p>Il trattamento, concesso dal Ministero del lavoro, viene erogato dall'Inps che vi provvede esclusivamente con il sistema del pagamento diretto.</p>
<p>Cigs per imprese che cessano l'attività produttiva</p>	<p>Il comma 172 proroga - per l'anno 2024 ed entro determinati limiti di spesa - la possibilità, per le imprese che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti di cui agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015 e qualora ricorrano determinate condizioni, a un trattamento Cigs per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.</p> <p>La norma non modifica la disciplina in materia di condizioni e presupposti per l'accesso all'intervento (articolo 44, D.L. 109/2018), perciò l'ammissione all'intervento straordinario resta subordinata, tra le altre condizioni, alla conclusione di un accordo stipulato presso il Ministero del lavoro, in cui viene verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento e indicato il relativo onere finanziario.</p> <p>La proroga prevista dalla Legge di Bilancio 2024 opera nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2024.</p> <p>Si ricorda che l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale in commento avviene esclusivamente con la modalità del pagamento diretto da parte dell'Inps ai lavoratori.</p>
<p>Cigs per i dipendenti del gruppo ILVA</p>	<p>Il comma 173 proroga, per l'anno 2024 - nel limite di spesa di 19 milioni di euro - l'integrazione del trattamento di Cigs, prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, in favore dei dipendenti occupati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA.</p>
<p>Cigs per imprese con rilevanza economica strategica e con rilevanti problematiche occupazionali</p>	<p>Il comma 174 incrementa a 100 milioni di euro le risorse stanziare per la proroga, negli anni 2022, 2023 e 2024, del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis, D.Lgs. 148/2015 che prevede la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di Cigs, in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015. L'ulteriore periodo di Cigs può avere le seguenti durate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 mesi per riorganizzazione aziendale; - 6 mesi per crisi aziendale; - 12 mesi per contratto di solidarietà.

	<p>Non è mutata la disciplina di riferimento, perciò permangono i presupposti e le condizioni stabilite dal citato articolo 22-<i>bis</i>.</p>
<p>Cigs per imprese di interesse strategico nazionale con almeno 1.000 dipendenti</p>	<p>Con i commi 175 e 176 viene riconosciuto un ulteriore periodo di trattamento di Cigs alle imprese di interesse strategico nazionale, con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000, che abbiano in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità.</p> <p>Il trattamento, originariamente introdotto dall'articolo 42, D.L. 75/2023, può essere riconosciuto, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente di cui agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, in continuità con le misure di sostegno già autorizzate. Ne deriva che i trattamenti de quo possono riguardare anche periodi antecedenti al 1° gennaio 2024.</p> <p>Si ricorda che l'ulteriore periodo di Cigs può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.</p> <p>L'intervento di proroga – concesso per il completamento dei piani di riorganizzazione aziendale e per la salvaguardia dei livelli occupazionali e del patrimonio delle competenze aziendali – può essere riconosciuto nel limite di spesa di 63.300.000 euro per l'anno 2024.</p>
<p>Cigs per accordi di transizione occupazionale</p>	<p>Nel corso dell'anno 2024 continuerà a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione di cui all'articolo 22-<i>ter</i>, D.Lgs. 148/2015, che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria.</p> <p>Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale.</p> <p>La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.</p>
<p>Stop alla Cigs per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica</p>	<p>Nel corso dell'anno 2024 non troverà più applicazione, invece, in quanto non ulteriormente prorogata, la disposizione di cui all'articolo 44, comma 11-<i>ter</i>, D.Lgs. 148/2015, che prevedeva la possibilità di ricorrere al trattamento straordinario di integrazione salariale per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica. Potevano accedere alla misura di sostegno di cui trattasi i datori di lavoro orientanti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale che – avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile – non potevano accedere</p>

	a ulteriori trattamenti di integrazione salariale straordinaria. Il trattamento poteva avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.
--	---

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: PROROGATA AL 30/6/2024 LA FRUIZIONE DI DECONTRIBUZIONE SUD

Il Ministero del lavoro, con comunicato del 19 dicembre 2023, ha comunicato l'accoglimento da parte della Commissione Europea della richiesta avanzata di estendere l'autorizzazione all'utilizzo della misura "Decontribuzione Sud", per ulteriori 6 mesi, fino al 30 giugno 2024. Tale agevolazione, introdotta dalla Legge di Bilancio 2021, configurandosi come aiuto di Stato, necessita infatti di apposita autorizzazione per poter essere applicata e fruita, anche se già prevista fino al 2029. Si ricorda che la "Decontribuzione Sud" prevede un esonero contributivo massimo del 30% in favore dei datori di lavoro privati, con sede in una delle Regioni del Mezzogiorno, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente.

L'Inps, con il messaggio n. 4695/2023, ha precisato che, in forza della suddetta autorizzazione, i benefici in oggetto potranno trovare applicazione fino al mese di competenza giugno 2024. Inoltre, il massimale di erogazione degli aiuti ricompresi nel c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* è stato innalzato a:

- 335.000 euro per le imprese attive nei settori della pesca e dell'acquacoltura;
- 2,25 milioni di euro per tutte le altre imprese ammissibili al regime di aiuti esistente.

Con specifico riferimento ai suddetti massimali, l'Istituto precisa che:

- se un datore di lavoro opera in più settori per i quali si applicano massimali diversi, per ciascuna di tali attività dovrà essere rispettato il relativo massimale di riferimento e non potrà, comunque, mai essere superato l'importo massimo complessivo di 2,25 milioni di euro per datore di lavoro;
- trovano applicazione anche per gli aiuti concessi nell'ambito delle precedenti versioni del c.d.

Temporary Crisis and Transition Framework.

Infine, è confermato che la decontribuzione in trattazione non può trovare applicazione in relazione ai settori della produzione primaria di prodotti agricoli, del lavoro domestico e del settore finanziario, nonché nei riguardi dei soggetti espressamente esclusi dall'articolo 1, comma 162, Legge di Bilancio 2021.

Per quanto concerne l'esonero contributivo in oggetto riferito al periodo dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2029, le relative istruzioni saranno fornite all'esito del procedimento di autorizzazione.

Con riferimento alle modalità di fruizione della misura in oggetto, valgono le indicazioni già fornite dall'Istituto (da ultimo, la circolare n. 90/2022).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: IL NUOVO “DE MINIMIS” DAL 2024

A seguito dell'approvazione da parte della Commissione europea del Regolamento 2023/2831 del 13 dicembre 2023, è stato elevato dal 1° gennaio 2024 da 200 a 300 mila euro l'importo complessivo degli aiuti *de minimis* concessi da uno Stato membro a un'impresa unica nell'arco di 3 anni (il triennio è mobile).

Il massimale di 300.000 euro, al lordo di qualsiasi imposta o altro onere, si applica a prescindere:

-dalla forma di aiuto *de minimis*;

-dall'obiettivo perseguito;

-dal fatto che l'aiuto concesso dallo Stato membro sia finanziato interamente o parzialmente con risorse UE.

Al superamento del massimale i nuovi aiuti non beneficiano delle disposizioni più favorevoli previste dal Regolamento.

In caso di fusioni o acquisizioni, ai fini del massimale, si devono considerare tutti gli aiuti precedentemente concessi a ciascuna delle imprese partecipanti alla fusione e gli aiuti concessi prima della fusione o dell'acquisizione restano legittimi.

Nelle ipotesi di scissione di un'impresa in due o più imprese distinte, invece, l'importo degli aiuti concessi prima della scissione è assegnato all'impresa che ne ha fruito (in linea di massima quella che rileva le attività per le quali sono stati utilizzati gli aiuti) o, se ciò non fosse possibile, è ripartito proporzionalmente sulla base del valore contabile del capitale azionario delle nuove imprese alla data effettiva della scissione.

Gli aiuti *de minimis* concessi a norma del nuovo regolamento non sono cumulabili con aiuti di Stato concessi per gli stessi costi ammissibili o con aiuti di Stato relativi alla stessa misura di finanziamento del rischio qualora tale cumulo superi le intensità o gli importi di aiuto più elevati stabiliti, per le specifiche circostanze di ogni caso, in un regolamento di esenzione per categoria o in una decisione della Commissione.

Gli aiuti *de minimis* che non sono concessi per specifici costi ammissibili o non sono a essi imputabili possono invece essere cumulati con altri aiuti di Stato concessi a norma di un regolamento d'esenzione per categoria o di una decisione adottata dalla Commissione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: INAIL – ISTRUZIONI OPERATIVE AUTOLIQUIDAZIONE 2023/2024

Come di consueto l'Inail, anticipando la futura scadenza, interviene (nota del 27 dicembre 2023) fornendo le istruzioni operative in relazione alla prossima autoliquidazione dei premi 2023 – 2024. Viene anzitutto ricordato sia il termine del 16 febbraio 2024, per il versamento del premio in unica soluzione ovvero della prima rata in caso di pagamento rateale, sia il termine per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2023, posto al 29 febbraio 2024.

Tale dichiarazione, da presentare a mezzo dei servizi *online* dell'Istituto, per i datori di lavoro titolari di PAT (posizioni assicurative territoriali) può essere inviata attraverso 2 canali: il servizio telematico AL.P.I. *online*, che calcola anche il premio dovuto; il servizio “*Invio telematico Dichiarazione Salari*”, tramite il quale è possibile caricare il file informatico contenente le dichiarazioni. Viene precisato che il numero di riferimento del premio di autoliquidazione 2023/2024, da indicare nel modello F24, è 902024.

I datori di lavoro del settore marittimo, titolari di PAN (posizioni assicurative navigazione), devono invece trasmettere le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con il servizio *online* “*Invio retribuzioni e calcolo del premio*”.

Si ricorda che il pagamento del premio di autoliquidazione può, a seguito di esplicita opzione, avvenire anche in n. 4 rate trimestrali, ognuna pari al 25% del premio annuale; sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi. Di tale scelta deve essere data comunicazione all'Istituto direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni.

Le istruzioni, inoltre, forniscono indicazioni circa varie casistiche di riduzione del premio. Di seguito, in sintesi, quanto esposto per le più ricorrenti.

Riduzione del premio per le imprese artigiane

Tale riduzione, pari al 4,99%, si applica solo al premio dovuto a titolo di regolazione per l'anno 2023. Per aver diritto a tale agevolazione, le aziende artigiane devono risultare:

- in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- non aver registrato infortuni nel biennio 2021/2022;
- aver presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio, barrando la casella “*Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781*” nella dichiarazione delle retribuzioni 2022, inviata entro il 28 febbraio 2023.



Inail ricorda che, nelle basi di calcolo del premio inviate nei giorni scorsi ai datori di lavoro, la sussistenza dei requisiti per la fruizione della riduzione è evidenziata nella sezione “Regolazione anno 2023 Agevolazioni”, con il codice 127.

Si ricorda, infine, che la futura applicazione della riduzione, alla regolazione 2024 e quindi in relazione all'autoliquidazione 2024/2025, sarà subordinata alla presentazione della domanda di ammissione al beneficio, barrando l'apposita casella, nella dichiarazione delle retribuzioni 2023 da presentare entro il 29 febbraio 2024.

Incentivi per assunzioni articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012

Si tratta di riduzioni del premio relativamente a:

- assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, di lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre dodici mesi. Per tale casistica è infatti prevista una riduzione del 50% dei premi a carico del datore di lavoro, per la durata di 12 mesi. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei premi si prolunga fino al 18^{mo} mese dalla data dell'assunzione. Qualora l'assunzione sia stata invece effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei premi spetta per un periodo di 18 mesi dalla data di assunzione;
- assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea, ovvero di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. Si applicano le medesime riduzioni cui alla casistica precedente.

La spettanza delle sopra indicate riduzioni è subordinata al fatto che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità contributiva e che abbia inviato la dichiarazione per benefici contributivi direttamente al competente Ispettorato Territoriale del Lavoro. I datori di lavoro aventi diritto alla riduzione del 50% dei premi, devono indicare nella dichiarazione delle retribuzioni l'importo totale delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice (codici da H a Y).

Incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo

Tale incentivo si applica alle aziende, con meno di 20 dipendenti, che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato o temporaneo, in sostituzione di lavoratori in congedo per maternità e paternità. La riduzione del premio è pari al 50% e riguarda i lavoratori assunti per sostituzione, fino al compimento di un anno d'età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento; si applica sia alla regolazione 2023 che all'anno 2024.

La spettanza è subordinata al fatto che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità contributiva e che abbia inviato la dichiarazione per benefici contributivi direttamente al competente Ispettorato Territoriale del lavoro.

I datori di lavoro aventi diritto alla riduzione del 50% dei premi, devono indicare nella dichiarazione delle retribuzioni, sezione “Retribuzioni soggette a sconto”, il “Tipo” codice “7” e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.



In relazione alle tempistiche collegate all'apertura dei diversi servizi *online*, viene indicato un specifico calendario.

I servizi telematici correlati all'autoliquidazione 2023-2024 sono disponibili, sul sito www.inail.it, a partire dalle seguenti date:

- riduzione di presunto (PAT): 4 gennaio 2024;
- riduzione di presunto (PAN): 2 gennaio 2024;
- invio telematico dichiarazione salari e VSAL (PAT): 11 gennaio 2024;
- AL.P.I. *online* (PAT): 11 gennaio 2024;
- invio retribuzioni e calcolo del premio (PAN): 11 gennaio 2024;
- richiesta certificato assicurazione equipaggio (PAN): 2 gennaio 2024.

Con la recente comunicazione del 9 gennaio scorso, l'Inail indica il tasso di interesse annuo e coefficienti per il calcolo degli interessi da applicare alle eventuali 4 rate:

Rate	Data scadenza	Data utile per il pagamento	Coefficienti interessi
1°	16 febbraio 2024	16 febbraio 2024	0
2°	16 maggio 2024	16 maggio 2024	0,00927123
3°	16 agosto 2024	20 agosto 2024	0,01874849
4°	16 novembre 2024	18 novembre 2024	0,01874849

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: RIDUZIONE CONTRIBUTIVA NEL SETTORE DELL'EDILIZIA PER L'ANNO 2023

Il decreto del Ministero del lavoro del 13 dicembre 2023, pubblicato il 10 gennaio 2024 nella sezione "Pubblicità legale" del sito internet www.lavoro.gov.it, ha confermato per l'anno 2023, nella misura dell'11,50%, la riduzione contributiva a favore delle imprese edili e, con la circolare n. 13/2024, l'Inps ha riepilogato la normativa e fornito le indicazioni operative per il godimento.

Lo sgravio si riferisce al periodo che va da gennaio 2023 a dicembre 2023 e si possono inviare le domande fino al 15 maggio 2024.

Le istanze per l'anno 2023:

- dovranno essere inviate esclusivamente, in via telematica, avvalendosi del modulo "Rid-Edil" - disponibile all'interno del Cassetto previdenziale del contribuente sul sito internet dell'Istituto www.inps.it - nella sezione "Comunicazioni on-line", funzionalità "Invio nuova comunicazione";
- saranno sottoposte a controllo automatizzato da parte dell'Inps circa la compatibilità dell'inquadramento aziendale con la riduzione;
- saranno definite entro il giorno successivo all'invio (in caso di esito positivo, visualizzabile all'interno del Cassetto previdenziale del contribuente, per il godimento del beneficio sarà attribuito alla posizione contributiva interessata il codice di autorizzazione "7N", per il periodo da gennaio 2024 ad aprile 2024).

Nel caso in cui dovesse essere accertata la non veridicità della dichiarazione resa dal datore di lavoro per accedere al beneficio, l'Inps, oltre alla dovuta attivazione nei riguardi dell'Autorità giudiziaria, devono procedere al recupero delle somme indebitamente fruite.

Il beneficio può essere fruito avvalendosi delle denunce contributive UniEmens fino al mese di competenza aprile 2024.

Caratteristiche della riduzione contributiva

Per i periodi di paga da gennaio 2023 a dicembre 2023, hanno diritto all'agevolazione contributiva i datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel settore artigianato con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco2007 da 412000 a 439909.

Il beneficio consiste in una riduzione sui contributi dovuti, nella misura dell'11,50%, per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e si applica ai soli operai occupati per 40 ore a settimana. Non spetta, quindi, per i lavoratori a tempo parziale. L'agevolazione non trova applicazione sul contributo, pari allo 0,30% destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

La base di calcolo dell'agevolazione:



- deve essere ridotta in forza delle disposizioni di cui all'articolo 120, commi 1 e 2, L. 388/2000, e all'articolo 1, commi 361 e 362, L. 266/2005;
- deve essere determinata al netto delle misure compensative eventualmente spettanti.

Condizioni di accesso al beneficio

L'accesso al beneficio è subordinato alle seguenti condizioni:

- possesso dei requisiti di regolarità contributiva, attestata tramite il documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, D.L. 338/1989, in materia di retribuzione imponibile;
- mancanza di condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente la data di applicazione dell'agevolazione.

La riduzione contributiva non spetta per quei lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo, che non ammettono il cumulo con altre riduzioni (ad esempio, l'esonero strutturale per l'occupazione giovanile o l'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, L. 178/2020 e all'articolo 1, comma 297, L. 197/2022).

L'agevolazione non spetta in presenza di contratti di solidarietà, limitatamente ai lavoratori ai quali viene applicata la riduzione di orario.

Modalità operative

Per il recupero degli arretrati relativi all'anno 2023 deve essere utilizzato nel flusso Uniemens il codice causale L207, nell'elemento <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale>.

Nei casi di matricole sospese o cessate, per recuperare lo sgravio per i mesi antecedenti la sospensione o la cessazione, occorre inoltrare l'istanza avvalendosi della funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale del contribuente, allegando una dichiarazione conforme al fac-simile allegato

n.2 alla circolare; l'Inps, verificata la spettanza del beneficio, attribuisce il codice di autorizzazione "7N" all'ultimo mese in cui la matricola era attiva. Ai fini della fruizione del beneficio spettante bisogna avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

Per gli operai non più in forza, si può fruire del beneficio valorizzando nella sezione individuale del primo flusso Uniemens utile gli stessi elementi previsti per gli operai ancora in forza; ovviamente non sono valorizzate le settimane, i giorni retribuiti e il calendario giornaliero. È, invece, valorizzato l'elemento <TipoLavStat> con il codice NFOR, che contraddistingue gli operai non più in carico presso il datore di lavoro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: MINIMI RETRIBUTIVI 2024 DEL LAVORO DOMESTICO

Il giorno 8 gennaio 2024 è stato siglato, dalla Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo, l'accordo sui nuovi minimi retributivi relativi al lavoro domestico derivanti dalla variazione del costo della vita. L'incremento per il 2024 è lieve grazie ad una contenuta variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo.

La tabella con gli importi retributivi aggiornati ha decorrenza dal 1° gennaio 2024.

Il Ministero del lavoro ha reso disponibili il verbale di accordo e la tabella dei minimi retributivi (<https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/lavoro-domestico-accordo-sui-minimi-retributivi-2024>).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: TRASMISSIONE ALL'INPS DEI DATI RELATIVI A *FRINGE BENEFIT* E *STOCKOPTION* NEL 2023 AI FINI DELL'EMISSIONE DELLE CERTIFICAZIONI UNICHE 2024

Con il messaggio n. 32/2024 l'Inps ha fornito le indicazioni in merito alle modalità e alle tempistiche da rispettare da parte dei datori di lavoro nella trasmissione all'Istituto dei dati relativi ai compensi erogati a titolo di *fringe benefit* e di *stock option* al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2023 e in relazione ai quali l'Inps è tenuto a svolgere le attività di sostituto d'imposta.

Qualora dette somme o valori siano corrisposti ai lavoratori che cessano dal servizio con diritto a pensione nel corso dell'anno d'imposta di percezione degli stessi, l'Inps è infatti chiamato a svolgere le attività di sostituto d'imposta sulla base delle informazioni fornite dai rispettivi datori di lavoro. Per i citati compensi vale il principio di cassa allargato, per cui, qualora erogati entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo rispetto a quello cui si riferiscono, gli stessi rientrano nell'anno d'imposta precedente.

I datori di lavoro interessati dovranno inviare entro e non oltre il 21 febbraio 2024 i dati relativi ai compensi per *fringe benefit* e *stock option* erogati nel corso del periodo d'imposta 2023 al personale cessato dal servizio esclusivamente con modalità telematica. I flussi tardivi non potranno essere oggetto di conguaglio fiscale di fine anno, ma saranno oggetto di rettifiche delle Certificazioni Uniche 2024, nelle quali sarà espressamente indicato al contribuente, nelle annotazioni, l'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi.

Per l'invio dei dati si utilizza l'applicazione "*Comunicazione Benefit Aziendali*", disponibile sul sito www.inps.it al seguente percorso: "*Imprese e Liberi Professionisti*" > "*Accesso ai servizi per aziende e consulenti*" > "*Accedi all'area tematica*". Nel menù di sinistra della pagina *web* del servizio è presente un collegamento ipertestuale ("*Comunicazione Benefit Aziendali*"), che, se selezionato, presenta un pannello che consente di scegliere fra le seguenti opzioni:

- acquisizione di una singola comunicazione;
- gestione di una singola comunicazione acquisita in precedenza;
- invio di un file predisposto in base a criteri predefiniti;
- ricezione tramite *download* di *software* per predisporre e controllare il formato dei dati contenuti nei file che i datori di lavoro intendono inviare;
- visualizzazione del manuale di istruzioni.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI IN POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

L'articolo 5, L. 162/2021 prevede un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere. La certificazione della parità di genere viene rilasciata in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, dagli Organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008. Pertanto, solo le certificazioni rilasciate da Organismi di certificazione accreditati ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008 e, quindi, riportanti il marchio UNI e quello dell'Ente di accreditamento, sono valide ai fini del riconoscimento ai datori di lavoro privati del beneficio contributivo in oggetto (l'elenco aggiornato degli Organismi di certificazione accreditati abilitati al rilascio della certificazione in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022 è disponibile al seguente [link: https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/organismi-di-certificazione](https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/organismi-di-certificazione)).

Con la circolare n. 137/2022 l'Inps ha fornito le indicazioni e le istruzioni operative sull'ambito di applicazione dell'esonero contributivo. In particolare, la citata circolare ha fornito le prime istruzioni operative per consentire ai datori di lavoro che avessero conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022 di accedere alla nuova misura di esonero, rinviando, per i datori di lavoro che hanno conseguito la certificazione oltre tale data, a ulteriori indicazioni. Al § 7 della citata circolare è stata data evidenza dello specifico modulo telematico "PAR_GEN" da utilizzare per le richieste di esonero contributivo. Con riferimento alle modalità e alle tempistiche di trasmissione delle richieste di esonero per l'anno 2022, con il messaggio n. 1269/2023, sono stati successivamente forniti ulteriori chiarimenti.

Con il messaggio n. 4614/2023 l'Inps ha ora reso noto che sul proprio sito internet, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni" (ex DiResCo), è stato rilasciato il nuovo modulo di istanza on line "SGRAVIO PAR_GEN_2023" al fine di consentire l'invio delle richieste di accesso al beneficio in oggetto da parte dei datori di lavoro privati che hanno conseguito la certificazione per la parità di genere entro il 31 dicembre 2023. Le domande possono essere presentate fino al 30 aprile 2024, fermo restando che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, farà fede la data di rilascio della certificazione, che non potrà in nessun caso essere successiva al 31 dicembre 2023. La domandatelematica di autorizzazione all'esonero contiene le seguenti informazioni:

1. i dati identificativi del datore di lavoro;
 2. la retribuzione media mensile globale stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere;
 3. l'aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere;
 4. la forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere;
-

5. il periodo di validità della certificazione di parità di genere, indicando a tale fine la data di rilascio della suddetta certificazione;

6. la dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del D.P.R. 445/2000, di essere in possesso della certificazione di parità di genere, l'identificativo alfanumerico del Certificato della parità di genere, nonché la denominazione dell'Organismo di certificazione accreditato che lo ha rilasciato.

Le domande correttamente inoltrate rimarranno nello stato “*trasmessa*” fino alla data di elaborazione massiva, che verrà effettuata al termine del periodo volto all'acquisizione delle istanze (30 aprile 2024). Al termine delle elaborazioni, verrà comunicato, in calce al medesimo modulo di istanza on-line, l'ammontare dell'esonero che potrà essere fruito. L'Inps autorizzerà la fruizione del beneficio, quale esonero non superiore all'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro indicati nella domanda di autorizzazione, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui per ciascun beneficiario. Le istanze per le quali sarà riconosciuto l'intero ammontare dell'esonero spettante saranno contrassegnate dallo stato “*Accolta*”.

Fermo restando il limite di spesa di 50 milioni di euro annui, nell'ipotesi di insufficienza di dette risorse, l'esonero sarà proporzionalmente ridotto per la totalità della platea dei beneficiari che hanno presentato una domanda potenzialmente ammissibile. Qualora si renda necessario procedere a detta riduzione, le istanze saranno contrassegnate dallo stato “*Accolta parziale*”.

All'esito dell'elaborazione delle istanze, alle posizioni contributive per le quali sarà possibile procedere al riconoscimento dell'esonero sarà attribuito il codice di autorizzazione (CA) “*4R*”, che assume il seguente significato “*Azienda autorizzata all'esonero di cui all'articolo 5 della legge n. 162/2021*”. La misura di esonero potrà, conseguentemente, trovare applicazione per i soli datori di lavoro a cui è stato attribuito il codice di autorizzazione (CA) “*4R*”.

In caso di rinuncia o revoca della certificazione, il datore di lavoro interessato provvederà, sotto la propria responsabilità, a darne tempestiva comunicazione all'Istituto, secondo la funzionalità “*Contatti*” del Cassetto previdenziale del contribuente, nonché al Dipartimento per le Pari opportunità alla PEC pariopportunita@mailbox.governo.it e a sospendere la fruizione della misura autorizzata. Ai fini della verifica del possesso dei requisiti legittimanti la fruizione dell'esonero, il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del CdM comunicherà periodicamente all'Inps i dati identificativi dei datori di lavoro del settore privato che siano in possesso della certificazione di parità di genere. Qualora la certificazione indicata nella richiesta di esonero non corrisponda ai requisiti di cui sopra, la domanda non potrà trovare accoglimento. Con riferimento all'esonero autorizzato relativamente alle domande presentate entro il 30 aprile 2023, si chiarisce che:

- i datori di lavoro privati che hanno già presentato la domanda di esonero e che siano in possesso di un certificato della parità di genere conforme, non devono ripresentare domanda, in quanto, a seguito dell'accoglimento della stessa, l'esonero contributivo è automaticamente riconosciuto per tutti i 36 mesi di validità della certificazione;

- i datori di lavoro privati che hanno presentato domanda indicando erroneamente un periodo di validità della certificazione inferiore a 36 mesi, potranno beneficiare dell'esonero per l'intero periodo legale di validità della certificazione stessa, in quanto l'Inps procederà d'ufficio alla sanatoria delle relative domande e al riconoscimento dell'esonero per l'intero periodo spettante;



- i datori di lavoro privati che abbiano dichiarato il possesso di un certificato della parità di genere risultato, a seguito degli accertamenti effettuati, non coerente con i requisiti legittimanti richiesti, saranno destinatari di un intervento di recupero degli importi autorizzati e indebitamente fruiti, secondo le indicazioni che saranno successivamente fornite.

Si precisa, infine, che i datori di lavoro privati che abbiano erroneamente presentato domanda per l'annualità 2022 in presenza di una certificazione della parità di genere conseguita nell'anno 2023, possono ripresentare domanda per l'annualità 2023.

Per le certificazioni rilasciate nelle annualità successive al 2023 saranno fornite successive indicazioni, anche alla luce degli esiti di questa fase applicativa.

Con riferimento alle modalità di fruizione dell'esonero autorizzato, valgono le indicazioni operative già fornite con la circolare n. 137/2022 e l'effettiva fruizione della misura di esonero potrà decorrere solo all'esito dell'elaborazione cumulativa delle istanze trasmesse e delle verifiche preventive circa il possesso dei requisiti abilitanti in capo ai singoli richiedenti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: TELELAVORO TRANSFRONTALIERO

Sottoscritto lo scorso 28 dicembre per l'Italia l'Accordo quadro sul telelavoro transfrontaliero nell'UE, nel SEE e in Svizzera, in vigore dal 1° gennaio 2024 (accordo quadro sull'applicazione dell'articolo 16, § 1, Regolamento (CE) 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale).

L'Accordo consente di elevare la soglia percentuale dal 25% al 50% del tempo di lavoro complessivo svolto dal lavoratore nel Paese di residenza allo scopo di autorizzare il versamento dei contributi previdenziali in vigore nel Paese in cui ha sede l'impresa e rendendo quindi meno frequente il passaggio alla competenza della legislazione di sicurezza sociale del Paese di residenza.

L'accordo quadro facilita tra gli Stati firmatari la conclusione di deroghe individuali nell'interesse di una categoria di telelavoratori occupati e dei loro datori di lavoro, a condizione che siano soddisfatte determinate condizioni.

Può essere presentata richiesta di assoggettamento del lavoratore alla legislazione previdenziale dello Stato della sede legale o della sede di attività del datore di lavoro nel caso in cui:

- il suo Stato di residenza è diverso dallo Stato in cui ha sede legale o sede di attività il suo datore di lavoro, e
- il suo telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza è inferiore al 50% dell'orario di lavoro totale e
- la richiesta è effettuata con il consenso del datore di lavoro e del lavoratore.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: ASSEGNO DI INCLUSIONE

A mezzo del D.L. 48/2023, a partire dal 2024, è stato istituito il nuovo Assegno di inclusione (di seguito, ADI). L'Inps, con propria circolare (n. 105/2023), spiega le modalità di accesso e di fruizione della misura dell'Assegno di inclusione, il quale si concreta attraverso l'adesione a un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa del nucleo beneficiario.

L'ADI è riconosciuto a garanzia delle necessità di inclusione dei nuclei familiari nei quali almeno un componente sia in una delle seguenti condizioni:

1. con disabilità, come definita ai sensi del regolamento di cui al D.P.C.M. 159/2013;
2. minorenni;
3. con almeno 60 anni di età;
4. in condizione di svantaggio e inserito in un programma di cura e assistenza dei servizi sociosanitari territoriali certificato dalla P.A..

Con D.M. 154/2023 sono state inoltre individuate le categorie dei soggetti da considerare in condizioni di svantaggio.

Il richiedente l'ADI deve essere, alternativamente:

- cittadino italiano o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
- cittadino di altro Paese dell'Unione Europea o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
- cittadino di Paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
- cittadino titolare dello *status* di protezione internazionale o dello status di apolide.

Il richiedente, al momento della presentazione della domanda, deve inoltre essere residente in Italia da almeno 5 anni, di cui gli ultimi 2 in modo continuativo. Tale requisito deve sussistere al momento della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio. Da notare che la continuità della residenza si intende interrotta nell'ipotesi di assenza dal territorio italiano per un periodo pari o superiore a 2 mesi continuativi, ovvero nella ipotesi di assenza dal territorio italiano nell'arco di 18 mesi per un periodo pari o superiore a 4 mesi anche non continuativi.

Il nucleo familiare del richiedente, al momento della presentazione della domanda e per la durata dell'erogazione della prestazione, deve essere in possesso, congiuntamente, dei seguenti requisiti reddituali e patrimoniali:

- un valore ISEE, in corso di validità, non superiore a € 9.360;
- un valore del reddito familiare inferiore a una soglia di 6.000 euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza dell'ADI; tale valore è fissato in 7.560 euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza dell'ADI, nel caso in cui il nucleo familiare sia composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni o da persone di



età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza;

- un valore del patrimonio immobiliare, come definito ai fini dell'ISEE, diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini dell'Imu non superiore a 150.000 euro, non superiore a 30.000 euro;
- un valore del patrimonio mobiliare, come definito ai fini dell'ISEE, (ad esempio, depositi, conti correnti, etc., al lordo delle franchigie) non superiore a:
 - 6.000 euro per i nuclei composti da un solo componente;
 - 8.000 euro per i nuclei composti da 2 componenti;
 - 10.000 euro per i nuclei composti da 3 o più componenti (soglia aumentata di 1.000 euro per ogni minorene successivo al secondo).

La presenza dell'attestazione dell'ISEE in corso di validità è richiesta al momento della compilazione della domanda di accesso al beneficio.

Nel reddito familiare così considerato sono incluse le pensioni dirette e indirette, in corso di godimento da parte dei componenti il nucleo familiare, con decorrenza successiva al periodo di riferimento dell'ISEE in corso di validità. Nel calcolo del reddito familiare non si computa quanto percepito a titolo di Assegno di inclusione, di Reddito o Pensione di cittadinanza o di altre misure nazionali o regionali di contrasto alla povertà.

Esiste inoltre uno specifico parametro della scala di equivalenza, per la determinazione della soglia di reddito per l'accesso alla misura. Nella circolare n. 105/2023 l'Istituto ne indica i valori e il funzionamento.

Ai fini del riconoscimento dell'ADI si applicano le seguenti disposizioni:

- i coniugi permangono nel medesimo nucleo anche a seguito di separazione o divorzio, qualora autorizzati a risiedere nella stessa abitazione;
- i componenti già facenti parte di un nucleo familiare, come definito, ai fini dell'ISEE, o del medesimo nucleo come definito ai fini anagrafici, continuano a farne parte anche a seguito di variazioni anagrafiche, qualora continuino a risiedere nella medesima abitazione;
- i soggetti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere costituiscono sempre un nucleo familiare a sé, anche ai fini dell'ISEE.

Vi è poi una disposizione legata alla disponibilità e godimento di beni durevoli, quali altri indicatori del tenore di vita. Il nucleo familiare deve trovarsi, congiuntamente, nelle seguenti condizioni:

- nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di autoveicoli, di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei 36 mesi antecedenti la richiesta, esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità ai sensi della disciplina vigente;
- nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto, nonché di aeromobili di ogni genere come definiti dal codice della navigazione.

Altra condizione concerne che il beneficiario dell'ADI non debba essere sottoposto a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, e non debba aver subito sentenze definitive di condanna, o adottate ai sensi dell'articolo 444 e ss., c.p.p., che comportino l'applicazione di una pena non inferiore a un anno di reclusione, intervenute nei 10 anni precedenti la richiesta.

Si ricorda, inoltre, che non ha diritto all'ADI il nucleo familiare in cui un componente, sottoposto agli obblighi del percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa, risulti disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa, nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

In relazione all'obbligo formativo viene specificato che i beneficiari dell'ADI, appartenenti alla fascia di età compresa tra i 18 e i 29 anni, devono avere adempiuto all'obbligo scolastico o essere iscritti e frequentare percorsi di istruzione per adulti di primo livello o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione. La mancata frequenza di un percorso di istruzione per adulti di primo livello, quando previsto, è tra le cause di decadenza del nucleo dal beneficio.

La misura dell'ADI è compatibile con lo svolgimento di un'attività di lavoro, rispettivamente dipendente o autonomo, purché il reddito percepito dal nucleo non superi i valori soglia per accedere al beneficio. Il beneficiario è tenuto a indicare all'Istituto eventuali modifiche. L'ADI è inoltre compatibile con il godimento di ogni strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria. Tali prestazioni, tuttavia, rilevano ai fini della misura in quanto concorrono a determinare il reddito familiare, secondo quanto previsto dalla disciplina dell'ISEE.

Ai fini della verifica dell'accesso, i requisiti economici di accesso all'ADI si considerano posseduti per tutta la durata della attestazione dell'ISEE, in corso di validità al momento di presentazione della domanda, e sono riverificati in caso di presentazione di nuova dichiarazione sostitutiva unica (DSU). Il beneficio economico dell'ADI è calcolato su base annua, a integrazione del reddito familiare, ed è composto da una quota A e una quota B. Nella citata circolare n. 105, l'Inps fornisce anche esempi di calcolo.

L'ADI è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato "*Carta di inclusione*" (o anche Carta Adi). Viene specificato che l'ADI può essere erogato suddividendo l'importo spettante tra i componenti maggiorenni del nucleo familiare, che esercitano le responsabilità genitoriali o sono considerati nella scala di equivalenza, riconoscendo a ciascuno la quota *pro-capite*. Oltre che al soddisfacimento delle esigenze previste per la carta acquisti, la Carta ADI permette di effettuare prelievi di contante, entro un limite mensile non superiore a 100 euro per un singolo individuo, moltiplicato per la scala di equivalenza, e di effettuare un bonifico mensile in favore del locatore indicato nel contratto di locazione ove esistente.

La consegna della Carta ADI viene effettuata presso gli uffici postali a seguito dell'accredito del primo pagamento. I beneficiari vengono avvisati tramite portale SIISL o SMS/mail della disponibilità della carta.

La richiesta del beneficio Adi è effettuata con modalità telematiche all'Inps attraverso il sito istituzionale. Il relativo percorso di attivazione viene avviato mediante l'iscrizione alla "*piattaforma di attivazione per l'inclusione sociale e lavorativa*", presente nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL). All'atto della domanda, l'interessato viene informato che può accedere all'aggiornamento sullo stato di accettazione della sua richiesta. Ai fini del riconoscimento del beneficio economico dell'ADI, il richiedente, dopo aver presentato la relativa domanda, deve effettuare l'iscrizione presso il SIISL, al fine di sottoscrivere il Piano di attivazione digitale (PAD) del nucleo familiare.

Si ricorda che con la sottoscrizione del PAD del nucleo familiare, viene effettuato l'invio automatico dei dati del nucleo familiare al servizio sociale del comune di residenza per l'analisi e la presa in

carico dei componenti con bisogni complessi e per l'attivazione degli eventuali sostegni, nonché del percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa dei componenti del nucleo familiare.

Viene quindi attivato un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa a cui i nuclei beneficiari dell'ADI, che hanno sottoscritto il PAD, sono tenuti ad aderire; questo è definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti. L'obiettivo del patto di inclusione è quello di accompagnare il sostegno economico, con un progetto concretamente orientato alla rimozione delle cause che sono alla base della condizione di povertà.

Se vi sono delle variazioni durante il godimento del beneficio, es. variazioni del nucleo o variazioni dell'attività lavorativa, dovrà esserne effettuata comunicazione da parte del beneficiario.

Sono previsti controlli, circa tale misura, con possibili sanzioni di sospensione, revoca o decadenza. Il beneficio economico dell'ADI è esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche e non pignorabile.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI ADI E SFL

Si informano i Signori Clienti che l'Inps, con circolare n. 111 del 29 dicembre 2023, ha fornito le prime indicazioni relative all'esonero contributivo per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto per la formazione e il lavoro (SFL) previsto dal D.L. 48/2023 (L. 85/2023).

In particolare, l'articolo 10, comma 1, ha previsto che: *“Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche [...]”*.

Per effetto del rinvio operato dall'articolo 12, comma 10, D.L. n. 48/2023, all'articolo 10 del medesimo Decreto-Legge, l'esonero contributivo previsto per l'assunzione di soggetti beneficiari dell'ADI è riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di soggetti beneficiari del SFL.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, e degli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3, L. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario del SFL o dell'ADI iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

L'esonero contributivo per l'assunzione di soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati (escluse le assunzioni effettuate dalla pubblica Amministrazione), a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, purchè inseriscano l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL di cui all'articolo 5 del medesimo Decreto-Legge.

Rapporti di lavoro agevolati

L'esonero contributivo spetta per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro. Il medesimo esonero è altresì riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo



determinato in contratti a tempo indeterminato. Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere a fare data dal 1° gennaio 2024.

Inoltre, l'assunzione deve ritenersi riferita ai lavoratori beneficiari del Servizio per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione, e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita: è necessario che, alla data della prima assunzione incentivata, il lavoratore sia percettore della specifica misura (SFL o ADI). Il rispetto del suddetto requisito non è, invece, richiesto né nelle ipotesi di proroga del rapporto né nelle ipotesi di eventuale conversione a tempo indeterminato dello stesso.

Non rientrano nell'ambito di applicazione della norma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, i rapporti di lavoro intermittente, e le prestazioni di lavoro occasionale (PRESTO). L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001.

Misura e durata dell'esonero

L'agevolazione, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, compreso il contratto di apprendistato, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, per la durata di dodici mesi.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (8.000 euro /12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (666,66 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

L'esonero contributivo spetta anche in relazione alle assunzioni dei soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale: in tali ipotesi, l'esonero è riconosciuto, per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro, nella misura del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

In questo caso, la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 333,33 euro (4.000 euro/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 10,75 euro (333,33 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

In caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto *“nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai*

sensi del comma 2°: ciò implica che l'esonero spetta nella misura del 100% della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, per la durata massima di dodici mesi decorrenti dalla data della trasformazione, a cui si aggiungono i periodi di esonero precedentemente fruiti in relazione all'assunzione con contratto a tempo determinato o stagionale, nella misura del 50% della contribuzione datoriale dovuta.

Non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo Tfr al Fondo tesoreria;
- il contributo ai Fondi di solidarietà;
- il contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Come precisato per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Condizioni specifiche

Il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto maggiorato delle predette sanzioni civili, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ A FAVORE DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Al fine di sostenere economicamente i lavoratori del settore dello spettacolo viene introdotta una specifica indennità di discontinuità a loro favore tenuto conto della peculiarità delle prestazioni di lavoro nel predetto settore e del loro carattere strutturalmente discontinuo.

In particolare, l'articolo 1, D.Lgs. 175/2023 introduce l'indennità in argomento con decorrenza dal 1° gennaio 2024, individuando quali destinatari della misura i lavoratori autonomi, compresi quelli con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, i lavoratori subordinati a tempo determinato nonché i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato, del settore dello spettacolo, che non siano titolari dell'indennità di disponibilità.

I destinatari dell'indennità di discontinuità sono i seguenti lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo:

- lavoratori autonomi, assicurati al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, ivi compresi quelli con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa;
- lavoratori subordinati a tempo determinato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), D.Lgs. 182/1997, ossia i lavoratori che prestano attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacolo (cfr. le qualifiche professionali di cui al D.M. 15 marzo 2005, lettera a);
- lavoratori subordinati a tempo determinato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), D.Lgs. 182/1997, ossia i lavoratori di seguito elencati:
 - operatori di cabine di sale cinematografiche;
 - impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti e imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
 - maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio, autisti dipendenti dagli enti e imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
 - impiegati e operai dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti;
 - lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei film;
- lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, che non siano titolari della indennità di disponibilità di cui all'articolo 16, D.Lgs. 81/2015. L'indennità di discontinuità è riconosciuta ai lavoratori che possano fare valere, al momento della presentazione della domanda, congiuntamente i seguenti requisiti:
 - a) essere cittadino di uno Stato membro dell'Unione Europea o cittadino straniero regolarmente soggiornante nel territorio italiano;
 - b) essere residente in Italia da almeno un anno;

- c) essere in possesso di un reddito ai fini dell'Irpef, determinato in sede di dichiarazione quale reddito di riferimento per le agevolazioni fiscali, non superiore a euro 25.000 nell'anno di imposta precedente alla presentazione della domanda. La circolare Inps n. 2/2024 precisa che il reddito cui ci si riferisce è il reddito complessivo ai fini Irpef e non il solo reddito connesso all'attività da lavoro per cui è prevista l'iscrizione al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo. In ordine al requisito reddituale il richiedente la prestazione dovrà dichiarare, in sede di presentazione della domanda, di esserne in possesso;
- d) avere maturato, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, almeno sessanta giornate di contribuzione accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo. Ai fini del calcolo delle giornate non si computano le giornate eventualmente riconosciute a titolo di indennità di discontinuità, di indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS) e di indennità della nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) nel medesimo anno. Ai fini del perfezionamento del requisito richiesto, si considerano utili i contributi previdenziali accreditati al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, con esclusione di quelli connessi a rapporti di lavoro a tempo indeterminato; fanno eccezione, in quanto considerati utili, i contributi versati al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo relativi a rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità di cui all'articolo 16, D.Lgs. 81/2015. Ai soli fini del raggiungimento del requisito contributivo, si considerano altresì utili i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria e congedo parentale regolarmente indennizzati riferiti ai soli periodi non coperti da contribuzione obbligatoria per effetto dell'astensione della lavoratrice e del lavoratore;
- e) avere, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, un reddito da lavoro derivante in via prevalente dall'esercizio delle attività lavorative per le quali è richiesta l'iscrizione obbligatoria al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo. In ragione della previsione di cui sopra, si evidenzia che il requisito si intende soddisfatto solo laddove il richiedente l'indennità non sia stato titolare, neanche per un breve arco temporale ricadente nell'anno di osservazione, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato; è fatta salva, come espressamente previsto dalla richiamata disposizione normativa, la sola titolarità di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato di tipo intermittente senza indennità di disponibilità. Si fa altresì presente che l'accesso alla misura in argomento non è preclusa in presenza di svolgimento di attività lavorativa alla data di presentazione della domanda; ciò in quanto detta indennità non ha come l'indennità NASpI, la finalità di indennizzare i periodi di disoccupazione che seguono la cessazione involontaria di un rapporto di lavoro, bensì quella di indennizzare periodi di non lavoro riferiti all'anno precedente a quello di presentazione della domanda;
- f) non essere stato titolare di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, fatta eccezione per i rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato, per i quali non sia prevista l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16, D.Lgs. 81/2015;
- g) non essere titolare di trattamento pensionistico diretto a carico, anche *pro quota*, dell'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) e delle forme esclusive, sostitutive, esonerative e integrative della stessa, delle forme previdenziali compatibili con l'AGO, della Gestione separata, degli enti di previdenza di cui al D.Lgs. 509/1994, e al D.Lgs. 103/1996, nonché della c.d. APE sociale. L'indennità di discontinuità non è cumulabile con l'assegno ordinario di invalidità.
-

L'indennità di discontinuità in parola è riconosciuta per un numero di giornate pari a 1/3 di quelle accreditate al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nell'anno civile precedente la presentazione della domanda, detratte le giornate coperte da altra contribuzione obbligatoria o indennizzate ad altro titolo nel limite della capienza di 312 giornate annue complessive.

Ai fini della determinazione della durata dell'indennità, intesa in termini di numero di giorni indennizzabili, non sono considerate utili le giornate indennizzate a titolo di indennità di maternità, di malattia, di infortunio, nonché a titolo di indennità di disoccupazione involontaria (NASpI, NASpI erogata in forma anticipata, DIS-COLL, Alas, Iscro, DS Inpgi, DS Agricola); inoltre, non sono utili ai fini della durata, le giornate indennizzate a titolo di prestazioni integrative dell'indennità NASpI, di indennità previste in caso di sospensione del rapporto di lavoro, nonché le giornate, sia di riduzione che di sospensione del rapporto di lavoro, coperte da trattamenti di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria, anche in deroga, di assegno di integrazione salariale a carico del Fondo di integrazione salariale (FIS) e dei Fondi di solidarietà bilaterali,

Infine, non sono utili le giornate indennizzate a titolo di assegno ordinario di invalidità.

Si evidenzia che i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria e congedo parentale regolarmente indennizzati sono invece considerati utili ai soli fini del raggiungimento del requisito contributivo (60 giornate).

È utile poi ricordare che ai fini della durata dell'indennità di discontinuità non sono computati i periodi contributivi, presenti nell'anno di osservazione (anno precedente a quello di presentazione della domanda), che hanno già dato luogo a erogazione di altra prestazione di disoccupazione (ad esempio, NASpI, anche erogata in forma anticipata, Alas).

La misura giornaliera dell'indennità di discontinuità è calcolata sulla media delle retribuzioni imponibili in rapporto alle giornate oggetto di contribuzione derivanti dall'esercizio delle attività lavorative per le quali è richiesta l'iscrizione obbligatoria al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo relative all'anno precedente la presentazione della domanda dell'indennità. Pertanto, ai fini della determinazione della retribuzione media giornaliera si prende a riferimento la retribuzione imponibile dell'anno di riferimento (anno civile precedente alla presentazione della domanda) e si divide la stessa per il numero delle giornate coperte da contribuzione derivanti dallo svolgimento di attività lavorativa per cui è richiesta l'iscrizione obbligatoria al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

L'indennità è corrisposta in unica soluzione nella misura del 60% del valore spettante.

In ordine alla misura della prestazione, si evidenzia infine che nel caso in cui l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie non consenta di soddisfare il numero delle domande ammesse all'indennità di discontinuità, l'INPS, entro trenta giorni dalla scadenza del termine del 30 settembre di ogni anno di valutazione delle domande, stabilisce la quota dell'indennità da erogare, riparametrata in misura proporzionale in base alla dotazione finanziaria e all'ammontare complessivo delle indennità liquidabili agli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa.

L'importo giornaliero dell'indennità non può in ogni caso superare l'importo del minimale giornaliero contributivo stabilito annualmente dall'Inps.

Per fruire dell'indennità di discontinuità i potenziali beneficiari devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, entro la data del 30 marzo di ogni anno, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di

Patronato sul portale *web* dell'Istituto. Laddove il 30 marzo cada di domenica o di altro giorno festivo la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno utile non festivo.

La domanda sarà disponibile dal 15 gennaio 2024, accedendo alla sezione “*Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche*” raggiungibile a partire dalla *home page* del sito *web* dell'Istituto (www.inps.it), seguendo il percorso “*Sostegni, Sussidi e Indennità*” > “*Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità*” > selezionare la voce “*Vedi tutti*” nella sezione Strumenti > “*Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche*”; una volta autenticati sarà necessario selezionare “*Indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo*”.

Le credenziali di accesso al servizio per la prestazione sopra descritta sono attualmente le seguenti:

- SPID di livello 2 o superiore;
- Carta di identità elettronica 3.0 (CIE);
- Carta nazionale dei servizi (CNS).

Per coloro che non sono in possesso di nessuna delle anzidette credenziali, è possibile presentare domanda attraverso gli Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

Per i periodi di fruizione dell'indennità di discontinuità è riconosciuta d'ufficio la contribuzione figurativa rapportata alla media delle retribuzioni imponibili relative alle giornate contribuite al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo nell'anno precedente la presentazione della domanda di indennità entro un limite di retribuzione giornaliera pari a 1,4 volte del minimale giornalierocontributivo stabilito annualmente dall'Inps. Il periodo di contribuzione figurativa derivante dall'indennità di discontinuità è computato ai fini dell'anzianità contributiva utile al perfezionamento dei requisiti pensionistici.

I lavoratori percettori dell'indennità di discontinuità, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze finalizzate al reinserimento nel mercato del lavoro, partecipino a percorsi di formazione continua e di aggiornamento professionale nelle discipline dello spettacolo, anche mediante l'utilizzo delle risorse dei fondi paritetici interprofessionali.

L'articolo 7, D.Lgs. 175/2023 prevede inoltre che a decorrere dal 1° gennaio 2024, per i lavoratori di cui all'articolo 1 del medesimo decreto è dovuto un contributo a carico del datore di lavoro o committente con aliquota pari all'1 per cento dell'imponibile contributivo, nonché un contributo di solidarietà a carico dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, pari allo 0,50% della retribuzione o dei compensi eccedenti il massimale contributivo previsto per gli iscritti al medesimo Fondo e stabilito annualmente ai sensi dell'articolo 2, comma 18, L. 335/1995. Tale contribuzione confluisce presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24, L. 88/1989.

Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2024, per i lavoratori subordinati a tempo determinato il contributo addizionale è pari all'1,10% dell'imponibile previdenziale.

L'indennità di discontinuità concorre alla formazione del reddito ai fini fiscali.

In relazione al regime fiscale da applicare, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, D.P.R. 917/1986, l'indennità in argomento ha la medesima natura reddituale degli emolumenti ordinariamente percepiti per le prestazioni svolte sulla base dei rapporti contrattuali in essere. Pertanto, se percepita in sostituzione di un reddito di lavoro dipendente, è assoggettata al regime ordinario della tassazione corrente con la ritenuta alla fonte a titolo d'acconto.

Qualora l'indennità in argomento sia corrisposta in sostituzione di un reddito di lavoro autonomo, è assoggettata a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto; detta ritenuta non viene effettuata qualora il beneficiario dichiari nella domanda di adottare il regime forfettario. In entrambe le fattispecie in esame l'Istituto rilascia al contribuente apposita certificazione fiscale (CUS/CUA) valida ai fini dichiarativi.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: AGEVOLAZIONI *PART TIME* CICLICO

Si comunica che l'Inps, con circolare n. 109 del 27 dicembre 2023, ha fornito chiarimenti in merito all'Indennità *una tantum* per l'anno 2022 e 2023 a favore dei lavoratori a tempo parziale ciclico. Potranno usufruire del beneficio i titolari di tutti i rapporti di lavoro *part-time* nell'anno 2021, aprescindere dalla qualificazione formale degli stessi come verticali, misti od orizzontali, purché caratterizzati da una sospensione ciclica dell'attività lavorativa di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiore a 7 settimane e non superiore a 20 settimane. Il lavoratore, alla data di presentazione della domanda, non deve essere titolare:

- di altro rapporto di lavoro dipendente diverso da quello a tempo parziale ciclico;
- della NASpI
- di un trattamento pensionistico diretto.

Per i lavoratori interessati che hanno presentato la domanda per l'indennità *una tantum* 2022 nell'anno 2023, il controllo relativo alla non titolarità di altro rapporto di lavoro, di trattamento pensionistico diretto, nonché quello relativo alla non percezione dell'indennità NASpI, sarà effettuato non alla data di presentazione della domanda, bensì alla data del 30 novembre 2022.

Inoltre, come precisa l'Inps, è previsto il riconoscimento di una indennità *una tantum* di importo pari a 550 euro, per l'anno 2023, a favore dei lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico nell'anno 2022.

L'indennità è riconosciuta ai lavoratori dipendenti di aziende private che siano stati titolari nell'anno 2022 di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico caratterizzato da periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa, e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane, dovuti a sospensione ciclica della prestazione lavorativa.

In questo caso il requisito si intende soddisfatto qualora il lavoratore, nell'alternanza dei periodi di lavoro e non lavoro riferiti alla titolarità del contratto di lavoro nell'anno 2022, possa fare valere un periodo continuativo di non lavoro di almeno un mese e nel complesso un periodo di non lavoro non inferiore a 7 settimane e non superiore a 20 settimane. Inoltre, ai fini dell'accesso all'indennità *una tantum*, il lavoratore non deve essere titolare di un trattamento pensionistico diretto al momento della presentazione della domanda.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

**Oggetto: COMPUTO DEL RATEO DI TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA NEL
CALCOLO
DELL'INDENNITÀ PER IL CONGEDO STRAORDINARIO**

Precisazioni in ordine ai criteri di computo del rateo della tredicesima e della quattordicesima mensilità nel calcolo dell'indennità per il congedo straordinario per conviventi di soggetto con disabilità in situazione di gravità che non può superare la durata complessiva di 2 anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa, di cui all'articolo 42, commi 5 e ss., D.Lgs. 151/2001, sono stati forniti dall'Inps nel messaggio n. 30/2024.

L'Istituto conferma l'interpretazione già fornita sull'argomento con le circolari n. 64/2001 e n. 32/2012. Conseguentemente, durante il periodo di congedo straordinario indicato, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione che precede il congedo stesso, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento (comprensiva del rateo della tredicesima mensilità, nonché delle altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, etc.), esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione. Il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: PUBBLICO IMPIEGO E MALATTIA

Si comunica che l'Inps, con messaggio n. 4640 del 22 dicembre 2023, ha fornito indicazioni in merito alla variazione delle fasce di reperibilità per le visite mediche di controllo domiciliare durante il congedo per malattia dei dipendenti pubblici. A seguito della sentenza del TAR n. 16305/2023 è stato ritenuto che la differenziazione delle fasce orarie di reperibilità costituisca una disparità di trattamento ingiustificata tra i dipendenti pubblici e privati, in violazione del principio costituzionale di uguaglianza sancito dall'articolo 3 della Costituzione italiana.

In particolare, il Tribunale ha sottolineato anche che mantenere fasce orarie differenziate, con una durata complessiva quasi doppia per i dipendenti pubblici rispetto a quelli privati, può costituire un vero e proprio abuso di potere e un tentativo di scoraggiare l'uso del congedo per malattia, ciò in contrasto con la tutela della salute prevista dalla Costituzione. La norma dovrà essere rivista.

Nelle more dell'emanazione di un nuovo decreto ministeriale, in virtù del principio di armonizzazione, l'Inps ha disposto che, in attesa di ulteriori sviluppi, le visite mediche di controllo domiciliare nei confronti dei dipendenti pubblici debbano essere effettuate negli stessi orari dei dipendenti privati, ossia: dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di tutti i giorni (compresi domeniche e festivi).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: DIFFIDE ACCERTATIVE E PROCEDURE DA SOVRAINDEBITAMENTO E/OFALLIMENTO

L'INL con propria nota n. 2414/2023 fornisce importanti precisazioni in ordine alla correttezza della non adozione, da parte del personale ispettivo dell'ente, del provvedimento della diffida accertativa, in caso di fallimento del datore di lavoro ovvero di attivazione da parte dello stesso di procedure da sovraindebitamento, difettando il requisito della esigibilità.

Come noto, le modifiche apportate nel 2020 al provvedimento di diffida accertativa, oltre che volte ad ampliare le reali possibilità di tutela dei lavoratori, sono state dirette a semplificare le procedure di emanazione del provvedimento. Pertanto, come precisato dal comma 3, articolo 12 cit., *“decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, oppure in caso di rigetto del ricorso, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista efficacia di titolo esecutivo”*.

È bene ricordare, con particolare riferimento alla *“automatica formazione del titolo esecutivo”*, che la diffida adottata dal personale ispettivo acquista automaticamente efficacia di titolo esecutivo, senza alcun provvedimento ulteriore da parte del Dirigente di sede o altro provvedimento da parte dell'ufficio:

- trascorsi 30 giorni dalla notifica, salvo che non sia promosso un tentativo di conciliazione o sia presentato ricorso al Direttore dell'ufficio che ha adottato l'atto;
- in caso di mancato raggiungimento di un accordo in sede conciliativa, attestato da apposito verbale;
- in caso di rigetto del ricorso. L'eventuale accoglimento del ricorso impedisce pertanto la formazione del titolo esecutivo. Nel caso di accoglimento parziale sarà invece necessario rettificare il provvedimento di diffida in conformità alle indicazioni contenute nella decisione del ricorso e notificarlo al datore di lavoro e al lavoratore, il quale potrà sin da subito attivare eventuali procedure esecutive.

L'Ispettorato, pertanto, in relazione al quesito proposto, nell'eventualità che le procedure concorsuali in oggetto siano state già aperte al momento dell'adozione del provvedimento di diffida accertativa, ritiene che in tali ipotesi, permangano le ragioni di non adottabilità dell'atto in quanto risulta carente il carattere dell'esigibilità in relazione al credito accertato.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: INTERESSI LEGALI DAL 1° GENNAIO 2024

Si informano i Signori Clienti che l'Inail, con circolare n. 2 dell'8 gennaio 2024, e l'Inps, con circolare n. 5 del 10 gennaio 2024, hanno reso noto la variazione del tasso degli interessi legali, disposto dal Mef con Decreto 29 novembre 2023, pari al 2,5% in ragione d'anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2024.

Detto tasso costituisce la misura di riduzione massima delle sanzioni civili prevista dall'articolo 116, commi 15, 15-bis, 16 e 17, L. 388/2000.

Inoltre, la misura dell'interesse del 2,5% si applica alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2024.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.

