



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

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Le informative per l'azienda

Le news di settembre	pag. 3
L'Agenzia delle entrate fornisce le indicazioni per erogazione <i>bonus</i> ai dipendenti con figli a carico, fino a 3.000 euro senza imposte	pag. 7
Detassazione delle mance e trattamento integrativo speciale - Le istruzioni dell'Agenzia delle entrate	pag. 9
Prestazioni occasionali nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento	pag. 13
Chiarimenti su elezione RLS nelle unità produttive	pag. 16
Inail - Rateazioni dei debiti per premi ed accessori non iscritti a ruolo	pag. 17
T Trattamenti straordinari di integrazione salariale in deroga	pag. 18
Apprendistato stagionale per minori	pag. 21
Compensazione trattamento integrativo speciale turismo	pag. 23
Aggiornata la disciplina del fondo di garanzia Tfr	pag. 24
Congedi parentale e di paternità obbligatorio e permessi per disabilità in UniEmens	pag. 28
Sospensione termini per alluvionati	pag. 37
Chiarimenti per cumulo incentivo assunzioni NEET 2023	pag. 39
Chiarimenti sull'esonero IVS a carico lavoratori	pag. 41
Chiarimenti sull'assegno per congedo matrimoniale	pag. 42
Supporto per la formazione e il lavoro	pag. 43
Profili fiscali del lavoro da remoto (c.d. <i>Smart working</i>)	pag. 44
Finanziamenti agevolati ai lavoratori - chiarimenti	pag. 50
Tassazione prestiti e <i>fringe benefit</i>	pag. 52
Agevolazione sportivi impatriati	pag. 53
T Trattamento fiscale delle somme erogate dal datore di lavoro	pag. 54

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Inail: modificato il tasso di interesse di rateazione e sanzioni civili

L'Inail, con circolare 31 luglio 2023, n. 37, rende noto, a seguito della decisione 27 luglio 2023 della BCE che ha fissato al 4,25% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ORP), che, a decorrere dal 2 agosto 2023, il tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori e quello per la determinazione delle sanzioni civili sono i seguenti:

- 10,25% interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori;
- 9,75% misura delle sanzioni civili.

Riguardo alle rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori, l'Inail ha chiarito che i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione presentate dal 2 agosto 2023 sono determinati applicando il tasso di interesse pari al 10,25%.

Nulla varia per le rateazioni in corso, per le quali restano validi i piani di ammortamento già determinati con applicazione del tasso di interesse in vigore alla data di presentazione dell'istanza.

Riguardo alle sanzioni civili, a decorrere dal 2 agosto 2023 si applica un tasso pari al 9,75% nelle seguenti ipotesi:

- a) mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie (articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000);
- b) evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia stessa;
- c) mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori

Nei confronti delle aziende sottoposte a procedure concorsuali, le sanzioni civili possono essere ridotte a un tasso annuo non inferiore a quello degli interessi legali, a condizione che siano integralmente pagati i contributi e le spese: tenuto conto che il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema è inferiore al tasso degli interessi legali attualmente in vigore pari al 5,00% a decorrere dal 2 agosto 2023, ai fini della riduzione della sanzione civile in caso di mancato o ritardato pagamento del premio si applica il tasso del 5% (misura del tasso degli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ.), mentre in caso di evasione si applica il tasso del 7,00% (misura del tasso degli interessi legali di cui all'articolo 1284 del codice civile maggiorato di 2 punti).

(Inail, circolare, 31 luglio 2023, n. 37)

Inps: modifica del tasso di interesse di rateazione e delle sanzioni civili

L'Inps, con circolare 31 luglio 2023, n. 71, rende noto, a seguito della decisione di politica monetaria del 27 luglio 2023 della BCE che ha fissato al 4,25% il tasso di interesse sulle operazioni di

rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ORP), che, a decorrere dal 2 agosto 2023, il tasso di interesse per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili sono i seguenti:

- 10,25% annuo per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e trova applicazione con riferimento alle rateazioni presentate a decorrere dal 2 agosto 2023;
- 9,75% misura delle sanzioni civili.

Nei confronti delle aziende sottoposte a procedure concorsuali, le sanzioni civili possono essere ridotte a un tasso annuo non inferiore a quello degli interessi legali, a condizione che siano integralmente pagati i contributi e le spese: tenuto conto che il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema è inferiore al tasso degli interessi legali attualmente in vigore pari all'5,00% a decorrere dal 2 agosto 2023 resta invariata l'applicazione della riduzione massima pari al tasso legale (5%), mentre la riduzione minima in caso di evasione sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti (7%).

(Inps, circolare, 31 luglio 2023, n. 71)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Supporto per la formazione e il lavoro: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 77 del 29 agosto 2023, ha fornito i primi chiarimenti operativi sulla misura del Supporto per la formazione e il lavoro, disciplinato dall'articolo 12, D.L. 48/2023.

Il SFL è una misura finalizzata a favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate. Nelle misure del Supporto per la formazione e il lavoro rientrano il servizio civile universale di cui al D.Lgs. 40/2017, e i progetti utili alla collettività come definiti ai sensi dell'articolo 6, comma 5-bis, D.L. 48/2023.

Il SFL è destinato ai singoli componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra i 18 e i 59 anni, con un valore dell'ISEE familiare, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro annui e che non hanno i requisiti per accedere all'ADI.

Possono accedere alla misura, altresì, i componenti dei nuclei familiari, che percepiscono, a far data dal 1° gennaio 2024, l'Assegno di inclusione e che decidono di partecipare ai percorsi sopra indicati, pur non essendo sottoposti agli obblighi previsti dall'articolo 6, comma 4, D.L. 48/2023, purché non siano calcolati nella scala di equivalenza specifica per l'ADI. Ai sensi dell'articolo 2, comma 3, D.L. 48/2023, sono esclusi dal godimento del beneficio i soggetti disoccupati, 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, intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7, L. 604/1966.

Ai sensi dell'articolo 3, D.M. 108/2023, la domanda è presentata dall'interessato all'Inps in modalità telematica e il relativo percorso di attivazione viene attuato mediante la piattaforma SIISL. All'atto della domanda, l'interessato viene informato che attraverso il SIISL riceverà l'informazione dell'accettazione della sua domanda del SFL per proseguire il percorso di attivazione.

(Inps, circolare, 29 agosto 2023, n. 77)

Isola di Ischia: ripresa dei termini per adempimenti e versamenti premi INAIL

L'INAIL, con istruzione operativa 29 agosto 2023 n. 8877, rende noto che, per consentire a coloro che si sono avvalsi della sospensione degli adempimenti prevista dal D.L. 186/2022 di presentare la dichiarazione delle retribuzioni per l'autoliquidazione 2022/20232 e la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione ai sensi dell'articolo 23 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei

premi, sono disponibili dal 1° settembre 2023 e fino al 16 settembre 2023 compreso i servizi “Alpi online” e “Riduzione per prevenzione”.

Si ricorda, inoltre, che coloro che si sono avvalsi della sospensione dei versamenti devono effettuare il pagamento degli importi sospesi in unica soluzione entro il 16 settembre 2023 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 60 rate mensili di pari importo con scadenza il 16 di ciascun mese, con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2023.

(INAIL, istruzione operativa, 29 agosto 2023, n. 8877)

Contributi volontari 2023 per il settore agricolo

L’Inps, con circolare 24 luglio 2023, n. 69, fornisce le indicazioni riguardanti le modalità di calcolo, per l’anno 2023, dei contributi volontari relativi alle varie categorie di lavoratori agricoli, diversificate in relazione alla tipologia e alla gestione di appartenenza dei lavoratori volontari.

Le aliquote contributive da applicare per la determinazione dell’importo dei contributi volontari dei lavoratori agricoli dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, per l’anno 2023, autorizzati alla prosecuzione volontaria dell’assicurazione entro il 30 dicembre 1995 ovvero autorizzati dal 31 dicembre 1995, hanno raggiunto negli anni precedenti la misura dell’aliquota dovuta dalla generalità delle aziende agricole al Fondo pensione lavoratori dipendenti (FPLD): pertanto, l’aliquota da applicare è quella stabilita per il FPLD a decorrere dal 1° gennaio 2023, pari al 29,90% di cui il 29,79% come quota pensione e lo 0,11% come aliquota base.

I coltivatori diretti, i coloni, i mezzadri e gli imprenditori agricoli professionali versano i contributi volontari secondo quattro classi di reddito settimanale.

Per gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato, in conformità all’articolo 4, D.P.R. 1432/1971, e successive modificazioni, l’importo del contributo integrativo volontario, che può essere richiesto fino alla concorrenza di 270 giornate annue, è pari a quello del contributo obbligatorio vigente nell’anno cui si riferiscono i versamenti volontari a integrazione.

Pertanto, i contributi integrativi sono commisurati all’imponibile contributivo determinato in base alle retribuzioni percepite, sul quale deve essere applicata l’aliquota IVS vigente nel settore che, per l’anno 2023, per il FPLD è pari a 29,90%.

(Inps, circolare, 24 luglio 2023, n. 69)

Inail: assicurazione giornalisti ex Inpgi e servizi on line

L’Inail, con nota operativa 27 luglio 2023 n. 8069, comunica che il servizio online “Contributi giornalisti periodo transitorio > Richiesta codice ditta per denunce mensili/Variazioni anagrafiche” sul portale www.inail.it è stato implementato con 2 nuove sezioni relative alla comunicazione di sospensione dall’obbligo assicurativo o di cessazione del codice ditta.

La comunicazione può essere effettuata dal legale rappresentante/titolare dell’azienda/datore di lavoro soggetto assicurante o da un suo dipendente, ovvero da un consulente del lavoro o altro intermediario legittimato a svolgere adempimenti in materia di lavoro per i lavoratori subordinati nei confronti dell’Inail, che ha ricevuto mandato dal datore di lavoro o da un suo delegato.

Per effettuare la variazione è necessario indicare, oltre al codice fiscale, anche il PIN a suo tempo comunicato.

(Inail, istruzione operativa, 27 luglio 2023 n. 8069)

Durc consultabile direttamente dal telefonino

L'Inps, con comunicato stampa del 23 agosto 2023, rende noto che è stato rilasciato il servizio “Durc OnLine” (nella sezione “Servizi” dell’App Inps mobile): questo servizio consente di consultare i Durc delle imprese e dei lavoratori autonomi direttamente sul proprio *device* (*smartphone* o *tablet*), inserendo il codice fiscale del soggetto da verificare oppure il numero di protocollo del documento. Per ogni Durc *on line*, inoltre, sono disponibili informazioni di sintesi che possono essere visualizzate e scaricate.

(Inps, comunicato stampa, 23 agosto 2023)

Riduzione tasso medio per prevenzione OT23: *on line* nuovo modello e istruzioni

L’Inail, con comunicato del 4 agosto 2023, comunica che sono disponibili sul proprio sito (<https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/moduli-e-modelli/assicurazione/premio-assicurativo.html>) la versione aggiornata del modulo OT23 e la relativa guida alla compilazione per inoltrare la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione per l’anno 2024.

(Inail, comunicato, 4 agosto 2023)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Reddito di cittadinanza: nuove istruzioni per il regime transitorio

L’Inps, con messaggio 31 luglio 2023, n. 2835, ha fornito importanti chiarimenti in ordine alla disciplina transitoria per la fruizione del reddito di cittadinanza fino al 31 dicembre 2023.

Il D.L. 4 maggio 2023 n. 48, oltre ad avere introdotto le due nuove misure sostitutive del Reddito di cittadinanza, l’Assegno di inclusione e il supporto per la formazione e il lavoro, ha definito anche il regime transitorio per la fruizione del Reddito di cittadinanza: infatti, pur rimanendo confermata la previsione generale relativa al riconoscimento della misura nel limite massimo di sette mensilità e, comunque, non oltre il termine del 31 dicembre 2023, salvi i casi di non applicazione di tali limiti, l’articolo 13, comma 5 del citato decreto, dispone che i percettori di reddito di cittadinanza, non attivabili al lavoro, per i quali venga comunicata la presa in carico da parte dei servizi sociali entro il suddetto termine di 7 mesi e, comunque, non oltre il 31 ottobre 2023, potranno continuare a fruirne fino al 31 dicembre 2023.

Al riguardo, è necessario chiarire che la previsione normativa non ha come destinatari tutti coloro che cessano di percepire il reddito di cittadinanza alla settima mensilità, ma contempla solo l’ipotesi che, per i nuclei familiari non attivabili al lavoro, non oltre il 31 ottobre, possa pervenire una comunicazione di presa in carico da parte dei servizi sociali.

Per i nuclei presi in carico dai servizi sociali, la fruizione della misura potrà proseguire, senza il limite delle sette mensilità e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2023.

(Inps, messaggio, 31 luglio 2023, n. 2835)

Assegno di incollocabilità: la rivalutazione 2023

L’Inail, con circolare 26 luglio 2023, n. 34, rende noto che, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dell’8 giugno 2023, n. 84, l’importo mensile dell’assegno di incollocabilità è stato rivalutato, con decorrenza dal 1° luglio 2023, nella misura di 290,11 euro, sulla base della variazione, registrata dall’Istat, dell’indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati intervenuta tra il 2021 e il 2022, pari all’8,1%. Alle operazioni di conguaglio provvederà direttamente la Direzione centrale per l’organizzazione digitale con il pagamento del rateo di ottobre 2023.

(Inail, circolare, 26 luglio 2023, n. 34)

Le informative per l'azienda

Oggetto: L'AGENZIA DELLE ENTRATE FORNISCE LE INDICAZIONI PER EROGAZIONE *BONUS* AI DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO, FINO A 3.000 EURO SENZA IMPOSTE

La circolare n. 23/E/2023 fornisce le istruzioni per i datori di lavoro che intendono erogare ai propri dipendenti con figli a carico somme o rimborsi a titolo di *benefit*. La prassi dell'Agenzia delle entrate fornisce gli attesi chiarimenti sulla nuova disciplina del *welfare* aziendale, a seguito delle novità introdotte dal "Decreto lavoro" che ha innalzato per il 2023 fino a 3.000 euro (al posto degli ordinari 258,23 euro) il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti beni e servizi esenti da imposte. Lo stesso decreto (D.L. 48/2023) ha inoltre incluso tra i "bonus" che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche di energia elettrica, acqua e gas. Resta inteso che qualora il valore dei beni (tra cui rientra anche l'autoveicolo concesso in uso promiscuo al dipendente) o dei servizi forniti, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle bollette, risulti complessivamente superiore al limite in oggetto, l'intero valore rientra nell'imponibile fiscale e contributivo.

Ambito soggettivo

Per i dipendenti con figli fiscalmente a carico, dunque, sono esenti dall'Irpef, così come dall'imposta sostitutiva sui premi di produttività, i *benefit* fino a 3.000 euro ricevuti dal datore di lavoro. Rientrano nell'agevolazione anche le somme corrisposte o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. La circolare precisa che l'agevolazione si applica in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un solo figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi, e ricorda che, per il Fisco, sono considerati a carico i figli con reddito non superiore a 2.840,51 euro (al lordo degli oneri deducibili). Poiché il beneficio spetta per il 2023, questo limite di reddito - che sale a 4.000 euro per i figli fino a 24 anni - deve essere verificato al 31 dicembre di quest'anno. Il documento chiarisce inoltre che la nuova agevolazione spetta a entrambi i genitori anche nel caso in cui si accordino per attribuire la detrazione per figli a carico per intero al genitore che, tra i 2, possiede il reddito più elevato.

L'Agenzia precisa che la disposizione di cui trattasi, si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (co.co.co.). Inoltre, i *fringe benefit* di cui all'articolo 51, comma 3, Tuir (quelli fino a 258,23 euro o, nei casi previsti, fino a 3.000 euro) possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche *ad personam*.

Le regole per l'agevolazione

Per accedere al beneficio, il lavoratore deve dichiarare al proprio datore di lavoro di averne diritto, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico. In assenza della predetta

dichiarazione l'agevolazione in commento non è applicabile. Naturalmente, al venir meno dei presupposti per l'agevolazione - per esempio nel caso in cui, nel corso dell'anno, un figlio non sia più fiscalmente a carico - il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro. Quest'ultimo recupererà quindi il beneficio non spettante nei periodi di paga successivi e, comunque, entro i termini per le operazioni di conguaglio.

In ultimo viene ricordato che i datori di lavoro provvedono all'attuazione dell'agevolazione in commento previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DETASSAZIONE DELLE MANCE E TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE - LE ISTRUZIONI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Si informano i Signori Clienti che l'Agenzia delle entrate, con circolare n. 26/E del 29 agosto 2023, ha diramato i chiarimenti interpretativi relativi alla detassazione delle mance percepite dal personale impiegato nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (articolo 1, commi da 58 a 62, L. 197/2022). Nella circolare, inoltre, si forniscono chiarimenti in merito al trattamento integrativo speciale disciplinato dall'articolo 39-bis, D.L. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro).

Detassazione mance

Con riferimento alle somme destinate dai clienti ai lavoratori delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande a titolo di liberalità, con i citati commi da 58 a 62 è stata prevista, in luogo della naturale inclusione nel reddito di lavoro dipendente, *“un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5 per cento, entro il limite del 25 per cento del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro”*.

Si ritiene, in particolare, che il limite annuale del 25% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione rappresenti una franchigia, con la conseguenza che, in caso di superamento dello stesso, solo la parte eccedente il limite deve essere assoggettata a tassazione ordinaria.

Ai sensi del combinato disposto dei commi 58 e 62, il nuovo regime di tassazione sostitutiva in esame si applica alle mance percepite dai lavoratori del settore privato, che risultino *“titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a euro 50.000”* e che non abbiano rinunciato per iscritto alla facoltà di optare per la tassazione sostitutiva: il predetto limite reddituale di 50.000 euro è riferito al periodo d'imposta precedente a quello di percezione delle mance da assoggettare a imposta sostitutiva. Al riguardo, la circolare ricorda che, ai sensi dell'articolo 51, comma 1, Tuir, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello a cui si riferiscono (c.d. principio di cassa allargato).

In riferimento al regime agevolato, il lavoratore è tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nell'ipotesi in cui nell'anno precedente abbia conseguito redditi di lavoro dipendente d'importo superiore a 50.000 euro, ovviamente se conseguiti presso datori di lavoro diversi. Il medesimo lavoratore deve, altresì, comunicare al datore di lavoro, ai fini della verifica del rispetto del limite annuale delle mance agevolabili (pari al 25% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione), l'importo del reddito percepito per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione presso altri datori di lavoro e delle eventuali mance assoggettate a imposta sostitutiva dagli stessi.

I requisiti soggettivi per l'applicazione del regime sostitutivo sono sostanzialmente 3:

1. titolarità di un rapporto di lavoro nel settore privato in uno specifico comparto economico;
2. percezione nell'anno precedente di redditi di lavoro dipendente non superiori a 50.000 euro, anche se derivanti da più rapporti di lavoro con datori di lavoro diversi;
3. assenza di una rinuncia scritta alla tassazione sostitutiva.

L'Agenzia delle entrate, nella circolare in commento, fornisce un esempio per meglio comprendere il regime sostitutivo in argomento.

Si supponga che un lavoratore, in possesso dei requisiti soggettivi sopra individuati, abbia conseguito:

- nel 2022 redditi di lavoro dipendente (anche in settori diversi da quello turistico-alberghiero e della ristorazione) per un importo complessivo non superiore a 50.000 euro;
- nel 2023 un reddito di lavoro dipendente maturato nel settore turistico pari a 45.000 euro, di cui 15.000 euro per mance, e un reddito di lavoro dipendente relativo a un settore diverso da quello turistico-alberghiero e della ristorazione pari a 10.000 euro.

In applicazione della norma in commento:

- 11.250 euro sono tassati con imposta sostitutiva nella misura del 5% ($45.000 \text{ euro} \times 0,25 = 11.250 \text{ euro}$);
- 3.750 euro sono assoggettati alle ordinarie disposizioni fiscali ($15.000 \text{ euro} - 11.250 \text{ euro} = 3.750 \text{ euro}$).

Si precisa che il reddito di riferimento dell'anno 2023 nel caso sopra descritto, che rileva per l'applicazione della norma nell'anno 2024, è pari a 55.000 euro, ossia la somma di tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nell'anno 2023, ivi incluse le mance tassate con imposta sostitutiva. Ne consegue che, sempre con riferimento all'esempio sopra riportato, il lavoratore non potrà beneficiare dell'agevolazione in esame nell'anno 2024, avendo superato nell'anno d'imposta precedente, vale a dire il 2023, il limite reddituale normativamente previsto (50.000 euro).

L'imposta sostitutiva è applicata dal datore di lavoro:

- previa verifica del rispetto del limite di 50.000 euro di reddito di lavoro dipendente conseguito dal lavoratore (incluse le mance), che deve essere riferito al precedente periodo d'imposta e includere tutti i rapporti di lavoro, anche quelli non rientranti nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione;
- tenendo conto non solo delle mance corrisposte attraverso mezzi di pagamento elettronici, ma anche di quelle che i lavoratori ricevono in denaro;
- direttamente se è stato l'unico datore di lavoro ad aver rilasciato la CU per l'anno precedente, o, in caso contrario, a condizione che il lavoratore attesti per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno precedente;
- con la prima retribuzione utile, senza attendere le operazioni di conguaglio, nel caso in cui accerti successivamente all'erogazione delle mance che sussistono i presupposti richiesti per l'agevolazione.

Il sostituto deve indicare separatamente nella CU sia le mance assoggettate a imposta ordinaria sia quelle assoggettate a imposta sostitutiva, nonché l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme erogate al lavoratore.

Per quanto concerne il lavoratore, invece, ai fini dell'applicazione della disposizione questi è tenuto:

- a comunicare al datore di lavoro l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nell'ipotesi in cui nell'anno precedente abbia conseguito redditi di lavoro dipendente d'importo superiore a 50.000 euro, ovviamente se conseguiti presso datori di lavoro diversi;
 - a comunicare al datore di lavoro, ai fini della verifica del rispetto del limite annuale delle mance agevolabili (25% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-
-

alberghiero e della ristorazione), l'importo del reddito percepito per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione presso altri datori di lavoro e delle eventuali mance assoggettate a imposta sostitutiva dagli stessi.

Il lavoratore, inoltre, può comunicare al proprio datore di lavoro l'eventuale rinuncia al regime agevolato e, di conseguenza, l'intero ammontare delle somme in questione, erogate nel periodo d'imposta, concorre ordinariamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente. In tal caso il sostituto deve comunque indicare separatamente nella CU le mance percepite dal lavoratore assoggettate a tassazione ordinaria e la parte di queste teoricamente assoggettabili a imposizione sostitutiva, per la quale l'agevolazione non sia stata applicata in ragione della rinuncia espressa del contribuente o per altre cause.

La rinuncia del lavoratore può essere manifestata e acquisita dal datore di lavoro, senza particolari modalità operative, fermo restando l'obbligo della forma scritta. In assenza della rinuncia scritta del prestatore di lavoro il sostituto d'imposta, se sussistono le condizioni previste dalla norma, procede ad applicare l'imposta sostitutiva. Tuttavia, se il sostituto d'imposta rileva che la tassazione sostitutiva è meno vantaggiosa per il lavoratore, anche in assenza di rinuncia da parte di quest'ultimo, può applicare la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il lavoratore stesso.

Qualora sia stata applicata l'imposta sostitutiva in assenza dei presupposti richiesti e non sia più possibile per il sostituto d'imposta effettuare il conguaglio, il lavoratore deve far concorrere al reddito di lavoro dipendente da assoggettare a tassazione ordinaria, nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta in cui le somme sono state percepite, le somme ricevute a titolo di mance. Resta ferma la possibilità per il lavoratore di utilizzare la dichiarazione dei redditi per applicare il regime che risulti per lui più favorevole. In particolare, lo stesso può assoggettare a tassazione ordinaria le somme in questione se il datore di lavoro ha applicato l'imposta sostitutiva o, viceversa, avvalersi dell'imposta sostitutiva se, pur sussistendone le condizioni, il datore di lavoro non vi abbia già provveduto.

Ai fini Iva, le somme in oggetto rappresentano movimentazioni finanziarie fuori campo Iva e, pertanto, non incrementano il volume d'affari del datore di lavoro. Nondimeno, atteso che la percezione e il riversamento delle mance per il tramite del datore di lavoro costituiscono, come detto, una mera movimentazione finanziaria, ai fini delle imposte dirette, le somme in esame non sono né ricavi né costi (per il personale) per il datore di lavoro.

È rimessa al datore di lavoro la valutazione circa le misure contabili e finanziarie idonee ad assicurare la rendicontazione separata delle somme corrisposte a titolo di mance.

Trattamento integrativo speciale per i lavoratori del settore privato, impiegati nel comparto turistico, ricettivo e termale

L'articolo 39-bis, D.L. 48/2023 riconosce un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.Lgs. 66/2003, effettuato nei giorni festivi.

L'Agenzia delle entrate chiarisce che tale trattamento integrativo speciale spetta per le prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi o per il lavoro notturno.

Il trattamento integrativo speciale è riconosciuto ai titolari di reddito di lavoro dipendente impiegati nel settore privato del comparto turistico, ricettivo e termale, i quali nel periodo d'imposta 2022 siano stati titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000 euro, con applicazione del c.d. principio di cassa allargato. Ai fini del calcolo del limite reddituale ivi previsto, devono essere

inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente conseguiti dal lavoratore, compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico, ricettivo e termale.

Il trattamento integrativo speciale viene riconosciuto dal sostituto d'imposta, su richiesta del lavoratore, dove deve essere attestato per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022 tramite dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà. In ogni caso è necessario conservare la documentazione comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti.

L'agevolazione in commento è calcolata sulla retribuzione lorda – corrisposta per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi e/o per il lavoro notturno - riferita esclusivamente alle prestazioni rese nel periodo compreso dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023.

Il sostituto d'imposta può erogare il trattamento integrativo speciale a partire dalla prima retribuzione utile, comprendendo nella stessa anche le quote di trattamento integrativo riferite a mesi precedenti non ancora erogate. Resta fermo che il datore di lavoro può erogare il trattamento in commento anche successivamente al 21 settembre 2023 e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Il sostituto d'imposta indicherà nella certificazione unica, relativa al periodo d'imposta 2023, il trattamento integrativo speciale erogato al lavoratore. I sostituti d'imposta, per il recupero, possono utilizzare l'istituto della compensazione.

Il recupero in compensazione orizzontale del trattamento erogato al lavoratore deve avvenire mediante l'utilizzo dei servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate e non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti d'imposta: con la risoluzione del 9 agosto 2023, n. 51/E, è stato istituito il codice tributo "1702", denominato "*Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione del trattamento integrativo speciale del lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi - articolo 39-bis del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48*".

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PRESTAZIONI OCCASIONALI NEI SETTORI DEI CONGRESSI, DELLE FIERE, DEGLI EVENTI, DEGLI STABILIMENTI TERMALI E DEI PARCHI DIVERTIMENTO

La legge di bilancio 2023 aveva:

- elevato per tutti gli utilizzatori del libretto famiglia e del contratto di prestazione occasionale l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro;
- ampliato la platea di utilizzatori del contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (anziché 5).

Il decreto lavoro ha poi introdotto novità per le prestazioni di lavoro occasionale modificando, per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, i limiti economici di utilizzo (15.000 euro, anziché 10.000) e i livelli occupazionali (25, anziché 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato) oltre i quali non è possibile accedere al contratto di prestazione occasionale.

L'Inps aveva fornito le indicazioni sulle modifiche normative recate dalla legge di bilancio 2023 con la circolare n. 6/2023 e ora, con la circolare n. 75/2023, illustra le novità per i settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti e dei parchi divertimento.

Il decreto lavoro ha anche previsto la possibilità di acquistare il libretto famiglia anche presso le rivendite di generi di monopolio e che, a richiesta del prestatore, il c.d. pagamento immediato possa essere effettuato anche presso le suddette rivendite, ma sul merito l'Inps si è riservato di fornire, con successiva comunicazione, le relative indicazioni operative.

Profili soggettivi

Gli utilizzatori in oggetto, che abbiano alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori a tempo indeterminato (per le modalità di computo della media occupazionale vale quanto specificato al § 6.2 della circolare Inps n. 107/2017 e al § 3 del messaggio n. 2887/2017), ammessi al nuovo regime sono esclusivamente quelli che svolgono quale attività primaria e/o prevalente una tra quelle contrassegnate dai codici Ateco2007 di seguito indicati:

- 82.30.00: Organizzazione di convegni e fiere;
- 96.04.20: Stabilimenti termali;
- 93.21.01: Gestione di parchi divertimento, tematici e acquatici, nei quali sono in genere previsti spettacoli, esibizioni e servizi;
- 96.09.05: Organizzazione di feste e cerimonie.

Il settore di attività deve risultare dalle informazioni presenti presso il Registro delle imprese. Il codice 93.21.01 deriva, in seguito all'aggiornamento Istat del 2022, dal codice 93.21.00 "Parchi di divertimento"

e *parchi tematici*”, perciò gli utilizzatori operanti in tale settore devono aggiornare presso il Registro delle imprese il codice dell’attività, se non già corretto e verificare che nel sito Inps risulti quello corretto.

Si ricorda che, in ogni caso, è vietato ricorrere al contratto di prestazione occasionale nell’ambito dell’esecuzione di appalti di opere o servizi.

Limite economico

Gli utilizzatori in oggetto, a decorrere dall’anno civile 2023 (1° gennaio – 31 dicembre), possono utilizzare il contratto di prestazione occasionale ed erogare compensi fino a 15.000 euro nei confronti della totalità dei prestatori, ricordando che, ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori, la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l’università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Restando invariati gli altri limiti economici, per gli utilizzatori in commento i limiti economici sono pertanto i seguenti:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 15.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Profili sanzionatori

Con specifico riferimento agli utilizzatori operanti nei settori in trattazione, per cui sussiste il divieto di utilizzo nel caso abbiano alle proprie dipendenze più di 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, nonché il divieto di utilizzo nell’ambito dell’esecuzione di appalti di opere o servizi, l’Inps rinvia al § 9 della circolare n. 107/2017 e al § 8 della circolare n. 103/2018.

Profili operativi

È prevista l’implementazione dal 9 agosto 2023 del servizio Inps “*Contratto di prestazione occasionale*” con la nuova classificazione “*aziende che operano nel settore dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento*”, selezionabile da chi svolga quale attività primaria e/o prevalente una tra quelle contrassegnate dai codici Ateco2007 prima indicati, nel rispetto delle istruzioni generali dettate con le circolari n. 107/2017 e n. 103/2018.

Nel caso in cui l’utilizzatore che opera in detti settori sia già registrato nel servizio “*Contratto di prestazione occasionale*”, l’aggiornamento di classificazione avverrà in automatico al momento del primo accesso. Qualora l’utilizzatore abbia già utilizzato il contratto di prestazione occasionale, le somme erogate a titolo di compenso in altra sezione della procedura concorreranno al raggiungimento del nuovo limite di 15.000 euro nell’anno civile.

Per tali ragioni:

- l'utilizzatore classificato quale "*altro utilizzatore*" che abbia erogato nel 2023, ad esempio, nei confronti della totalità dei prestatori 7.000 euro (rispetto al limite massimo di 10.000 euro), in seguito alla classificazione nella sezione "*aziende che operano nel settore dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento*" potrà utilizzare ulteriori 8.000 euro, nel rispetto del limite massimo di 15.000 euro;
- nel caso risulti che la classificazione nella sezione delle "*aziende che operano nel settore dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento*" non sia più conforme ai codici Ateco2007 indicati in precedenza, l'utilizzatore non avrà più accesso alla predetta sezione, ma dovrà riclassificarsi in altra sezione in relazione all'attività economica svolta e, qualora sia stato già raggiunto il limite massimo di 10.000 euro erogabili, quale compenso complessivo nei confronti della totalità dei prestatori, non sarà possibile l'inserimento di ulteriori prestazioni di lavoro occasionale per il medesimo anno civile.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CHIARIMENTI SU ELEZIONE RLS NELLE UNITÀ PRODUTTIVE

La commissione del Mlps per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha fornito, con risposta n. 4/2023, importanti chiarimenti circa la corretta interpretazione dell'articolo 47, T.U. sicurezza sul lavoro. La questione sottoposta dall'istante ai tecnici ministeriali riguarda, in particolare, la previsione della norma nella parte in cui dispone obbligatoriamente la presenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in tutte le aziende o unità produttive. Più nello specifico il dubbio è relativo alle aziende, come ad esempio le catene di supermercati, che hanno numerose unità produttive autonome se, quindi, debba essere presente un RLS per ogni articolazione aziendale e se ciò non risulti incompatibile con la norma stessa che prevede un numero di rappresentanti in funzione del numero di lavoratori dipendenti complessivi. Nel caso in questione l'azienda ha una popolazione aziendale compresa tra 201 e 1000 lavoratori per cui gli RLS al massimo sono 3 con conseguente esclusione dei rappresentanti eletti nelle singole unità produttive, ma in evidente sovrannumero rispetto ai limiti legali.

Con la premessa che la Commissione è tenuta a rispondere a *“quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa di salute e sicurezza del lavoro”* e non a quesiti relative a fattispecie specifiche, i tecnici del Ministero ribadiscono che vi sia espressa previsione, nella norma, di elezione o designazione del RLS in ogni azienda o unità produttiva. La stessa normativa poi precisa che il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle loro funzioni, siano fissati in sede di contrattazione collettiva, fatto salvo, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47, comma 7, un numero minimo di rappresentanti, da riferirsi comunque a ciascuna azienda o unità produttiva, a seconda del numero dei lavoratori impiegati.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INAIL - RATEAZIONI DEI DEBITI PER PREMI ED ACCESSORI NON ISCRITTI A RUOLO

L'Inail, con la circolare n. 30, pubblicata il 28 giugno 2023, interviene per una specifica questione, legata ai piani di rateizzazione, riguardante la scadenza di pagamento di una rata nel giorno di sabato.

Il tema riguarda in specifico l'attivazione, a domanda del debitore all'Istituto assicurativo, di una rateizzazione di debiti per premi non versati, non ancora iscritti a ruolo e, quindi, in fase amministrativa. L'Inail, evidenziando una propria precedente prassi riguardo le novità in tema di rateizzazione, intervenuta nell'anno 2019 (circolare n. 22), fa presente che al tempo fu precisato che le scadenze delle rate che cadono nel giorno di domenica, indicate nel piano di ammortamento, possono essere posticipate in pagamento al giorno seguente non festivo (ex articolo 2963, cod. civ.), rimanendo questa possibilità negata nel caso in cui la scadenza di pagamento cada invece nel giorno di sabato, considerato che quest'ultimo viene infatti considerato giorno lavorativo.

L'Istituto, tuttavia, alla luce delle osservazioni formulate dagli intermediari ed acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, muta adesso il proprio orientamento, specificando come debba considerarsi tempestivo il versamento se effettuato il primo giorno lavorativo successivo in caso di termine di scadenza dei pagamenti di sabato o di giorno festivo.

Sintetizzando, quindi, l'Inail indica che *“a partire dalla data di pubblicazione della presente circolare nel caso in cui le scadenze delle rate indicate nel piano di ammortamento cadano di sabato o di giorno festivo sono posticipate al giorno seguente non festivo”*.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TRATTAMENTI STRAORDINARI DI INTEGRAZIONE SALARIALE IN DEROGA

Nella Gazzetta Ufficiale 144/2023 è stato pubblicato il D.L. 75/2023, recante “*Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025*”. Il provvedimento, entrato in vigore il 23 giugno 2023, contiene una serie di disposizioni volte a favorire, tra l'altro, il rafforzamento della capacità amministrativa e dell'organizzazione della P.A., nonché l'introduzione di misure per il potenziamento di interventi nel settore agricolo, dello sport e delle politiche del lavoro. In tale ultimo ambito, assume rilievo l'articolo 42, rubricato “*Disposizioni in materia di cassa integrazione straordinaria in deroga*”, che prevede che, al fine di gestire situazioni di particolare difficoltà connesse alla complessità dei programmi di riorganizzazione già avviati dalle imprese, il Mlps, di concerto con quello dell'Economia, possa autorizzare, in via eccezionale e in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, in materia di durata complessiva e singola dei trattamenti, un ulteriore periodo di fruibile fino al 31 dicembre 2023.

La previsione si rivolge alle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di dipendenti non inferiore a mille, con piano di riorganizzazione aziendale non ancora completato a causa della sua complessità, alle quali può essere concesso a domanda, con decreto ministeriale, un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali e a garantire una tutela del reddito per i lavoratori coinvolti dall'intervento.

Con il messaggio n. 2948/2023, l'Inps ne ha illustrato i contenuti e fornito le istruzioni per la corretta gestione del trattamento.

Durata, caratteristiche e regolamentazione dell'intervento

Il nuovo periodo di intervento si può collocare in continuità con i precedenti periodi di cassa integrazione già autorizzati e può avere una durata massima di 40 settimane, fruibili entro e non oltre il 31 dicembre 2023. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa, utile ai fini del diritto e della misura della pensione, determinata sulla base della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le giornate di lavoro non prestate, comprensiva dei ratei relativi alle competenze ultramensili.

L'impianto delineato dall'articolo 42, D.L. 75/2023 prevede altresì che:

- il trattamento venga concesso in deroga a tutti i limiti di durata (complessivi e singoli) definiti rispettivamente dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015;
 - al nuovo periodo di trattamenti non si applichino le disposizioni in materia di consultazione sindacale e di *iter* procedimentale per la presentazione della domanda previste rispettivamente dagli articoli 24 e 25, D.Lgs. 148/2015.
-

In “*Sistema UNICO*”, nell’ambito del codice intervento 333, è stato istituito il seguente nuovo apposito codice evento: 148 - Imprese interesse strategico nazionale con piani di riorganizzazione non completati (articolo 42 – D.L. 75/2023).

Risorse finanziarie

Il trattamento è concesso, con decreto ministeriale, nel limite massimo complessivo di spesa di 46,1 milioni di euro per l'anno 2023. Ai fini del rispetto dei predetti limiti finanziari, il monitoraggio dei flussi di spesa è demandato all’Inps che, qualora dalla valutazione complessiva dei provvedimenti adottati, riscontri l’avvenuto raggiungimento, anche in via prospettica, dell’importo stanziato, non potrà più emettere ulteriori autorizzazioni ai fini del pagamento della prestazione. Al riguardo, si ricorda che la potestà concessoria fa capo al Mlps, limitandosi l’Inps ad autorizzare l’erogazione dei trattamenti.

Il trattamento può essere erogato dall’impresa ai dipendenti aventi diritto e dalla stessa recuperato in sede di conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte ovvero pagato direttamente dall’Inps ai lavoratori.

Aspetti contributivi

I datori di lavoro autorizzati ai trattamenti sono tenuti al versamento del contributo addizionale:

- da calcolarsi sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate (c.d. “*retribuzione persa*”, base di calcolo dell’importo dell’integrazione salariale e, al contempo, della misura del contributo addizionale, maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, a prescindere da ogni pattuizione negoziale che possa riguardare il trattamento retributivo dei lavoratori interessati da provvedimenti di integrazione salariale);
- la cui misura dell’aliquota varia in funzione dell’intensità di utilizzo delle integrazioni salariali nell’ambito del quinquennio mobile, perciò nelle ipotesi di Cigs “*in continuità con le tutele già autorizzate*”, si deve tenere conto anche dei periodi di integrazione salariale precedentemente autorizzati (nell’ambito del quinquennio mobile).

Pertanto, l’importo della contribuzione deve essere determinato applicando le aliquote che seguono.

Aliquota	Utilizzo della cassa integrazione
9%	Periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile
12%	Periodi che superano le 52 settimane e fino al limite di 104 settimane in un quinquennio mobile
15%	Periodi che superano il limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile

Si ricorda che il datore di lavoro deve effettuare il conguaglio delle prestazioni erogate ai propri dipendenti, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell’autorizzazione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo e che tale termine si applica anche in caso di UniEmens con saldo a credito del datore di lavoro.

I datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria hanno obbligo contributivo anche durante il periodo di integrazione salariale, relativamente alle quote di Tfr maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dell’attività lavorativa.

Modalità e termini di trasmissione dei flussi

La procedura informatica di gestione dei pagamenti diretti Cig è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni relative al suddetto nuovo codice evento “148”, con emissione dei pagamenti tramite procedura centralizzata. Dopo la recezione del provvedimento di autorizzazione della tutela integrativa, i datori di lavoro devono inoltrare all’Inps competente la documentazione per la liquidazione dei pagamenti, avvalendosi dei flussi “UniEmens-Cig”, ricordando che, in caso di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, a inviare all’Inps tutti i dati necessari per il pagamento dell’integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Quanto alle modalità di esposizione del conguaglio e del contributo addizionale, successivamente all’autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, all’interno dell’elemento DenunciaAziendale /ConguagliCIG/ CIGAutorizzata/ CIGStraord/ CongCIGSACredito/ CongCIGSAltre/ CongCIGSAltCaus, bisogna valorizzare il nuovo codice causale “L141” avente il significato di “conguaglio ulteriori settimane CIGS D.Lgs. n. 75/2023 art. 42”, relativo ad autorizzazione soggetta o meno al contributo addizionale.

Per l’esposizione degli importi dovuti a titolo di contributo addizionale si deve utilizzare il codice causale “E612” avente il significato di “Ctr. addizionale CIG straordinaria D.Lgs. n. 75/2023 art. 42” presente nell’elemento CongCIGSCausAdd.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: APPRENDISTATO STAGIONALE PER MINORI

Con la nota n. 1369/2023, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha fornito il proprio parere in relazione a un quesito riguardante i requisiti per la stipulazione di un contratto di apprendistato di primo livello di cui all'articolo 43, D.Lgs. 81/2015, con specifico riguardo alla possibilità per lo studente minorenni, di età compresa tra i 16 e i 17 anni, di svolgere un apprendistato per attività stagionale in qualità di cuoco soltanto se proveniente da un istituto scolastico alberghiero, ribadendo la necessaria correlazione tra percorso di istruzione e attività lavorativa.

Viene innanzitutto ricordato che l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani che abbiano compiuto il 15° anno di età e sino al compimento del 25° anno, la cui disciplina è sostanzialmente rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In particolare, l'apprendistato di primo livello mira al conseguimento della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore. Con la stipula di tale contratto si instaura un percorso formativo "duale", che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la "formazione esterna" e in parte presso un'impresa che eroga la "formazione interna", il cui elemento essenziale è appunto la formazione. È previsto che l'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro, informi i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative di informazione e diffusione idonee ad assicurare la conoscenza, tra l'altro, degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire. Ciò significa che vi deve essere una correlazione tra *standard* formativi e *standard* professionali anche al fine di consentire all'istituzione formativa di certificare le competenze acquisite dall'apprendista. Inoltre, per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, è rimessa alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere l'utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

In riferimento al quesito specifico, la regione Emilia-Romagna ha approvato la D.G.R. 496/2023, stabilendo che possono essere assunti con tale tipologia di contratto i giovani di età compresa tra i 16 e i 25 anni che sono iscritti a un percorso di Istruzione o di istruzione e formazione professionale (IeFP) per l'assolvimento del diritto dovere all'istruzione e alla formazione, dalla quale non si evince una preclusione per l'accesso al contratto di apprendistato stagionale derivante dall'iscrizione a uno specifico percorso di istruzione, non essendo specificata la necessità o meno di una stretta correlazione tra l'attività lavorativa e il percorso di studi e formazione. Tuttavia, secondo l'Ispettorato, il datore di lavoro, nel corso del primo contatto con l'istituzione formativa, è chiamato a verificare l'effettiva fattibilità del contratto di apprendistato attraverso l'accertamento della coerenza tra attività lavorative (figura contrattuale) e titolo di studio (ad esempio qualifica/diploma).

Perciò, fermi restando gli ulteriori requisiti di legge, pur non derivando dalla delibera regionale la necessità di una stretta correlazione tra percorso di istruzione e attività lavorativa, il datore di lavoro e l'istituzione formativa non possono prescindere dal valutarne la sussistenza.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: COMPENSAZIONE TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE TURISMO

Con la risoluzione n. 51/E/2023, è stato istituito il codice tributo 1702 per l'utilizzo in compensazione da parte dei sostituti d'imposta, tramite modello F24, del credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale del lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi nel comparto turistico, di cui all'articolo 39-bis del decreto lavoro.

In sede di compilazione del modello F24, il suddetto codice tributo è esposto nella sezione "Erario" in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a credito compensati", ovvero, nei casi in cui il contribuente debba procedere al riversamento dell'agevolazione, nella colonna "importi a debito versati". Nei campi "rateazione/regione/prov./mese rif." e "anno di riferimento" sono indicati, rispettivamente, il mese e l'anno in cui è avvenuta l'erogazione del trattamento integrativo speciale, nei formati "00MM" e "AAAA".

Ai fini dell'utilizzo in compensazione del credito di cui trattasi il modello F24 deve essere presentato esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate, pena il rifiuto dell'operazione di versamento.

L'utilizzo in compensazione, invece, non deve essere preceduto dalla presentazione della dichiarazione da cui emerge il credito.

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: AGGIORNATA LA DISCIPLINA DEL FONDO DI GARANZIA TFR

Si informano i signori clienti che l'Inps, con circolare n. 70/2023, ha aggiornato le istruzioni operative relative all'accesso al fondo di garanzia Tfr e dei crediti di lavoro, a seguito delle novità derivanti dall'entrata in vigore del Codice della crisi di impresa (D.Lgs. 14/2019). Il documento sostituisce integralmente le precedenti istruzioni contenute nelle circolari n. 74/2008 e n. 32/2010.

Si ricorda che il Fondo è stato istituito con L. 297/1982, è finanziato con un contributo a carico datore di lavoro pari allo 0,20% della retribuzione imponibile, elevato allo 0,40% per i dirigenti di aziende industriali titolari di posizione assicurativa presso l'Inpdai alla data della sua soppressione; per la suddetta contribuzione non trova applicazione il massimale di legge.

Soggetti tutelati

L'intervento del fondo di garanzia può essere richiesto da tutti i lavoratori subordinati, compresi apprendisti, dirigenti e soci di cooperative di lavoro, dipendenti da datori di lavoro tenuti al versamento del contributo, e cioè tutti i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori che maturano il Tfr ai sensi dell'articolo 2120, cod. civ..

Si ricorda che, dal 1° luglio 2022, a seguito del passaggio all'Inps della funzione previdenziale svolta dall'Inpgi, il fondo di garanzia eroga le prestazioni anche ai giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato.

Possono chiedere le prestazioni erogate dal fondo di garanzia anche i lavoratori dello spettacolo titolari di un rapporto di lavoro subordinato; inoltre, a decorrere dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 36/2021 (1° luglio 2023) i datori di lavoratori subordinati dello sport (compresi gli sportivi professionisti e non) hanno l'obbligo di versare il contributo al fondo di garanzia qualora detti lavoratori maturino il Tfr ai sensi dell'articolo 2120, cod. civ., ossia qualora il lavoratore sportivo subordinato non maturi il diritto al trattamento di fine rapporto ai sensi dell'articolo 2123, cod. civ., ovvero nei casi in cui le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva non abbiano provveduto alla costituzione del fondo previsto dall'articolo 26, comma 4, D.Lgs. 36/2021.

L'intervento del fondo di garanzia può essere richiesto anche dagli "aventi diritto" del lavoratore.

Sono esclusi dall'intervento del fondo di garanzia: i lavoratori autonomi, quelli parasubordinati, i lavoratori dipendenti dello Stato, degli enti pubblici non economici, delle regioni, province e comuni; i lavoratori iscritti al fondo esattoriale ("*Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi e delle altre entrate dello Stato e degli enti pubblici*") di cui alla L. 377/1958), i lavoratori iscritti al fondo dazieri, i soci delle cooperative di piccola pesca di cui alla L. 250/1958, gli operai agricoli a tempo determinato, gli impiegati e dirigenti dipendenti da aziende agricole, i calciatori e gli allenatori professionisti.

Al fondo di garanzia è applicabile, stante la sua natura previdenziale, il principio di automaticità previsto dall'articolo 2116, cod. civ.: pertanto, le prestazioni del fondo di garanzia sono dovute anche quando il datore di lavoro non abbia versato il relativo contributo e l'obbligazione contributiva sia prescritta.

Crediti tutelati dal Fondo e presupposti per l'intervento

I crediti di lavoro che possono essere corrisposti dal fondo di garanzia sono:

- il trattamento di fine rapporto (Tfr);
- le retribuzioni relative agli ultimi 3 mesi del rapporto.

I requisiti per accedere alle prestazioni del fondo di garanzia sono diversi a seconda che il datore di lavoro sia soggetto o meno alle disposizioni della legge fallimentare.

Il criterio distintivo è l'assoggettabilità o meno del datore di lavoro alle procedure di fallimento/liquidazione giudiziale, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa procedure per le quali l'intervento del fondo di garanzia è esplicitamente disciplinato dall'articolo 2, commi dal 2 al 4, L. 297/1982 e dall'articolo 1, comma 1, D.Lgs. 80/1992.

Quando il datore di lavoro è soggetto alle procedure concorsuali, i requisiti dell'intervento del fondo di garanzia sono:

- A. la cessazione del rapporto di lavoro subordinato;
- B. l'apertura di una procedura concorsuale;
- C. l'esistenza del credito per Tfr/retribuzioni rimasto insoluto.

La giurisprudenza più recente della Corte di Cassazione, pur confermando la natura previdenziale dell'intervento del fondo di garanzia e la sua autonomia rispetto all'obbligazione del datore di lavoro, ha ritenuto che il rinvio all'articolo 2120, cod. civ., contenuto nell'articolo 2, L. 297/1982 *“rende palese la necessità, affinché sorgano i presupposti per l'intervento del Fondo, che:*

- a) *sia venuto ad esistenza l'obbligo di pagamento del t.f.r. fissato dall'art. 2120 c.c. in capo al datore di lavoro;*
- b) *egli, in tale momento, si trovi in stato di insolvenza”.*

Trasferimento d'azienda

Quando il trasferimento riguarda un'azienda sottoposta a procedura concorsuale liquidatoria, il Legislatore prevede una deroga *ex lege* alla responsabilità del cessionario per i crediti maturati presso il cedente.

Viceversa, in base al nuovo Codice della crisi, in caso di trasferimento delle aziende nei confronti delle quali è stata aperta una procedura non liquidatoria (procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta, omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti, quando gli stessi non hanno carattere liquidatorio; procedura di amministrazione straordinaria in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività), fermo il passaggio al cessionario dei rapporti di lavoro, il Legislatore ha stabilito che l'articolo 2112, cod. civ., trovi applicazione, *“per quanto attiene alle condizioni di lavoro, nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo”*, senza prevedere alcuna deroga alla responsabilità solidale del cessionario.

In sintesi, pertanto, con riferimento ai trasferimenti d'azienda attuati da imprese assoggettate alle procedure di liquidazione giudiziale, concordato preventivo liquidatorio, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria (con programma di liquidazione), il Fondo di garanzia può intervenire in favore dei lavoratori trasferiti al cessionario *in bonis*.

Con specifico riferimento al concordato preventivo, l'articolo 368, comma 4, lettera d), CCII, risolvendo una questione sottoposta varie volte al vaglio dei giudici, ha precisato che il fondo di garanzia è tenuto a corrispondere il Tfr e i crediti di lavoro nella loro integrale misura, quale che sia la percentuale di soddisfazione stabilita in sede di concordato preventivo, ferma restando l'applicazione del massimale di cui all'articolo 2, comma 2, D.Lgs. 80/1992. Qualora sia il cedente che il cessionario siano stati assoggettati a procedura concorsuale, il fondo di garanzia deve intervenire, non esistendo alcuna parte in bonis alla quale possono rivolgersi i lavoratori per ottenere soddisfazione del loro credito.

Apertura di una procedura concorsuale

Le procedure concorsuali che danno titolo all'intervento del fondo di garanzia sono:

- il fallimento/la liquidazione giudiziale;
- il concordato preventivo;
- la liquidazione coatta amministrativa (articolo 2, L. 297/1982);
- l'amministrazione straordinaria (articolo 102, D.Lgs. 270/1999).

Il fondo di garanzia interviene anche nel caso in cui il datore di lavoro sia sottoposto a procedura concorsuale nel territorio di un altro Stato membro a condizione che l'attività del datore di lavoro sia svolta sul territorio di almeno 2 Stati membri e l'impresa sia stata costituita secondo il diritto dello Stato membro dove è stata aperta la procedura concorsuale; inoltre, il dipendente deve aver abitualmente svolto la sua attività in Italia e, quindi, sia prevista la contribuzione al fondo di garanzia. L'accertamento del credito in caso di fallimento, liquidazione giudiziale, amministrazione straordinaria e liquidazione coatta amministrativa, avviene con l'ammissione nello stato passivo del datore di lavoro insolvente.

Datori di lavoro non assoggettabili a procedura concorsuale

Nel caso in cui il datore di lavoro non sia assoggettabile a procedura concorsuale, i requisiti per l'accesso al fondo di garanzia sono:

- A. cessazione del rapporto di lavoro subordinato;
- B. inapplicabilità al datore di lavoro delle procedure concorsuali;
- C. prova dell'esistenza di un credito per Tfr e retribuzioni;
- D. insufficienza delle garanzie patrimoniali del datore di lavoro a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata.

Crediti di lavoro e il periodo coperto dalla garanzia del fondo

Il D.Lgs. 80/1992 ha disciplinato l'intervento del fondo di garanzia con riferimento ai crediti di lavoro - diversi dal Tfr - maturati nell'ultimo trimestre e aventi natura di retribuzione: sono compresi i ratei di tredicesima e di altre mensilità aggiuntive relativi agli ultimi 3 mesi del rapporto, le somme contrattualmente dovute dal datore di lavoro a titolo di prestazioni di malattia e maternità. Sono, invece, escluse l'indennità di mancato preavviso, l'indennità di malattia a carico dell'Inps che il datore di lavoro avrebbe dovuto anticipare.

Al fine di stabilire un collegamento tra i crediti vantati dai lavoratori e l'insolvenza del datore di lavoro, il Legislatore ha previsto che il fondo di garanzia debba corrispondere i crediti retributivi maturati negli ultimi 3 mesi del rapporto di lavoro purché rientrino nei 12 mesi che precedono i termini indicati dall'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 80/1992, e precisamente:

- a) la data della domanda diretta all'apertura della procedura concorsuale a carico del datore di lavoro, se il lavoratore ha cessato il proprio rapporto prima dell'apertura della procedura stessa;
- b) la data di deposito in tribunale del ricorso per la tutela dei crediti di lavoro, nel caso in cui l'intervento del Fondo di garanzia avvenga a seguito di esecuzione individuale;
- c) la data del provvedimento di messa in liquidazione, di cessazione dell'esercizio provvisorio, di revoca dell'autorizzazione alla continuazione all'esercizio di impresa, per i lavoratori che dopo l'apertura di una procedura concorsuale abbiano effettivamente continuato a prestare attività lavorativa.

I crediti garantiti dal fondo di garanzia sono, come detto, quelli maturati negli ultimi 3 mesi del rapporto di lavoro, da intendersi come 3 mesi di calendario o, più precisamente, come l'arco di tempo compreso tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e la stessa data del terzo mese precedente.

Qualora gli ultimi 3 mesi del rapporto di lavoro coincidano, in tutto o in parte, con un periodo di sospensione del rapporto durante il quale non è sorto alcun diritto retributivo - per esempio, per la fruizione di permessi non retribuiti o di trattamenti previdenziali interamente sostituivi della retribuzione - la garanzia è riferibile ai 3 mesi immediatamente precedenti, purché rientranti nei 12 mesi

L'articolo 2, comma 2, D.Lgs. 80/1992 ha previsto che la garanzia prestata dal fondo per i crediti diversi dal Tfr sia limitata a una somma pari a tre volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile, al netto delle trattenute assistenziali e previdenziali.

La domanda di intervento del Fondo di garanzia per il Tfr e i crediti di lavoro

La domanda di intervento del Fondo di garanzia deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica, direttamente attraverso il servizio dedicato presente sul portale dell'Istituto www.inps.it, oppure tramite gli Istituti di patronato o gli avvocati. Le domande trasmesse con modalità diverse sono improcedibili. Le domande vengono indirizzate direttamente alla struttura territoriale competente individuata in base alla residenza del lavoratore. In caso di residenza all'estero, la domanda viene assegnata in base alla struttura territoriale competente per il datore di lavoro.

Riguardo ai termini di presentazione, l'articolo 2, L. 297/1982 prevede che la domanda possa essere presentata:

- quando il datore di lavoro sia stato assoggettato a procedura di fallimento, liquidazione giudiziale, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria, dal 31° giorno successivo alla data di deposito dello stato passivo reso esecutivo;
- nel caso in cui siano state proposte azioni di opposizione o impugnazione riguardanti il credito del lavoratore, dal 31° giorno successivo alla pubblicazione del decreto che decide su di esse;
- in caso di concordato preventivo, dal giorno successivo alla pubblicazione del decreto (articolo 180, Legge fallimentare) o della sentenza di omologazione (articolo 48, CCII);
- in caso di esecuzione individuale, dal giorno successivo alla data del verbale di pignoramento negativo oppure dal giorno successivo alla data del provvedimento di assegnazione all'interessato del ricavato dell'esecuzione o, se successivo, dalla data del decreto di reiezione dell'istanza di fallimento o del decreto che rigetta la richiesta di apertura della procedura di liquidazione giudiziale (articolo 50, CCII).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONGEDI PARENTALE E DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO E PERMESSI PER DISABILITÀ IN UNIEMENS

Con il messaggio n. 2821/2023 (che annulla e sostituisce il n. 2788/2023), l'Inps ha fornito precisazioni sulle modalità di valorizzazione, nei flussi UniEmens, dei nuovi codici evento e dei codici conguaglio, afferenti al congedo parentale, al congedo di paternità obbligatorio e ai permessi per disabilità, istituiti alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 105/2022 e dalla Legge di bilancio 2023.

In particolare:

- con riferimento al congedo parentale e al congedo di paternità obbligatorio, sono riepilogate le istruzioni già fornite con il messaggio n. 659/2023 e viene fornita una mappatura dei codici istituiti *ex novo* che si aggiungono a quelli vigenti, con il dettaglio degli eventi tutelati secondo la normativa previgente e la relativa individuazione del precedente codice di riferimento, validi per gli eventi verificatisi a decorrere dal 13 agosto 2022 e la cui applicazione è obbligatoria dal mese di competenza aprile 2023;
- sono inoltre fornite istruzioni di dettaglio relative ai nuovi codici evento, da utilizzare per la corretta gestione dei periodi di congedo parentale indennizzati in misura dell'80% della retribuzione, istituiti con la circolare n. 45/2023;
- sono forniti chiarimenti sul significato e sulle modalità espositive di alcuni codici evento introdotti con la circolare n. 39/2023, riferiti ai permessi *ex* articolo 33, L. 104/1992, a seguito delle novità del D.Lgs. 105/2022.

Mappatura codici evento

Di seguito si riepilogano i codici evento relativi ai congedi di maternità e di paternità e al congedo parentale:

- MA1, "*Periodi di congedo di maternità e di paternità alternativo ex artt. 16, 17, 20 e 28 D.Lgs. n. 151/2001*" (nuovo significato assunto per i periodi di competenza dal 13 agosto 2022);
 - MA2, che continua a mantenere il significato di "*Periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti fino al compimento del 6° anno di vita del bambino*";
 - MA0, che continua a mantenere il significato di "*Periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti fino al compimento del 6° anno di vita del bambino*";
 - PDO, avente il significato di "*Periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti successivamente al compimento del 6° anno e fino al 12° anno di età del bambino*" (codice in parte riconducibile all'*ex* codice evento MA0, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata);
-

- PD1, avente il significato di *“Periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti successivamente al compimento del 6° anno e fino al 12° anno di età del bambino”* (codice in parte riconducibile all'ex codice evento MA2, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata);
- PEO, avente il significato di *“Periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del 12° anno di età del bambino”* (codice in parte riconducibile all'ex codice evento MA0, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata);
- PE1, avente il significato di *“Periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del 12° anno di età del bambino”* (codice in parte riconducibile all'ex codice evento MA2, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata);
- PBO, avente il significato di *“Periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'8° anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale”* (codice in parte riconducibile all'ex codice evento MB0, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata);
- PB1, avente il significato di *“Periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'8° anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale”* (codice in parte riconducibile all'ex codice evento MB2, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata);
- TB0, avente il significato di *“Periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l'8° e il 12° anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale”* (codice in parte riconducibile all'ex codice evento MB0, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata);
- TB1, avente il significato di *“Periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l'8° e il 12° anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale”*. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale (codice in parte riconducibile all'ex codice evento MB2, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata);
- PF1, avente il significato di *“Congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 introdotto dal D.Lgs. n. 105/2022”* (per valorizzare i periodi di congedi di paternità obbligatorio di competenza dal 13 agosto 2022);
- MA3, che continua ad avere il significato di *“Periodi di congedo per malattia del bambino di età inferiore di 3 anni, disciplinati dall'art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001”*;
- MB1, che continua ad avere il significato di *“Riposi giornalieri fino al primo anno di vita del bambino, disciplinati dagli artt. 39 e 40 del D.Lgs. n. 151/2001 ex permessi allattamento”*;
- MB4, che continua ad avere il significato di *“Congedi per malattia del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (fruibili alternativamente, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore), disciplinati dall'art. 47, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001”*.

I codici evento MB0, MB2, MA8 e MA9 mantengono la loro validità solo per la valorizzazione di congedi riferiti a periodi aventi competenza fino al 12 agosto 2022.

L'Inps precisa che:

- ai fini della fruizione dell'ulteriore periodo di congedo parentale della durata complessiva di 3 mesi non è necessario che l'altro genitore abbia già goduto dei 3 mesi di congedo indennizzato non trasferibili e, pertanto, il codice evento MA2 deve essere utilizzato fino al raggiungimento dei 6 mesi di coppia entro i 6 anni di vita;
- il predetto limite di coppia dei 6 mesi deve tenere conto anche dell'eventuale mese indennizzabile all'80%.

Esaurito il periodo di 6 mesi complessivo di fruizione del congedo entro il 6° anno di vita del bambino, è utilizzabile il codice evento PE1.

Analogo utilizzo interesserà, nelle fattispecie innanzi illustrate, i codici MA0 e PE0.

Per tutti gli eventi tutelati, valorizzati nel flusso con i codici sopra elencati, deve essere indicata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità. In particolare, per tutti gli eventi richiamati riconducibili alle tutele di maternità di cui al D.Lgs. 151/2001 (MA0, MA1, MA2, MA3, MB1, MB4, PD0, PD1, PE0, PE1, PB0, PB1, TB0, TB1 e PF1) è prevista altresì la compilazione del calendario giornaliero (elemento giorno come da documento tecnico), dettagliando la durata in ore dell'evento per i congedi con fruizione in modalità oraria. Per gli eventi riferiti ai codici MA1, MA3, MB1 e MB4, la compilazione del calendario giornaliero sarà resa obbligatoria per i periodi di competenza decorrenti da agosto 2023. Per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito l'obbligo decorre dagli UniEmens di competenza agosto 2023 (cedolini di settembre 2023 elaborati con gli eventi di competenza agosto 2023).

Per gli eventi con fruizione in modalità oraria contraddistinti dai codici MA0, PD0, PE0, PB0 e TB0 i datori di lavoro devono compilare i flussi secondo le istruzioni fornite con la circolare n. 230/2016 valorizzando i seguenti elementi:

- <TipoApplCongedoParOre> indicare la modalità di fruizione del congedo parentale a ore con il valore "C" in presenza di una regolamentazione dei congedi a ore sulla base della contrattazione collettiva; in assenza di tale regolamentazione deve essere indicato il valore "N";
- <MonteOreGiornEquivalente> va valorizzato in caso di contratto collettivo, anche di natura aziendale, che disciplini la fruizione del congedo a ore (valore "C"); indicare il numero di ore che compongono l'intera giornata di congedo parentale come contrattualmente stabilite.

Il valore deve essere commisurato all'intera giornata se il lavoratore presta l'attività in regime di *full time*, commisurato al diverso valore giornaliero in caso di *part time*. L'elemento <MonteOreGiornEquivalente> non ha valenza contributiva; in caso di assenza di contrattazione collettiva è sufficiente la valorizzazione dell'elemento <TipoApplCongedoParOre>.

Nei casi di eventi relativi ai codici MA0, MA1, MA2, MA3, PD0, PD1, PE0, PE1 e PF1 deve essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione "persa" a causa dell'assenza.

Nei casi di eventi contraddistinti dai codici PB0, PB1, MB1, MB4, TB0 e TB1, nell'elemento <SettAccredito> deve essere indicata la durata dell'assenza espressa in settimana e rapportata in centesimi, avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento (contributo figurativo su retribuzione convenzionale). Per i lavoratori iscritti al fondo pensione lavoratori dello spettacolo, in luogo dell'elemento <SettAccredito>, deve essere valorizzato l'elemento <GiorniAccredito>, indicando la durata dell'assenza espressa in giorno e rapportandola in centesimi avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento.

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni di seguito specificate.

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (MA1, MA2, MA3, MB4, PD1, PE1, PB1, TB1 e PF1):

- elemento <Lavorato> = N;
- elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 o 2 (in caso di integrazione a carico del datore di lavoro);
- elemento <CodiceEventoGiorn> = MA1, MA2, MA3, MB4, PD1, PE1, PB1, TB1 e PF1;
- elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = codice fiscale del bambino (in caso di parto gemellare i codici fiscali dei figli in formato ABCDEF99G99H999I*LMNOPQ99R99S999Z) /<TipoInfoAggEvento> con il valore "CF".

L'informazione, in caso di adozione o affidamento, va esposta dalla data di ingresso in famiglia.

Con riferimento al congedo di paternità obbligatorio con codice PF1, in caso di morte perinatale del figlio l'elemento <InfoAggEvento> deve essere valorizzato con la data da cui decorre il periodo di fruizione del congedo (dalla nascita del figlio).

Nel caso di eventi per i quali è necessario comunicare in luogo del codice fiscale la data di inizio del congedo fruito precedentemente alla data presunta del parto (MA1 e PF1) nell'elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> deve essere indicata la data in formato AAAAMM-GG e <TipoInfoAggEvento> con il nuovo valore "DT".

Con specifico riferimento al mese di nascita del figlio l'elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> deve essere compilato come segue:

- nei giorni precedenti la data di nascita con la data di inizio congedo e <TipoInfoAggEvento> con il valore "DT";
- dal giorno di nascita fino a fine mese con il codice fiscale del figlio e <TipoInfoAggEvento> con il valore "CF".

Nell'eventualità in cui il genitore cambi occupazione è necessario inserire nel campo <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> la data del primo giorno di fruizione come indicata dal datore di lavoro precedente.

In caso di fruizione oraria (eventi MA0, MB1, PDO, PEO, PBO e TB0):

- elemento <Lavorato> = S;
- elemento <TipoCoperturaGiorn> = 2;
- elemento <CodiceEventoGiorn> = (MA0, MB1, PDO, PEO, PBO e TB0);
- elemento <NumOreEvento> = numero ore fruito nel giorno (da indicarsi solo nel caso di presenza di contratto collettivo, anche di natura aziendale, che disciplina la fruizione del congedo);
- elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = codice fiscale del bambino e <TipoInfoAggEvento> con il valore "CF".

Qualora il lavoratore abbinati nella giornata di fruizione del congedo di tipo orario (MA0, MB1, PDO, PEO, PBO e TB0) un permesso di altro tipo, in modo da non effettuare affatto la prestazione lavorativa, l'elemento <Lavorato> è = N.

L'elemento <TipoCoperturaGiorn> è = 2 se il permesso di altro tipo è retribuito, è = 1 se il permesso di altro tipo NON è retribuito.

Per tutti i nuovi eventi in parola, nel caso di lavoratore del settore dello spettacolo, in luogo dell'elemento <Settimana> deve essere valorizzato l'elemento <Giorno>.

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate, relative agli eventi sopra citati introdotti a decorrere dal periodo di competenza aprile 2023, deve essere valorizzato l'elemento a valenza contributiva <InfoAggcausaliContrib>:

1. elemento <CodiceCausale>, indicare i seguenti nuovi codici conguaglio relativi allo specifico evento:
 - codice L320, avente il significato di “*Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento PD0*”;
 - codice L321, avente il significato di “*Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento PD1*”;
 - codice L322, avente il significato di “*Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento PE0*”;
 - codice L323, avente il significato di “*Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento PE1*”;
 - codice L324, avente il significato di “*Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell’ottavo anno di età del bambino - Codice evento PBO*”;
 - codice L325, avente il significato di “*Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell’ottavo anno di età del bambino - Codice evento PB1*”;
 - codice L326, avente il significato di “*Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria o giornaliera oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l’ottavo e il dodicesimo anno di età del bambino - Codice evento TB0 (oraria) TB1 (giornaliero)*”;
 - codice L327, avente il significato di “*Conguaglio congedo di paternità obbligatorio di cui all’art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 introdotto dal D.Lgs. n. 105/2022. - Codice evento PF1*”.

Ai fini del conguaglio delle indennità relative agli eventi di cui ai codici MA2 e MA0, che continuano a essere validi, vengono come di consueto utilizzati i codici conguaglio L050 e L062, come di seguito ridenominati:

- codice L050, avente il significato di “*Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino*” - Codice evento MA2;
- codice L062, avente il significato di “*Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino*” - Codice evento MA0.

2. elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>, indicare il Codice Fiscale del bambino (è possibile valorizzare due o più elementi <IdentMotivoUtilizzoCausale> in caso di parto plurimo, uno per ogni CF dei figli) o la data da cui decorre il periodo di fruizione, in caso di congedo anticipato o di morte perinatale del figlio;

3. attributo <TipoidentMotivoUtilizzo> di <IdentMotivoUtilizzoCausale>, CF_PERS_FIS o DATA (nel formato AAAA-MM-GG), tale elemento deve essere valorizzato a partire dalla competenza di aprile 2023 e diventa obbligatorio a partire dalla competenza di luglio 2023;

4. elemento <AnnoMeseRif>, indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in UniEmens; la competenza dell'elemento <AnnoMeseRif> non deve essere antecedente al mese di aprile 2023;

5. elemento <ImportoAnnoMeseRif>, indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Nel caso in cui i datori di lavoro procedano all'invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi fino ad agosto 2022, i medesimi devono continuare a utilizzare i vecchi codici evento/conguaglio, mentre per i periodi decorrenti da settembre 2022 devono essere utilizzati i nuovi codici evento/conguaglio.

È consentito, per la mensilità di aprile 2023, indicare i codici di conguaglio sia come introdotti dal messaggio n. 659/2023 che come individuati precedentemente alla sua pubblicazione.

L'obbligo dell'utilizzo dei nuovi codici decorre dal periodo di competenza maggio 2023. Anche per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito, l'obbligo delle nuove codifiche del messaggio n. 659/2023 decorre dagli UniEmens di competenza maggio 2023 (cedolini di maggio 2023 elaborati con gli eventi di competenza aprile 2023).

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e i codici conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza 13 agosto 2022 - 31 marzo 2023, con successiva comunicazione l'Inps definirà le modalità di trasmissione dei dati per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

Elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80%

Con la circolare n. 45/2023 l'Inps ha istituito i nuovi codici evento da utilizzare per la corretta gestione dei periodi di congedo parentale indennizzati in misura dell'80% della retribuzione:

- "PG0", avente il significato di *"Periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati in misura dell'80 per cento della retribuzione (Art. 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197) nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino"*;

- "PG1", avente il significato di *"Periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati in misura dell'80 per cento della retribuzione (Art. 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197) nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino"*.

Per la compilazione del flusso UniEmens, l'Inps ora precisa quanto segue.

Per l'evento PG0 con fruizione in modalità oraria devono essere valorizzati i seguenti elementi:

- <TipoApplCongedoParOre>, indicare la modalità di fruizione del congedo parentale a ore con il valore "C" in presenza di una regolamentazione dei congedi a ore sulla base della contrattazione collettiva; in assenza di tale regolamentazione deve essere indicato il valore "N";

- <MonteOreGiornEquivalente> va valorizzato in caso di contratto collettivo, anche di natura aziendale, che disciplini la fruizione del congedo ad ore (valore "C"); indicare il numero di ore che compongono l'intera giornata di congedo parentale come contrattualmente stabilite.

Il valore deve essere commisurato all'intera giornata se il lavoratore presta l'attività in regime di *full time*, commisurato al diverso valore giornaliero in caso di *part time*. L'elemento <MonteOreGiornEquivalente> non ha valenza contributiva; in caso di assenza di contrattazione collettiva è sufficiente la valorizzazione dell'elemento <TipoApplCongedoParOre>.

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni di seguito specificate:

- elemento <Lavorato> = S, N qualora il lavoratore abbinati nella giornata di fruizione del congedo di tipo orario un permesso di altro tipo, in modo da non effettuare affatto la prestazione lavorativa;
- elemento <TipoCoperturaGiorn> = 2, o 1 qualora il lavoratore abbinati nella giornata di fruizione del congedo un permesso di altro tipo non retribuito;
- elemento <CodiceEventoGiorn> = PG0;
- elemento <NumOreEvento> = Numero ore fruiti nel giorno (da indicare solo nel caso di presenza di contratto collettivo anche di natura aziendale che disciplina la fruizione del congedo);
- elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del bambino e <TipoInfoAggEvento> con il valore “CF”.

Per l’evento PG1 con fruizione in modalità giornaliera devono essere valorizzati nell’elemento <Giorno> i seguenti sottoelementi:

- elemento <Lavorato> = N;
- elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 o 2 (in caso di integrazione a carico del datore di lavoro);
- elemento <CodiceEventoGiorn> = PG1;
- elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del bambino (in caso di parto gemellare i codici fiscali dei figli in formato ABCDEF99G99H999I*LMNOPQ99R99S999Z) /<TipoInfoAggEvento> con il valore “CF” (l’informazione, in caso di adozione o affidamento, va esposta dalla data di ingresso in famiglia).

Come indicato nella circolare n. 45/2023, a partire dalla mensilità di luglio 2023 ai fini del conguaglio del congedo parentale in misura dell’80% della retribuzione per la durata massima di 1 mese fino al 6° anno di vita del bambino, deve essere valorizzato il <CodiceCausale> “L328” all’interno di <DenunciaIndividuale> <InfoAggcausaliContrib>.

Devono essere altresì valorizzati:

- elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il codice fiscale del minore;
- attributo <TipoidentMotivoUtilizzo> di <IdentMotivoUtilizzoCausale>: CF_PERS_FIS;
- elemento <AnnoMeseRif>: indicare l’AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata; la competenza dell’elemento <AnnoMeseRif> non deve essere antecedente al mese di luglio 2023;
- elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l’importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

È confermato che anche i codici evento PG0 e PG1 legati al codice conguaglio L328 devono essere utilizzati a partire dal mese di competenza luglio 2023.

Per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito, l’obbligo delle nuove codifiche decorre dagli UniEmens di competenza agosto 2023 (cedolini di agosto 2023 elaborati con gli eventi di competenza luglio 2023).

Per quanto attiene gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza da gennaio 2023 a giugno 2023, i datori di lavoro devono procedere alla restituzione della prestazione già conguagliata al 30% e contestualmente conguagliare la prestazione in misura dell’80%. Devono, pertanto, essere valorizzati i seguenti elementi all’interno di <InfoAggcausaliContrib> di <DenunciaIndividuale>:

- per la restituzione della prestazione in misura del 30% già conguagliata nell’elemento <CodiceCausale> indicare il codice di nuova istituzione “M047”, avente il significato di “Restituzione Congedo Parentale indennizzato al 30%”;

- <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il valore N;
- <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento della restituzione relativa alla prestazione fruita in misura del 30%; la competenza dell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere compresa tra gennaio e giugno 2023;
- <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo della prestazione oggetto di restituzione.

Il codice L328 deve essere valorizzato con le regole sopra individuate per il recupero dell'intera prestazione.

In caso di elemento <AnnoMeseRif> compreso tra gennaio 2023 e giugno 2023 diviene obbligatoria la contemporanea presenza del codice M047 e L328.

Tale sistemazione deve essere effettuata sui flussi di competenza da luglio 2023 a ottobre 2023.

Nessuna modifica deve essere apportata ai codici evento già valorizzati nei periodi sopra individuati.

A seguito di alcune richieste di chiarimenti sull'individuazione del periodo di congedo indennizzabile all'80%, l'Inps specifica che si considerano indennizzabili nella predetta misura i primi periodi di congedo, fino al limite di coppia di 1 mese, ma ciò non preclude la possibilità di imputare l'indennità all'80% a periodi successivi, purché detti periodi non eccedano il limite di un mese di coppia di congedo parentale, siano fruiti entro i 6 anni di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore) e, infine, ricadano nei 3 mesi spettanti a ogni genitore e non trasferibili all'altro.

Permessi per disabilità

Con la circolare n. 39/2023 sono stati introdotti, a partire dal mese di competenza maggio 2023, nuovi codici evento e codici conguaglio da utilizzare nei flussi di denuncia UniEmens per la corretta gestione dei permessi ex articolo 33, L. 104/1992, come modificati, da ultimo, dal D.Lgs. 105/2022. A seguito dei chiarimenti in ordine alle possibili modalità di fruizione dell'evento di cui al codice TA1, anche orarie, il medesimo assume il significato di *“Giorni/ore di permesso mensili (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave”* e nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento TA1 devono essere fornite le informazioni di seguito specificate:

- deve essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione *“persa”* a causa dell'assenza, anche nel caso di fruizione oraria;
- elemento <Lavorato> = N o S a seconda che la fruizione sia giornaliera o oraria;
- elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 o 2 a seconda che la fruizione sia giornaliera o oraria;
- elemento <CodiceEventoGiorn> = TA1;
- elemento <NumOreEvento> = Numero ore fruiti nel giorno, sia nel caso la fruizione sia oraria sia nel caso in cui la fruizione sia giornaliera, indicando rispettivamente, il numero delle ore di permesso fruiti nella giornata o il numero di ore corrispondenti all'intera giornata fruita;
- elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del dante causa e <TipolInfoAggEvento> con il valore *“CF”*.

Tale elemento deve essere valorizzato in modalità oraria da agosto 2023.

Ai fini del conguaglio dell'indennità anticipata relativa all'evento sopra riportato, a decorrere dal periodo di competenza maggio 2023, deve essere valorizzato l'elemento <InfoAggCausaliContrib>:

- elemento <CodiceCausale>, indicare il codice L307 che assume il significato di *“Conguaglio giorni/ore di permesso mensili (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave”*;
 - elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>, indicare il codice fiscale del dante causa;
-

- elemento <TipIdentMotivoUtilizzo>, CF_PERS_FIS;
- elemento <AnnoMeseRif>, indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in UniEmens;
- elemento <ImportoAnnoMeseRif>, indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Sono state fornite anche ulteriori indicazioni sull'aggiornamento del significato dei seguenti codici:

- L300 avente il significato di *“Conguaglio prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, D lgs n. 151/2001 fruito fino a 8 anni di vita del bambino con disabilità grave o fino a 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento”*;
- L301 avente il significato di *“Conguaglio prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, D. lgs n. 151/2001 fruito tra gli 8 e i 12 anni di vita del bambino con disabilità grave o tra gli 8 e i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento”*;
- L302 avente il significato di *“Conguaglio permessi orari per figli con disabilità grave fino al terzo anno di vita del bambino di cui all'articolo 42, comma 1, del D.lgs n. 151/2001”*;
- L303 avente il significato di *“Conguaglio permessi mensili in forma giornaliera/oraria di cui all'articolo 33, c. 3, della legge n. 104/1992 per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile parenti e affini entro il terzo grado con disabilità grave”*;
- L306 avente il significato di *“Conguaglio permessi orari (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave”*;
- L308 avente il significato di *“Conguaglio congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile parenti e affini entro il terzo grado con disabilità grave”*.

Per quanto attiene il recupero dei ratei della tredicesima mensilità, per effetto del cambio della retribuzione media giornaliera utile al calcolo dell'indennità di congedo parentale, da agosto 2022 si utilizza il codice L055 fino alla mensilità di competenza ottobre 2023.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: SOSPENSIONE TERMINI PER ALLUVIONATI

Con il messaggio n. 2900/2023 l'Inps ha fornito indicazioni per la presentazione dell'istanza di sospensione degli adempimenti e dei versamenti contributivi in scadenza nel periodo dal 1° maggio al 31 agosto 2023, da inoltrare entro la data del 20 novembre 2023, per gli artigiani e gli esercenti attività commerciale, i datori di lavoro domestico e i liberi professionisti iscritti alla gestione separata.

A sua volta l'Inail, con la circolare n. 33/2023, ha diffuso le proprie indicazioni.

Inps

Artigiani ed esercenti attività commerciale

Sono ricomprese nell'ambito di applicazione della sospensione, salvi eventuali successivi differimenti delle scadenze di versamento, le scadenze dei contributi dovuti sul minimale di reddito imponibile per il 1° trimestre 2023, dei contributi relativi al saldo di contribuzione sul reddito eccedente il minimale per l'anno 2022, nonché al primo acconto di contribuzione sul reddito eccedente il minimale per l'anno 2023 e dei contributi dovuti sul minimale di reddito imponibile per il 2° trimestre 2023.

Si può chiedere la sospensione per il tramite della sezione "*Comunicazione bidirezionale*" del "*Cassetto previdenziale Artigiani e Commercianti*" presente sul sito istituzionale dell'Inps, www.inps.it, al seguente percorso: "*Cassetto previdenziale Artigiani e Commercianti*" > "*Comunicazione bidirezionale*" > "*Comunicazioni inviate*" > "*Nuovo invio*", indicando nel campo "*Titolo*" l'oggetto: "*Sospensione per eventi alluvionali dal 1° maggio 2023*".

È necessario allegare il modulo di domanda denominato "*SC101*" presente nella sezione "*Moduli*", categoria "*Aziende e Contributi*".

Datori di lavoro domestico

Sono ricomprese nell'ambito di applicazione della sospensione le scadenze dei contributi per lavoro domestico relativi al 2° trimestre 2023 e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del trimestre, la scadenza del versamento, che deve essere effettuato entro 10 giorni dalla data di fine attività, è oggetto di sospensione se ricade entro il 31 agosto 2023. La sospensione dei termini di versamento della contribuzione è unicamente per gli oneri contributivi riferiti alle attività svolte nei territori interessati dagli eventi atmosferici in trattazione.

Si può chiedere la sospensione tramite della sezione dedicata presente sul sito dell'Inps al seguente percorso: "*Cassetto previdenziale (Datori di lavoro domestico)*" > "*Comunicazioni*" > "*Invia Comunicazione*" > "*Crea Nuova Comunicazione*", selezionando il rapporto di lavoro e indicando nel campo oggetto richiesta "*Sospensione per eventi alluvionali dal 1° maggio 2023*".

È necessario allegare il modulo di domanda denominato "*SC101*" presente sul sito Inps, nella sezione "*Moduli*", categoria "*Aziende e Contributi*".

Liberi professionisti iscritti alla Gestione separata

Sono comprese nell'ambito di applicazione della sospensione, salvi eventuali successivi differimenti delle scadenze di versamento, le scadenze relative ai contributi dovuti dai lavoratori autonomi che producono reddito ai sensi dell'articolo 53, comma 1, Tuir e iscritti alla gestione separata a titolo di saldo anno di imposta 2022 e primo acconto anno di imposta 2023.

L'istanza di sospensione si presenta direttamente dal *"Cassetto previdenziale per liberi professionisti"* presente sul sito Inps al seguente percorso: *"Cassetto previdenziale per liberi professionisti"* > *"Domande Telematiche"* > *"Domanda di sospensione alluvione Emilia Romagna"*.

La procedura permette di compilare i dati presenti nel modello *"SC101"* (presente nella sezione *"Moduli"*, categoria *"Aziende e Contributi"*) direttamente sul portale. Una volta terminata l'acquisizione dei dati, la procedura rilascia il numero di protocollo dell'istanza presentata.

Inail

Ricadono nel periodo di sospensione i versamenti correnti relativi alla seconda e terza rata del premio di autoliquidazione 2022/2023 con scadenza 16 maggio 2023 e 21 agosto 2023, per coloro che hanno comunicato di pagare il premio di autoliquidazione in 4 rate. Sono sospesi, altresì, i premi mensili per l'assicurazione dei pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne e i premi assicurativi aventi scadenza ricadente nel periodo 1° maggio 2023 - 31 agosto 2023. Tra i versamenti oggetto di sospensione dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023 rientrano anche le rate mensili nell'ambito delle rateazioni ordinarie concesse dall'Istituto, in corso alla data del 1° maggio 2023.

Per usufruire della sospensione i soggetti interessati devono presentare apposita comunicazione entro il 20 novembre 2023 utilizzando il servizio on line *"Comunicazione sospensioni/recuperi agevolati calamità naturali"* disponibile dal 25 luglio 2023 in www.inail.it dal menù *"Comunicazione sospensioni/recuperi agevolati"*.

Quanto alla ripresa della riscossione dei premi:

- entro il 20 novembre 2023 deve essere effettuato il versamento in unica soluzione dei premi sospesi dal 1° maggio al 31 agosto 2023;
- devono essere riavviati dal 1° settembre 2023 i piani di ammortamento delle rateazioni ordinarie;
- le rate sospese (1° maggio - 31 agosto 2023) devono essere versate in unica soluzione entro il 20 novembre 2023 unitamente alla rata in scadenza nello stesso mese.

Alla ripresa dei versamenti i soggetti interessati devono indicare nel modello di pagamento F24, sezione Altri enti previdenziali e assicurativi numero di riferimento "999269". Per il riavvio dei piani di ammortamento delle rateazioni ordinarie, nel modello di pagamento F24, deve essere indicato il numero di riferimento "80000x" comunicato con il provvedimento di concessione della rateazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CHIARIMENTI PER CUMULO INCENTIVO ASSUNZIONI NEET 2023

Nella circolare Inps n. 68/2023 è stata illustrata la misura in commento e sono state fornite le relative indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali, precisando che l'incentivo in oggetto è cumulabile, nei medesimi limiti del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'ivs a carico del lavoratore, previsto dalla Legge di bilancio 2023 e integrato dal decreto lavoro.

Con il messaggio n. 2923/2023, anche a seguito delle richieste di chiarimenti pervenute, l'Inps ha diffuso ulteriori precisazioni sul tema.

La riduzione dell'incentivo al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali nelle ipotesi di cumulo con altre misure di esonero deve essere intesa non in senso oggettivo, ma in senso soggettivo, ossia deve essere delimitata alle sole ipotesi di cumulo con altre misure che comportino un beneficio per il datore di lavoro che intende procedere o che ha proceduto all'assunzione. Pertanto, la riduzione dell'incentivo al 20% della retribuzione imponibile non riguarda le ipotesi in cui, per il medesimo lavoratore, si debba procedere all'applicazione dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'ivs a suo carico.

Alla luce di detta interpretazione, i soggetti interessati al riconoscimento dell'incentivo in commento, che abbiano già inoltrato all'Inps apposita richiesta telematica di prenotazione delle risorse, dichiarando di volere fruire dell'incentivo in cumulo con altre riduzioni, con ciò facendo riferimento all'esonero parziale della quota dei contributi previdenziali per l'ivs a carico del lavoratore, possono procedere all'annullamento della domanda trasmessa, selezionando il tasto "*Rinuncia*" presente nel dettaglio della stessa e successivamente presentare una nuova istanza, nella quale deve essere valorizzata l'opzione dell'utilizzo "*in via esclusiva*" dell'incentivo in oggetto. Tale selezione darà diritto al riconoscimento, fermo restando il rispetto di tutti i requisiti legittimanti, dell'incentivo in trattazione in misura pari al 60% della retribuzione imponibile.

Viene inoltre ribadito, con riferimento all'ordine di elaborazione delle richieste, che le richieste che pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio del modulo telematico di richiesta dell'incentivo saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata, che verrà effettuata nel mese di settembre 2023.

In particolare:

- le sole istanze relative alle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate tra il 1° giugno 2023 e il 30 luglio 2023 e pervenute entro il 15 agosto 2023 saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione;
- le istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal 31 luglio 2023 saranno elaborate secondo il criterio generale, rappresentato dall'ordine cronologico di presentazione dell'istanza.

Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze risulteranno ricevute dall'Inps - contrassegnate dallo stato di "*Aperta*" - e saranno suscettibili di annullamento a opera dello stesso

interessato; se l'interessato intende modificarne il contenuto, dovrà annullare l'istanza inviata e inoltrarne una nuova.

Contestualmente all'elaborazione cumulativa posticipata sarà resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CHIARIMENTI SULL'ESONERO IVS A CARICO LAVORATORI

Con il messaggio n. 2924/2023 l'Inps ha fornito ulteriori chiarimenti sull'aumento, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore.

L'esonero contributivo in trattazione è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, nonché con l'incentivo Neet disciplinato dal decreto lavoro. L'agevolazione, inoltre, risulta cumulabile con l'esonero del 50% della quota dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre che sia rientrata in servizio entro il 31 dicembre 2022, previsto dalla Legge di bilancio 2022.

Pertanto, laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione di entrambe le suddette misure di esonero, la quota di contribuzione a carico della lavoratrice potrà essere ridotta del 50% e, sulla quota di contribuzione Ivs residua a carico della lavoratrice potrà essere operata l'ulteriore riduzione di 6 o 7 punti percentuali. Laddove ricorrano i presupposti per l'operatività di entrambe le misure di esonero sulla quota a carico della lavoratrice, deve essere applicata in via prioritaria la riduzione del 50% della quota complessiva a carico della lavoratrice madre (codice causale "ELAM"). Conseguentemente, l'esonero Ivs nella misura prevista dal decreto lavoro trova applicazione solo nei limiti della residua contribuzione dalla stessa dovuta e non si potrà fruire di un ammontare di esonero che ecceda la quota di contributi Ivs di spettanza della lavoratrice.

Analogamente, lo stesso criterio della spettanza dell'esonero Ivs nei limiti dei soli contributi a carico del lavoratore trova applicazione anche nel caso dei rapporti di apprendistato e nelle ipotesi di mantenimento in servizio per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

La procedura di calcolo Inps sarà adeguata in base alle disposizioni fornite con il messaggio ed eventuali differenze saranno oggetto di nota di rettifica.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CHIARIMENTI SULL'ASSEGNO PER CONGEDO MATRIMONIALE

L'assegno per congedo matrimoniale, inizialmente introdotto per gli impiegati del settore dell'industria, è stato poi riconosciuto ai lavoratori non impiegati dipendenti da aziende industriali, artigiane e cooperative e attualmente, salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva, ne hanno diritto gli operai dei settori dell'industria e dell'artigianato, in base alla classificazione ai fini previdenziali e assistenziali, ai quali spetta un periodo di congedo di 8 giorni consecutivi con corresponsione di un assegno, a carico dell'Inps, pari a 7 giorni di retribuzione. La prestazione, concessa in occasione del matrimonio civile o concordatario o unione civile, non è cumulabile con eventuali altri trattamenti retributivi o sostitutivi della retribuzione per il medesimo periodo, a eccezione dell'indennità giornaliera di inabilità per infortunio sul lavoro dell'Inail nella misura pari alla differenza tra gli importi spettanti per le due prestazioni. L'assegno:

- non spetta ai lavoratori esclusi dall'applicazione del versamento del contributo Cuaf;
- spetta, ai lavoratori stranieri, se risulta acquisita in Italia sia la residenza, prima della data del matrimonio/unione civile, sia lo stato di coniugato.

Per poter beneficiare della prestazione è necessario che:

- il rapporto di lavoro sia in essere da almeno 1 settimana;
- il lavoratore rivesta la qualifica prevista e sia alle dipendenze di un datore di lavoro appartenente ai settori sopra descritti.

La richiesta deve essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni, salvo casi eccezionali e la somma anticipata dal datore di lavoro viene conguagliata con i contributi dovuti ed esposta nel flusso UniEmens, all'interno dell'elemento di <DatiRetributivi> di <AltreACredito> di <CausaleACredito>, con i codici già in uso (L051, avente il significato di "Assegno per congedo matrimoniale"; L052, avente il significato di "Diff. Assegno per congedo matrimoniale").

Con il messaggio n. 2951/2023, l'Inps precisa che hanno diritto alla prestazione a pagamento diretto i predetti lavoratori in stato di disoccupazione che, nei 90 giorni precedenti il matrimonio o l'unione civile, abbiano prestato attività lavorativa, per almeno 15 giorni con la qualifica di operaio, alle dipendenze dei datori di lavoro sopra citati, ferma restando la non cumulabilità con eventuali altri trattamenti per il medesimo periodo. In presenza dei requisiti per il pagamento diretto, la domanda deve essere presentata direttamente all'Inps, entro 1 anno dalla data del matrimonio/unione civile. Con successivo messaggio saranno comunicati ulteriori aggiornamenti delle procedure per la gestione delle domande di assegno per congedo matrimoniale a pagamento diretto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 198/2023 il decreto del Mlps dell'8 agosto 2023, recante "*Supporto per la formazione e il lavoro*" adottato ai sensi del c.d. decreto lavoro e che stabilisce le modalità di attuazione per l'avvio e la messa in esercizio, a decorrere dal primo settembre 2023, della nuova misura di attivazione al lavoro finalizzata a favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa mediante la partecipazione a misure di politica attiva del lavoro comunque denominate, quali, a titolo esemplificativo, la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro, di progetti di servizio civile universale e di progetti utili alla collettività. La partecipazione, a seguito della stipulazione del patto di servizio personalizzato, alle attività per l'attivazione nel mondo del lavoro determina l'accesso per l'interessato a un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari a un importo mensile di 350 euro, erogato, mediante bonifico mensile da parte dell'Inps, per tutta la durata della misura, entro un limite massimo di 12 mensilità.

Inoltre, è stato pubblicato nella medesima Gazzetta Ufficiale il decreto interministeriale dell'8 agosto 2023, anch'esso attuativo del D.L. 48/2023. Il decreto, nel prevedere il "*Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa*" (SIISL), che sarà il canale per l'accesso alle nuove misure, disciplina le modalità di attivazione, accesso e alimentazione della piattaforma informatica SIISL. Il portale ministeriale realizzato dall'Inps consentirà l'attivazione di percorsi autonomi e personalizzati di ricerca del lavoro e rafforzamento delle competenze per i beneficiari delle nuove misure di inclusione sociale e lavorativa. In particolare, i richiedenti la misura, attraverso la registrazione sulla piattaforma e dopo aver sottoscritto un patto di attivazione digitale, potranno accedere a informazioni e proposte sulle offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività e altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze, nonché a informazioni sullo stato di erogazione del beneficio e sulle attività previste dal patto di servizio personalizzato.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PROFILI FISCALI DEL LAVORO DA REMOTO (C.D. *SMART WORKING*)

Con la circolare n. 25/E/2023, l'Agenzia delle entrate ha fornito chiarimenti, tra l'altro, sui profili fiscali del lavoro da remoto (c.d. *smart working*), focalizzando l'attenzione sui più recenti orientamenti della prassi sul punto, anche ai fini dell'applicazione dei regimi agevolativi rivolti alle persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia per svolgere un'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano (c.d. regimi speciali per lavoratori impatriati e per docenti e ricercatori).

Residenza fiscale

Il Tuir introduce e disciplina il concetto di “*residenza fiscale*”, considerando residenti in Italia le persone fisiche che, per la maggior parte del periodo d'imposta (ossia 183 giorni in un anno, o 184 giorni in caso di anno bisestile):

- sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente;
- hanno nel territorio dello Stato italiano il proprio domicilio;
- hanno nel territorio dello Stato italiano la propria residenza.

Tali condizioni sono tra loro alternative e l'accertamento dei presupposti per stabilire la residenza, diversi dal dato formale dell'iscrizione anagrafica, presuppone un riscontro fattuale da eseguirsi caso per caso, al fine di una concreta ponderazione degli elementi che consentono di verificare il luogo di domicilio o di residenza come definiti in base alla normativa civilistica, dato che le disposizioni del Tuir vanno intese, per espressa previsione normativa, ai sensi della disciplina contenuta nel codice civile che definisce il domicilio come il luogo in cui la persona ha stabilito la sede principale dei suoi affari e interessi e fa coincidere la dimora abituale con il luogo di residenza.

In particolare:

- per configurare la residenza non è necessaria la continuità o definitività della dimora abituale, con la conseguenza che periodi anche prolungati di assenza non ne escludono il radicamento in Italia;
- in merito al domicilio, occorre tenere conto anche dei rapporti di natura non patrimoniale, come quelli personali e affettivi, per considerare localizzato in Italia il centro degli affari e degli interessi, perciò il concetto di domicilio va valutato in relazione al luogo in cui la persona intrattiene sia i rapporti personali che quelli economici;
- con riferimento alla dimora abituale, non è necessaria la continuità o la definitività e detto requisito permane anche se il soggetto lavora o svolge altre attività al di fuori del comune di residenza (del territorio dello Stato), purché conservi in esso l'abitazione, vi ritorni quando possibile e mostri l'intenzione di mantenervi il centro delle proprie relazioni familiari e sociali.

La residenza, dunque, non viene meno per assenze più o meno prolungate, dovute alle particolari esigenze della vita moderna, quali ragioni di studio, di lavoro, di cura o di svago. Il centro principale

degli interessi vitali del soggetto va individuato dando prevalenza al luogo in cui la gestione di detti interessi viene esercitata abitualmente in modo riconoscibile da terzi.

Secondo il Tuir le persone residenti in Italia devono sottoporre ad imposizione nel nostro Paese tutti i loro redditi, ovunque prodotti (c.d. *worldwide taxation principle*). Ai non residenti, invece, si applicano disposizioni specifiche e diverse e gli stessi saranno assoggettati a imposizione in Italia sulla base dei criteri di territorialità indicati nell'articolo 8, Tuir.

Il comma 2-bis, articolo 2, Tuir, inserito a opera della L. 448/1998, introduce, infine, una presunzione relativa di residenza fiscale; in particolare, salvo prova contraria, si considerano residenti in Italia le persone cancellate dall'anagrafe della popolazione residente in Italia e trasferite in Stati o territori a regime fiscale privilegiato individuati nel decreto del Mef del 4 maggio 1999 e successive modifiche (si ricorda che il decreto del Mef del 20 luglio 2023 ha disposto l'eliminazione della Svizzera dall'elenco, con effetti dal periodo d'imposta successivo a quello in corso): al fine di contrastare il fenomeno della frequente migrazione fittizia verso Paesi a fiscalità privilegiata la modifica normativa ha previsto un'inversione dell'onere della prova a carico del contribuente, senza incidere sulle circostanze e gli elementi dimostrativi della residenza indicati nella circolare n. 304/1997 che precisa che *“soltanto la piena dimostrazione, da parte del contribuente, della perdita di ogni significativo collegamento con lo Stato italiano e la parallela controprova di una reale e duratura localizzazione nel paese fiscalmente privilegiato, indipendentemente dall'assolvimento nello stesso paese di obblighi fiscali, attestano il venire meno della residenza fiscale in Italia e la conseguente legittimità della posizione di non residente”*. Pertanto, anche a seguito della formale iscrizione all'anagrafe degli italiani residenti all'estero (di seguito, *“Aire”*), nei confronti di cittadini trasferiti in Paesi o territori a fiscalità privilegiata continua a sussistere una presunzione (relativa) di residenza fiscale in Italia.

Negli ultimi anni si è assistito a un costante incremento dell'impiego di forme di lavoro definite *“agili”*, ossia caratterizzate da prestazioni rese in modalità *“virtuale”*, ovvero da remoto, senza che sia necessaria la presenza fisica nei locali messi a disposizione dal datore di lavoro o, comunque, in un determinato luogo (forme di lavoro che, per semplicità, nel prosieguo della circolare verranno indicate come *“smart working”* o lavoro agile, a prescindere dal significato giuslavoristico di tale locuzione). A fronte di significative revisioni organizzative, non sono state però apportate alla normativa interna modifiche che abbiano inciso sulle regole di determinazione della residenza a fini fiscali, con la conseguenza che i criteri di radicamento della residenza fiscale delle persone fisiche restano quelli previsti e già illustrati e non subiscono alcun mutamento per coloro che svolgono un'attività lavorativa in *smart working*. In altri termini, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non incidono sui criteri di determinazione della residenza fiscale.

Esemplificando:

- il cittadino straniero, non iscritto nelle anagrafi della popolazione residente, che lavora dall'Italia in *smart working* per un datore di lavoro estero, permanendo per la maggior parte dell'anno solare presso un'abitazione ubicata nel nostro Stato unitamente al coniuge e ai figli, avrà radicato la propria residenza fiscale in Italia;
 - una cittadina italiana che si è trasferita all'estero, dove svolge un'attività lavorativa in *smart working*, e ha mantenuto l'iscrizione nelle anagrafi della popolazione residente in Italia per la maggior parte del periodo d'imposta continuerà a qualificarsi come residente in Italia in ragione del requisito anagrafico;
 - il cittadino italiano iscritto all'Aire per la maggior parte del periodo di imposta, che abbia sottoscritto un contratto di lavoro con un datore estero nel quale sia indicata come sede ordinaria di lavoro il Paese
-

risultante dall'iscrizione all'Aire (o altro Stato estero), potrà considerarsi fiscalmente residente in Italia qualora vi mantenga la dimora abituale, dalla quale svolga la prestazione lavorativa con modalità agile;

- una persona che si è cancellata dalle anagrafi della popolazione residente in Italia e si è trasferita in uno degli Stati o territori individuati nel decreto del Mef del 4 maggio 1999 per svolgere un'attività di lavoro da remoto per un datore di lavoro localizzato in un terzo Stato, salvo prova contraria, continuerà ad essere considerata residente e soggetta a tassazione in Italia per tutti i suoi redditi;
- non si considera assoggettabile a imposizione il soggetto non residente in Italia che dal suo Paese di residenza rende le prestazioni per un datore di lavoro italiano.

Regimi speciali applicabili in caso di svolgimento dell'attività lavorativa in Italia

Come detto, si applicano le disposizioni ex articolo 2, Tuir e nessuna valenza rettificativa va ascritta alla modalità con la quale viene prestata l'attività lavorativa (i.e. lavoro da remoto o *smart working*). Ciò vale anche ai fini dell'applicazione dei regimi agevolativi rivolti alle persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia per svolgere un'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano, disciplinati dall'articolo 16, D.Lgs. 147/2015 (c.d. regime speciale per lavoratori impatriati) nonché dall'articolo 44, D.L. 78/2010 (regime speciale per docenti e ricercatori). Va da subito rilevato che entrambi presuppongono il trasferimento della residenza in Italia da parte del soggetto che ne fruisce, ossia l'instaurazione di un collegamento sostanziale con il territorio dello Stato, che implichi un'interazione effettiva con la realtà italiana. Inoltre, è altresì necessario che prima del trasferimento in Italia la persona fisica abbia mantenuto la residenza fiscale all'estero per un periodo di tempo minimo, variabile a seconda dell'agevolazione interessata. In particolare, nell'individuare i soggetti che possono beneficiare dei predetti regimi agevolativi, le disposizioni applicabili richiedono espressamente il trasferimento della residenza in Italia, ai sensi del citato articolo 2, Tuir, rilevando a tal riguardo la nozione di residenza applicabile ai fini reddituali. L'accesso ai regimi agevolativi è consentito, altresì, alle persone fisiche in grado di superare la presunzione di residenza in Italia di cui al comma 2-bis, medesimo articolo 2, Tuir.

Può accedere al regime speciale per lavoratori impatriati il soggetto che trasferisce la propria residenza in Italia, pur continuando a lavorare in *smart working* alle dipendenze di un datore di lavoro estero, a partire dal periodo d'imposta in cui avviene il trasferimento in Italia. Al contrario, non potrà continuare a fruire dell'agevolazione in esame il soggetto che, trasferitosi a lavorare in Italia, successivamente traslochi all'estero pur continuando a svolgere dalla nuova località la propria prestazione lavorativa per il medesimo datore di lavoro italiano in modalità *smart working*, in quanto in tal caso i redditi si considerano prodotti fuori dal territorio italiano.

Contrariamente ai chiarimenti forniti per il regime impatriati, un docente o un ricercatore trasferitosi in Italia che intrattenga un rapporto di lavoro con un ente o con una università situata in uno Stato estero, per cui svolge la propria attività di docenza o ricerca in modalità *smart working* non potrà beneficiare dell'agevolazione in commento per i relativi redditi in quanto non sussiste un collegamento tra il trasferimento in Italia e lo svolgimento di una attività di docenza e/o ricerca nel territorio dello Stato.

Trasferimenti fittizi di residenza all'estero

La necessità di fornire chiarimenti interpretativi in relazione a fattispecie connotate dalla prestazione di attività lavorativa in modalità agile è strettamente connessa all'esigenza di contrastare casi di residenze all'estero non genuine. Seppur il fenomeno dei trasferimenti fittizi di residenza è risalente, a

seguito della diffusione di modalità di lavoro agile esso risulta ulteriormente acuito, in quanto la modalità di prestazione lavorativa a distanza rende meno immediata l'individuazione del luogo di presenza fisica del lavoratore nel corso dell'anno. Inoltre, sono stati riscontrati fenomeni nuovi, come i casi di persone che in epoca pre-pandemica avevano trasferito la residenza all'estero (anche ai fini anagrafici) e, rientrate in Italia durante l'emergenza sanitaria, sono rimaste a lavorare in modalità agile nel nostro Paese anche dopo la cessazione dello stato di crisi, omettendo, però, di rettificare il dato formale dell'iscrizione anagrafica.

Al riguardo si osserva che la fittizia allocazione all'estero della residenza fiscale continua ad essere oggetto di specifica analisi investigativa. In merito, è previsto un costante monitoraggio dei soggetti (Aire). Il dato formale dell'iscrizione all'Aire e la circostanza di prestare l'attività lavorativa parzialmente o integralmente da remoto per un soggetto estero non sono di per sé elementi sufficienti a escludere la residenza fiscale in Italia qualora, da una valutazione complessiva dei rapporti economici, patrimoniali e affettivi, risultino integrati i più volte citati criteri di individuazione della residenza fiscale nel nostro Paese. Del pari, lo svolgimento a distanza dell'attività lavorativa in un Paese diverso da quello di stabilimento dell'operatore economico non esclude la possibilità che tale attività venga valutata sotto il profilo sostanziale.

Convenzioni contro le doppie imposizioni

La normativa interna deve essere coordinata con le disposizioni contenute nelle Convenzioni contro le doppie imposizioni stipulate dall'Italia con i singoli Stati esteri, la cui prevalenza sul diritto interno è pacificamente riconosciuta. Con riferimento alla residenza fiscale, viene in rilievo l'articolo 4, Modello di Convenzione Ocse contro le doppie imposizioni che stabilisce che l'espressione "*residente in uno stato contraente*" designa ogni persona che, in virtù della legislazione di detto Stato, è ivi assoggettata a imposta a motivo del suo domicilio, residenza, sede di direzione o di ogni altro criterio di natura analoga. Tuttavia, tale espressione non comprende le persone che sono assoggettate a imposta in questo Stato soltanto per il reddito che esse ricavano da fonti situate in detto Stato.

Per l'individuazione della residenza fiscale si rimanda, dunque, innanzitutto alla definizione adottata nella legislazione degli Stati contraenti. Solo ove le normative domestiche degli Stati contraenti entrino in conflitto, qualificando entrambe la persona come residente, il successivo § 2 interviene stabilendo che la fattispecie debba essere risolta con l'attribuzione della residenza a 1 solo dei 2 Paesi, mediante l'applicazione, secondo un criterio gerarchico, di specifiche regole (*c.d. tie breaker rules*). Le regole convenzionali fanno prevalere il criterio dell'abitazione permanente cui seguono, in via subordinata, il centro degli interessi vitali, il soggiorno abituale e la nazionalità del contribuente.

Riguardo alla nozione di abitazione permanente, si tratta di un immobile attrezzato e reso idoneo a una lunga permanenza nello stesso. Quando la persona fisica dispone di un'abitazione permanente in entrambi gli Stati contraenti, sarà considerata residente, in virtù del criterio del centro degli interessi vitali, nel Paese nel quale le sue relazioni personali ed economiche sono più strette. Ove non sia possibile individuare la residenza del contribuente in base ai 2 criteri sopra citati, 1 persona fisica sarà considerata residente dello Stato in cui soggiorna abitualmente (criterio della dimora abituale). Quando i primi 3 criteri non sono dirimenti, il contribuente sarà considerato residente dello Stato contraente la convenzione di cui possiede la nazionalità. Quando, infine, una persona fisica ha la nazionalità di entrambi i Paesi o di nessuno di essi, gli Stati contraenti la Convenzione risolveranno la questione di comune accordo.

L'applicazione della normativa convenzionale presenta particolare rilevanza proprio per le implicazioni sullo *smart working*, tenuto conto della possibilità di lavorare per un soggetto stabilito in uno Stato estero, senza per questo modificare la propria residenza. Va rimarcato che, in assenza di conflitto con le normative interne di Stati che hanno concluso una convenzione con l'Italia, oppure in assenza di una specifica convenzione contro le doppie imposizioni, la disposizione di riferimento per la determinazione della residenza fiscale resta unicamente il citato articolo 2, Tuir.

Come anticipato, le nuove modalità di lavoro agile sono per lo più connotate da una parziale o totale recisione dei vincoli di presenza fisica del prestatore nel territorio di un determinato Stato per lo svolgimento dell'attività. Questo nuovo modello organizzativo necessita di alcuni chiarimenti di coordinamento con le disposizioni convenzionali che ripartiscono la potestà impositiva in relazione a determinati redditi.

L'articolo 15, Modello Ocse prevede la tassazione esclusiva dei redditi da lavoro subordinato nello Stato di residenza del contribuente, a meno che tale attività lavorativa non venga svolta nell'altro Stato contraente; in tale ultima ipotesi i predetti redditi devono essere assoggettati a imposizione concorrente in entrambi i Paesi. Le disposizioni contenute nel § 1 del citato articolo 15 stabiliscono, in primo luogo, la tassazione esclusiva dei redditi di lavoro dipendente nello Stato di residenza quando l'attività è ivi svolta. Nel caso in cui lo Stato di residenza e quello della fonte (ossia lo Stato in cui è stata svolta l'attività lavorativa che ha prodotto il reddito) non coincidano, si applica un regime di imposizione concorrente. Si osserva, poi, che, ai sensi del § 2, articolo 15 del Modello, viene ripristinata la tassazione esclusiva nello Stato di residenza anche quando l'attività lavorativa è svolta nello Stato della fonte, ove ricorrano congiuntamente 3 condizioni:

- il beneficiario dei redditi di lavoro dipendente soggiorna nello Stato della fonte per periodi che non oltrepassano in totale i 183 giorni nell'anno fiscale considerato;
- le remunerazioni sono pagate da o a nome di un datore di lavoro che non è residente nello Stato della fonte;
- l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nello Stato della fonte.

In applicazione delle disposizioni convenzionali, quindi, un soggetto non residente che svolge la sua attività di lavoro dipendente in Italia è assoggettato a imposizione nel nostro Paese in relazione ai redditi imputabili all'attività prestata nel territorio dello Stato. Tale conclusione non è inficiata dalle modalità di svolgimento della prestazione. In altri termini, anche qualora questa venga svolta da remoto per un datore di lavoro estero, si considera comunque prestata in Italia, con conseguente riconoscimento della potestà impositiva italiana.

In sintesi, il lavoro dipendente si considera svolto nel luogo in cui il lavoratore è fisicamente presente quando svolge la prestazione per cui è remunerato, indipendentemente dalla circostanza che la manifestazione di tale lavoro abbia effetti nell'altro Stato contraente. La disposizione convenzionale è, inoltre, coerente con l'articolo 23, comma 1, lettera c), Tuir che considera prodotti in Italia "*i redditi di lavoro dipendente prestato nel territorio dello Stato*".

Il Segretariato dell'Ocse, con la *Guidance* del 3 aprile 2020, successivamente aggiornata il 21 gennaio 2021, ha pubblicato i risultati di un'analisi sull'impatto della crisi da Covid-19 sull'applicazione delle convenzioni in ambito tributario, in cui ha focalizzato l'attenzione sugli effetti che le misure sanitarie restrittive, adottate dai Paesi a seguito della pandemia, hanno avuto sui trattati internazionali. Nello specifico, l'analisi del segretario riguarda le conseguenze fiscali delle misure di contrasto alla

pandemia rispetto alla residenza (di persone fisiche e giuridiche), ai redditi di lavoro e alla configurabilità di una stabile organizzazione. In considerazione dell'eccezionalità e della temporaneità della crisi, il documento propone un approccio volto alla "sterilizzazione" delle modifiche organizzative rese necessarie a causa della pandemia. Nel documento è stato precisato che l'analisi ivi contenuta rappresenta il punto di vista del segretariato sull'interpretazione delle disposizioni convenzionali, riconoscendo a ogni giurisdizione la possibilità di adottare proprie indicazioni per fornire certezza fiscale ai contribuenti. Le predette indicazioni, inoltre, riguardano unicamente i canoni ermeneutici delle convenzioni per evitare le doppie imposizioni e, pertanto, non sono rilevanti al fine di interpretare la normativa interna. Alcuni Paesi hanno adottato misure, amministrative o legislative, in linea con quelle prospettate dal segretariato. Con riferimento all'Italia, la competente autorità fiscale ha tenuto conto dell'analisi svolta dal segretariato concludendo accordi amministrativi interpretativi delle disposizioni contenute nell'articolo 15 (lavoro subordinato) delle convenzioni per evitare le doppie imposizioni, con i seguenti Stati:

- Austria: accordo concluso il 24/26 giugno 2020, concernente i soli lavoratori frontalieri, e applicabile alle attività lavorative svolte tra l'11 marzo 2020 e il 30 giugno 2022;
- Francia: accordo concluso il 16/23 luglio 2020, concernente i lavoratori subordinati e i frontalieri, applicabile dal 12 marzo 2020 fino al 30 giugno 2022;
- Svizzera: accordo concluso il 18/19 giugno 2020, concernente i lavoratori subordinati e frontalieri, applicabile dal 24 febbraio 2020 al 31 gennaio 2023 (per i soli lavoratori frontalieri rientranti nell'ambito dell'applicazione dell'Accordo e nei limiti del 40% del tempo di lavoro, gli effetti del medesimo accordo sono stati sostanzialmente estesi al 30 giugno 2023 dall'articolo 12, L. 83/2023; inoltre, l'articolo 24, comma 5-ter, D.L. 75/2023 ha previsto che le disposizioni di cui al citato articolo 12 si applichino fino al 31 dicembre 2023 ai soli lavoratori frontalieri che, alla data del 31 marzo 2022, svolgevano la loro attività lavorativa in modalità di telelavoro).

Tali accordi non possono esplicare effetti nei riguardi di altri Stati. A oggi, peraltro, con la dichiarata fine dello stato di pandemia, i menzionati accordi internazionali hanno cessato di avere efficacia; pertanto, risultano applicabili le ordinarie disposizioni contenute nelle rispettive convenzioni contro le doppie imposizioni e accordi internazionali.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: FINANZIAMENTI AGEVOLATI AI LAVORATORI - CHIARIMENTI

Con la risoluzione n. 44/E/2023, l'Agenzia delle entrate fornisce alcune specifiche indicazioni sul tema dell'assoggettamento a tassazione del *benefit* derivante dalla concessione, al lavoratore, di un finanziamento a tasso agevolato.

Posto il principio di onnicomprensività, che connota il tipo reddituale da lavoro dipendente - "*Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro*" (articolo 51, comma 1, Tuir) - è noto come, oltre l'ordinaria retribuzione in denaro, il reddito del dipendente sia interessato, ai fini tributari, da ogni genere di dazioni in natura, definite quali *fringe benefits*.

Circa tale forma retributiva, l'Agenzia delle entrate evidenzia, anzitutto, alcune situazioni:

- rilevano ai fini reddituali anche le cessioni beni o prestazioni di servizi effettuate a favore del coniuge del dipendente o a suoi familiari indicati ex articolo 12, Tuir;
- rilevano ai fini reddituali anche le cessioni beni o prestazioni di servizi ottenuti dal lavoratore da parte di terzi, purché originate dal rapporto di lavoro;
- ai fini reddituali dette cessioni beni o prestazioni di servizi saranno valutate, in linea generale, secondo il criterio del valore normale, ex articolo 9, Tuir.

Da tenere conto, sempre in relazione ai *benefit* e al soggetto erogatore, che in ogni caso sarà sempre il datore di lavoro, nella sua qualità di sostituto d'imposta che dovrà effettuare le ritenute a titolo di acconto con riferimento a ogni somma e valore che il lavoratore dipendente abbia percepito in relazione al rapporto di lavoro sussistente, ciò anche se alcune delle suddette somme o valori siano stati corrisposti da soggetti terzi (ad esempio, a causa di un accordo o di una convenzione stipulata dal datore di lavoro con il soggetto terzo). L'Agenzia delle entrate, riferendosi a un'importante, sia pur datata, circolare (circolare n. 326/1997), rileva inoltre come questa indicazione abbia quale conseguenza che, tra il sostituto d'imposta e il terzo erogatore o il dipendente sarà obbligatorio un sistema di comunicazioni che consenta di assoggettare correttamente a tassazione il totale reddito di lavoro dipendente corrisposto.

Nel recente intervento i tecnici dell'Agenzia fanno rilevare il testo della norma (articolo 51, comma 4, lettera b) che regola la definizione quantitativa di questo particolare *benefit*, ossia il finanziamento a tasso agevolato: tassazione del 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto, vigente al termine di ciascun anno, e l'importo degli interessi calcolato al tasso agevolato applicato. Viene inoltre ribadito come detta disposizione sia applicabile a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata. Vi rientrano, quindi, i finanziamenti concessi da terzi con i quali il datore abbia stipulato accordi o convenzioni, ciò anche in assenza di oneri specifici da parte di quest'ultimo. Sono compresi, inoltre, i prestiti concessi sotto forma di scoperto di conto corrente, di mutuo ipotecario e di

cessione dello stipendio, mentre restano esclusi le dilazioni di pagamento previste per beni ceduti o servizi prestati dal datore di lavoro o dal soggetto a questi collegato.

Considerato che la norma prevede il raffronto col tasso ufficiale vigente al termine di ciascun anno, ai fini della determinazione dell'imponibile del *benefit* derivante dai prestiti erogati ai lavoratori, occorre quindi effettuare il confronto tra gli interessi calcolati al TUR vigente al termine di ciascun e quelli calcolati al tasso effettivamente applicato sul prestito. Viene ricordato che il momento di imputazione del compenso in natura è quello del pagamento delle singole rate, così come stabilito dal piano di ammortamento del prestito stesso. Si dovrà perciò operare nei vari periodi di paga, ricordando, tuttavia, di effettuare a fine anno il necessario conguaglio, nel caso di modifica del tasso ufficiale.

Viene indicato come risultino rilevanti, ai fini della tassazione del *benefit*, anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati ex articolo 12, Tuir, anche se non fiscalmente a carico. Se il finanziamento risulta intestato al familiare, rileverà quindi la relativa quota interessi; laddove, invece, il finanziamento risultasse cointestato tra lavoratore e un soggetto non ricompreso tra quelli ex articolo 12, sarà rilevante solo la quota interesse di spettanza del lavoratore stesso.

Da ultimo viene fatto notare che, nel caso in cui la ritenuta da operare sui valori anzidetti non trovi capienza, in tutto o in parte, sui contestuali pagamenti in denaro, il sostituto è obbligato a fornire al sostituto le somme necessarie al versamento. Il sostituto, infatti, è comunque tenuto a versare le ritenute nei termini ordinariamente previsti, anche se il sostituto non ha ancora provveduto al loro pagamento.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TASSAZIONE PRESTITI E FRINGE BENEFIT

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 378/2023, ha precisato che i prestiti concessi ai dipendenti e successivamente cartolarizzati in società veicolo devono essere tassati secondo le regole presenti nella lettera b), comma 4, articolo 51, Tuir.

Tale disposizione prevede che ai fini della determinazione dell'imponibile fiscale dei redditi di lavoro dipendente in caso di concessione di prestiti si assume il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al TUR vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. A tale riguardo l'amministrazione finanziaria ha precisato che la norma si applica:

1. a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata;
2. ai finanziamenti concessi da terzi con i quali il datore di lavoro abbia stipulato accordi o convenzioni, anche in assenza di oneri specifici da parte di quest'ultimo;
3. ai prestiti concessi sotto forma di scoperto di conto corrente, di mutuo ipotecario e di cessione dello stipendio, mentre ne restano esclusi le dilazioni di pagamento previste per beni ceduti o servizi prestati dal datore di lavoro.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, l'Agenzia delle entrate ha evidenziato che la L. 130/1999 ha introdotto la disciplina relativa alle operazioni di cartolarizzazione dei crediti. Tali operazioni consistono, in sintesi, nella vendita di crediti a una "società veicolo" (SPV) che, per pagarne il prezzo di acquisto, si finanzia attraverso l'emissione di titoli obbligazionari. In conclusione, l'Agenzia delle entrate ha precisato che, in relazione al contratto di mutuo a tasso agevolato oggetto del quesito, ricorra il presupposto di cui alla lettera b), comma 4, articolo 51, Tuir, a nulla rilevando l'operazione di cartolarizzazione. Conseguentemente costituirà reddito di lavoro dipendente il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al TUR vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso previsto dal contratto di mutuo.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: AGEVOLAZIONE SPORTIVI IMPATRIATI

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 38/E/2023, ha analizzato le condizioni di applicazione del regime dei rimpatriati a favore dei lavoratori sportivi.

Il regime previsto dall'articolo 16, D.Lgs. 147/2015 prevede un beneficio fiscale a favore dei lavoratori rimpatriati tramite l'applicazione di un'esenzione fiscale sul reddito prodotto prevista nella misura del 70%. L'agevolazione si applica in presenza di alcune condizioni quali: il trasferimento della residenza in Italia ai sensi dell'articolo 3, Tuir; l'assenza di residenza nel nostro Paese nei 2 periodi d'imposta precedenti; l'assunzione dell'impegno a conservarla quantomeno nei 2 periodi d'imposta decorrenti dal suo trasferimento; l'esercizio dell'attività lavorativa prevalentemente nel nostro Paese. Relativamente al lavoro sportivo ci sono eccezioni. Infatti, il comma 5-*quater* della predetta disposizione prevede che ai rapporti di lavoro sportivo regolati dalla L. 91/1981 e dal D.Lgs. 36/2021 non si applicano le disposizioni dei rimpatriati di cui sopra. Tuttavia, ferme restando le condizioni già indicate, il predetto beneficio si applica esclusivamente nel caso in cui i redditi derivanti dai rapporti di lavoro sportivo siano prodotti in discipline riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (Coni) nelle quali le Federazioni sportive nazionali di riferimento e le singole Leghe professionistiche abbiano conseguito la qualificazione professionistica entro l'anno 1990, il contribuente abbia compiuto il 20° anno di età e il reddito complessivo dello stesso sia superiore a 1.000.000 euro, nonché nel caso in cui detti redditi siano prodotti in discipline riconosciute dal Coni nelle quali le Federazioni sportive nazionali di riferimento e le singole Leghe professionistiche abbiano conseguito la qualificazione professionistica dopo l'anno 1990, il contribuente abbia compiuto il ventesimo anno di età e il reddito complessivo dello stesso sia superiore a 500.000 euro.

In presenza di tali circostanze, i redditi prodotti concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50% del loro ammontare. Relativamente al requisito anagrafico, l'Agenzia delle entrate ha precisato che l'agevolazione spetta per l'intero anno a prescindere dal giorno esatto in cui l'impatriato raggiunge la soglia di età richiesta. Relativamente al requisito reddituale il Fisco ha affermato che ai fini del beneficio in parola, con tale definizione si debba intendere *“l'ammontare del compenso spettante al lavoratore sportivo in base al contratto di lavoro sottoscritto con la società sportiva, vale a dire all'importo complessivo dell'ingaggio pattuito”*. In riferimento al requisito temporale, l'Amministrazione Finanziaria ha precisato che nel computo del termine dei 183 giorni utili per ottenere la qualifica di residente in Italia, debbano essere assunti, oltre ai giorni lavorativi, alle ferie, alle festività, ai riposi settimanali e agli altri giorni non lavorativi, anche le trasferte all'estero, purché esse, complessivamente, non eccedano la metà dell'anno di imposta.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: TRATTAMENTO FISCALE DELLE SOMME EROGATE DAL DATORE DI LAVORO

Con la risposta a interpello n. 421/E/2023, l'Agenzia delle entrate ha fornito chiarimenti in tema di tassazione dei rimborsi delle spese sostenute dal dipendente per la ricarica elettrica del veicolo assegnato in uso promiscuo, nonché degli oneri sostenuti dagli assegnatari per il costo delle infrastrutture (*wallbox*, colonnine di ricarica, contatore a defalco).

La Società istante dispone di una flotta aziendale di autovetture assegnate in uso promiscuo ai dipendenti, con addebito del "*fringe benefit*" in busta paga ed intende, per sensibilizzare i dipendenti al ricorso alla mobilità elettrica, rinnovare il parco auto attraverso l'inserimento di automezzi a trazione integralmente elettrica o ibrida, intendendo riconoscere ai dipendenti il rimborso delle spese per l'energia elettrica sostenute per la ricarica effettuata presso la propria abitazione. Non sarà previsto un importo massimo di rimborso al dipendente e la spesa rimborsabile sarà determinata sulla base del prezzo medio comunicato da Arera e dei consumi effettivi: al dipendente saranno fornite 2 tessere (1 per esigenze di lavoro e 1 per esigenze private) mediante le quali l'azienda potrà monitorare e distinguere i chilometri percorsi per esigenze di lavoro e per esigenze private, oltre che i rispettivi consumi energetici per le ricariche effettuate; il rimborso avverrà pertanto sulla base dei km percorsi per esigenze di servizio; solo per talune categorie di dipendenti (i.e. dirigenti), il rimborso sarà per l'intera ricarica senza distinzione tra uso privato e per esigenze lavorative. Inoltre, relativamente al contratto relativo al servizio di energia elettrica, lo stesso sarà stipulato dal dipendente con il gestore da lui scelto; la società si farà carico dei costi relativi all'eventuale upgrade dei kw richiesti per l'adeguamento dell'utenza domestica all'esigenza di ricarica dell'auto aziendale.

Il dipendente assegnatario dell'auto a uso promiscuo dovrà dotarsi di apposito "*wallbox*" (dispositivi per la ricarica domestica delle auto elettriche e ibride *plugin*), in grado di contabilizzare univocamente il prelievo di energia destinato al veicolo oppure dovrà fornire e documentare mensilmente la lettura di un contatore a defalco installato prima del punto di prelievo dell'utenza domestica. Il costo dell'installazione delle colonnine non è compreso nel canone di noleggio dell'auto; l'azienda si farà carico delle spese di installazione e di manutenzione ordinaria (incluso il canone di noleggio *wallbox*); tuttavia, se l'installazione dovesse richiedere interventi straordinari (ad esempio interventi che interessano la struttura dell'immobile), le relative spese resterebbero in capo al dipendente.

L'Agenzia, ribadendo il principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente e che il criterio generale di valutazione dei beni ceduti e dei servizi prestati al dipendente è quello del valore normale, ricorda che il Tuir individua, tuttavia, specifiche deroghe al principio di onnicomprensività, elencando le componenti reddituali che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo in parte tra cui quelle per autoveicoli, motocicli e ciclomotori concessi in uso promiscuo ai dipendenti, per le quali è previsto, in deroga al generale criterio di tassazione basato sul loro "*valore normale*", un criterio di determinazione forfetaria del quantum da assoggettare a tassazione che, dopo la legge di bilancio

2020, è confermato forfetario, seppur graduato in ragione delle emissioni di anidride carbonica dei veicoli stessi.

In relazione ai veicoli ad uso promiscuo, nella circolare n. 326/1997, è stato chiarito che:

- la determinazione del valore imponibile sulla base del totale del costo di percorrenza esposto nelle tabelle ACI costituisce una determinazione dell'importo da assoggettare a tassazione del tutto forfetaria, che prescinde da qualunque valutazione degli effettivi costi di utilizzo del mezzo e anche dalla percorrenza che il dipendente effettua realmente. È del tutto irrilevante, quindi, che il dipendente sostenga a proprio carico tutti o taluni degli elementi che sono nella base di commisurazione del costo di percorrenza fissato dall'ACI;
- il datore di lavoro, oltre a concedere la possibilità di utilizzare il veicolo in modo promiscuo, può fornire, gratuitamente o meno, altri beni o servizi, ad esempio, l'immobile per custodire il veicolo, etc., beni e servizi che andranno separatamente valutati al fine di stabilire l'importo da assoggettare a tassazione in capo al dipendente.

In linea con tale documento di prassi, l'Agenzia ritiene perciò che l'installazione delle infrastrutture (*wallbox*, colonnine di ricarica e contatore a defalco) effettuata presso l'abitazione del dipendente rientri tra i beni che vanno separatamente valutati al fine di stabilire l'importo da assoggettare a tassazione in capo al dipendente e, pertanto, da assoggettare a tassazione come reddito di lavoro dipendente.

Per quanto riguarda il consumo di energia, lo stesso non rientra tra i beni e servizi forniti dal datore di lavoro (c.d. *fringe benefit*), ma costituisce un rimborso di spese sostenuto dal lavoratore che, come tale, costituisce, per quest'ultimo, reddito di lavoro dipendente, a eccezione delle spese rimborsate nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, anticipate dal dipendente per snellezza operativa (ad esempio l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore, come carta della fotocopia o della stampante, le pile della calcolatrice, etc.) e fatte salve specifiche deroghe previste per il rimborso analitico delle spese per trasferte. Pertanto, l'Agenzia ritiene che anche i rimborsi erogati dal datore di lavoro al proprio dipendente per le spese di energia elettrica finalizzata alla ricarica degli autoveicoli assegnati in uso promiscuo, costituiscono reddito di lavoratore dipendente da assoggettare a tassazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.
