

# NOTIZIARIO N. 1 - 9 GENNAIO 2024

## Speciale Area Lavoro



### **Conguaglio contributivo di fine anno 2023: chiarimenti INPS.**

pag. 3

- ◆ Strumento “*simulatori: calcolo sanzioni civili e piano di ammortamento*”. Pubblicazione sul portale istituzionale INPS. pag. 25
- ◆ Visite mediche di controllo ai dipendenti in malattia: nuovo servizio INPS per i datori di lavoro. pag. 27
- ◆ “Consultazione e monitoraggio flussi contributivi Uniemens”: rilascio della prima versione del servizio INPS. pag. 30



### **Esonero per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato di soggetti beneficiari dell’assegno di inclusione e del supporto per la formazione e il lavoro: prime indicazioni INPS.**

pag. 31

- ◆ “Servizio per la verifica e gestione interattiva della regolarità contributiva”: progetto INPS. pag. 49
- ◆ Assegno unico e universale per i figli a carico (annualità 2024): continuità delle domande già presentate e nuovo calendario dei pagamenti per il periodo gennaio-giugno. pag. 51



### **Esonero contributivo per i datori di lavoro con la certificazione della parità di genere: avvio della campagna di acquisizione delle domande per quelli che l’abbiano conseguita al 31 dicembre 2023 e chiarimenti INPS sulle domande presentate entro il 30 aprile 2023.**

pag. 53

- ◆ Progetto INPS “piattaforma unica Cig OMNIA IS”. «Rilascio servizi integrati e proattivi per l’accesso alle integrazioni salariali. Servizio di *chat live*. Cruscotto aziendale e contatori autorizzato e fruito». pag. 57
- ◆ Progetto INPS “piattaforma unica Cig (OMNIA IS) «servizi integrati per il monitoraggio – step 2 – cruscotto di monitoraggio omnia is”. Rilascio del servizio di monitoraggio finanziario: “monitoraggio finanziario integrazioni salariali – OMNIA IS”». pag. 60
- ◆ Ispettorato Nazionale del Lavoro: diffide accertative e procedure da sovraindebitamento e/o fallimento. pag. 63
- ◆ Assegno di integrazione salariale erogato dal FIS e nuovo servizio di presentazione della domanda: chiarimenti INPS. pag. 66



### **Legge di bilancio 2024: le principali misure per imprese e lavoratori.**

pag. 69

- ◆ «Modalità di esposizione nel flusso Uniemens dell’esonero “under 36” a seguito di attività di vigilanza documentale sull’incentivo *geco*»: istruzioni INPS. pag. 72



### **Autoliquidazione INAIL 2023/2024: istruzioni operative.**

pag. 73

- ◆ Distacco transnazionale: nota dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro. pag. 82
- ◆ Congedo straordinario dei lavoratori dipendenti del settore privato: precisazioni INPS sui criteri di computo del rateo della tredicesima e della quattordicesima mensilità nel calcolo dell’indennità. pag. 88



### **Uso promiscuo dei veicoli aziendali: tariffe ACI 2024.**

pag. 92

- ◆ Lavoratori cessati dal servizio nel 2023 e titolari di pensione: trasmissione all’INPS (tenuto a svolgere le attività di sostituto d’imposta), entro il 21 febbraio 2024, dei dati relativi ai compensi corrisposti a titolo di “*fringe benefit*” e “*stock option*”. pag. 93



### **Prestiti ai lavoratori: criterio di calcolo del fringe benefit modificato (già) dall’anno 2023.**

pag. 95

- ◆ Anno 2024: sintesi INPS «delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie». pag. 101



### **Trattamento di fine rapporto: calendario Istat 2024 relativo alla comunicazione dell’indice utile al calcolo della sua rivalutazione.**

pag. 110

**CONGUAGLIO CONTRIBUTIVO DI FINE ANNO 2023: CHIARIMENTI INPS**

Con l'acclusa circolare n. 106 del 20 dicembre u.s., l'INPS ha fornito chiarimenti sulle operazioni - relative ai contributi previdenziali e assistenziali - di conguaglio di fine anno 2023 che i datori di lavoro operanti con il flusso UniEmens potranno effettuare, oltre che con la denuncia di competenza di "dicembre 2023" (scadenza di pagamento 16 gennaio 2024), anche con quella di competenza di "gennaio 2024" (scadenza di pagamento 16 febbraio 2024), attenendosi alle modalità indicate con riferimento alle singole fattispecie. Per le aziende interessate, tali operazioni potranno riguardare inoltre il Trattamento di fine rapporto al Fondo di Tesoreria e le misure compensative (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2019) e quindi avvenire anche con la denuncia di "febbraio 2024" (in scadenza il 16 marzo p.v.), senza aggravio di oneri accessori.

\*\*\*



**Direzione Centrale Entrate**  
**Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione**  
**Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali**

**Roma, 20/12/2023**

*Ai Dirigenti centrali e territoriali*  
*Ai Responsabili delle Agenzie*  
*Ai Coordinatori generali, centrali e*  
*territoriali delle Aree dei professionisti*  
*Al Coordinatore generale, ai coordinatori*  
*centrali e ai responsabili territoriali*  
*dell'Area medico legale*

**Circolare n. 106**

*E, per conoscenza,*

*Al Commissario straordinario*  
*Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di*  
*Indirizzo*  
*di Vigilanza*  
*Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei*  
*Sindaci*  
*Al Magistrato della Corte dei Conti delegato*  
*all'esercizio del controllo*  
*Ai Presidenti dei Comitati amministratori*  
*di fondi, gestioni e casse*  
*Al Presidente della Commissione centrale*  
*per l'accertamento e la riscossione*  
*dei contributi agricoli unificati*  
*Ai Presidenti dei Comitati regionali*

Allegati n.1

**OGGETTO:** **Conguaglio di fine anno 2023 dei contributi previdenziali e assistenziali**

**SOMMARIO:** *Nell'ambito della presente circolare si forniscono chiarimenti e precisazioni sulle operazioni di conguaglio di fine anno 2023 per i datori di lavoro privati non agricoli che utilizzano la dichiarazione contributiva UniEmens nonché per i datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che utilizzano il flusso Uniemens ListaPosPA.*

## INDICE

1. Premessa
2. Termine per l'effettuazione del conguaglio
3. Elementi variabili della retribuzione (D.M. 7.10.1993)
  - 3.1 Compilazione del flusso Uniemens
4. Massimale di cui all'articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335
  - 4.1 Modalità operative per la gestione del massimale di cui alla legge n. 335/1995
5. Contributo aggiuntivo IVS dell'1% (articolo 3-ter del decreto-legge n. 384/1992, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 438/1992)
  - 5.1 Modalità operative per la gestione del contributo aggiuntivo IVS dell'1%
6. Monetizzazione delle ferie e imposizione contributiva
  - 6.1 Modalità operative per il recupero dei contributi sul compenso ferie non godute
7. Fringe benefits (articolo 51, comma 3, del TUIR e articolo 40 del decreto-legge n. 48/2023)
8. Mance elargite ai lavoratori del settore privato, impiegati nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (articolo 1, commi da 58 a 62, della legge 29 dicembre 2022, n. 197)
  - 8.1 Modalità di esposizione dei dati relativi all'operazione di conguaglio nella sezione "PosContributiva" del flusso UniEmens in relazione alle mance elargite ai lavoratori del settore privato, impiegati nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (articolo 1, commi da 58 a 62, della legge 29 dicembre 2022, n. 197)
9. Auto aziendali concesse ad uso promiscuo (articolo 51, comma 4, lett. a), del TUIR)
10. Prestiti ai dipendenti (articolo 51, comma 4, lett. b), del TUIR)
11. Conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria
  - 11.1 Aziende costituite dopo il 31 dicembre 2006
12. Rivalutazione del TFR al Fondo di Tesoreria e imposta sostitutiva
  - 12.1 Adempimenti a carico del datore di lavoro
13. Operazioni societarie. Riflessi in materia di conguaglio
14. Recupero del contributo di solidarietà del 10% di cui al decreto-legge n. 103/1991 su contributi e somme accantonate a favore dei dipendenti per le finalità di previdenza complementare
15. Datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica
  - 15.1 Operazioni di conguaglio previdenziale annuo
  - 15.2 Massimale di cui all'articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335
  - 15.3 Massimale di cui all'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 24 aprile 1997, n. 181, da valere per i direttori generali, amministrativi e sanitari delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere di cui all'articolo 3-bis, comma 11, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, nonché per i direttori scientifici degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto pubblico
  - 15.4 Tetti retributivi ai fini dell'aliquota aggiuntiva dell'1%
  - 15.5 Operazioni di conguaglio annuo: elaborazione dei quadri V1, causale 7, codici motivo utilizzo 1 e 2
  - 15.6 Termini per le operazioni di conguaglio
  - 15.7 Sanzioni: criteri temporali per il calcolo e modalità di configurazione delle fattispecie sanzionatorie
  - 15.8 Certificazione Unica dati previdenziali e assistenziali

### 1. Premessa

Con la presente circolare si forniscono indicazioni in ordine alle modalità da seguire per lo svolgimento delle operazioni di conguaglio, relative all'anno 2023, finalizzate alla corretta quantificazione dell'imponibile contributivo, anche con riguardo alla misura degli elementi variabili della retribuzione.

In particolare, vengono illustrate le modalità di rendicontazione delle seguenti fattispecie:

- 1) elementi variabili della retribuzione, ai sensi del decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale 7 ottobre 1993 (di seguito, D.M. 7.10.1993);
- 2) massimale contributivo e pensionabile, di cui all'articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335;
- 3) contributo aggiuntivo IVS 1%, di cui all'articolo 3-ter del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438;
- 4) conguagli sui contributi versati sui compensi per ferie a seguito della fruizione delle stesse;
- 5) *fringe benefits* esenti non superiori al limite di 258,23 euro (innalzato a 3.000,00 euro per l'anno 2023 per i lavoratori di cui all'articolo 40, comma 1, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85) nel periodo d'imposta (articolo 51, comma 3, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, c.d. TUIR), per la quale si rinvia ai messaggi n. 3884 del 6 novembre 2023 e n. 4027 del 14 novembre 2023 per i lavoratori iscritti alla Gestione pubblica;
- 6) mance elargite ai lavoratori del settore privato, impiegati nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande;
- 7) auto aziendali a uso promiscuo;
- 8) prestiti ai dipendenti;
- 9) conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria;
- 10) rivalutazione annuale del TFR conferito al Fondo di Tesoreria;
- 11) gestione delle operazioni societarie.

Inoltre, si riepilogano le indicazioni per le operazioni di conguaglio con riferimento alle denunce contributive presentate con il flusso Uniemens, ListaPosPA, da Amministrazioni pubbliche, Enti e datori di lavoro il cui personale è iscritto alla Gestione pubblica.

## 2. Termine per l'effettuazione del conguaglio

I datori di lavoro potranno effettuare le operazioni di conguaglio in argomento, oltre che con la denuncia di competenza del mese di "**dicembre 2023**" (scadenza di pagamento 16 gennaio 2024), anche con quella di competenza di "**gennaio 2024**" (scadenza di pagamento 16 febbraio 2024 [\[1\]](#)), attenendosi alle modalità indicate con riferimento alle singole fattispecie.

Considerato, inoltre, che dal 2007 i conguagli possono riguardare anche il TFR al Fondo di Tesoreria e le misure compensative, si fa presente che le relative operazioni potranno essere inserite anche nella denuncia di "**febbraio 2024**" (scadenza di pagamento 16 marzo 2024), senza aggravio di oneri accessori. Resta fermo l'obbligo del versamento o del recupero dei contributi dovuti sulle componenti variabili della retribuzione nel mese di gennaio 2024.

Per alcune categorie di dipendenti pubblici, ovvero per il personale iscritto al Fondo Pensioni per le Ferrovie dello Stato e al Fondo di quiescenza ex Ipost, la sistemazione della maggiorazione del 18% prevista dall'articolo 22 della legge 29 aprile 1976, n. 177, potrà avvenire anche con la denuncia di competenza del mese di "febbraio 2024".

### 3. Elementi variabili della retribuzione (D.M. 7.10.1993)

La deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con il D.M. 7.10.1993, ha stabilito che "qualora nel corso del mese intervengano elementi o eventi che comportino variazioni nella retribuzione imponibile, può essere consentito ai datori di lavoro di tenere conto delle variazioni in occasione degli adempimenti e del connesso versamento dei contributi relativi al mese successivo a quello interessato dall'intervento di tali fattori, fatta salva, nell'ambito di ciascun anno solare, la corrispondenza fra la retribuzione di competenza dell'anno stesso e quella soggetta a contribuzione".

Gli eventi o elementi considerati sono i seguenti:

- compensi per lavoro straordinario;
- indennità di trasferta o missione;
- indennità economica di malattia o maternità anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS;
- indennità riposi per allattamento;
- giornate retribuite per donatori di sangue;
- riduzioni delle retribuzioni per infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL;
- permessi non retribuiti;
- astensioni dal lavoro;
- indennità per ferie non godute;
- congedi matrimoniali;
- integrazioni salariali (non a zero ore).

Agli elementi ed eventi di cui sopra possono considerarsi assimilabili anche l'indennità di cassa, i prestiti ai dipendenti e i congedi parentali in genere.

Tra le variabili retributive l'Istituto ha altresì ricompreso [\[2\]](#) i ratei di retribuzione del mese precedente (per effetto di assunzione intervenuta nel corso del mese) successivi alla elaborazione delle buste paga, ferma restando la collocazione temporale dei contributi nel mese in cui è intervenuta l'assunzione stessa.

Conseguentemente, se l'assunzione è intervenuta nei mesi da gennaio a novembre non occorre operare alcun accorgimento; se l'assunzione interviene nel mese di dicembre e i ratei si corrispondono nella retribuzione di gennaio, è necessario evidenziare l'evento nel flusso UniEmens.

Gli eventi o elementi che hanno determinato l'aumento o la diminuzione delle retribuzioni imponibili, di competenza di dicembre 2023, i cui adempimenti contributivi sono assolti nel mese di gennaio 2024, vanno evidenziati nel flusso UniEmens valorizzando l'elemento **<VarRetributive>** di **<Denuncia Individuale>**, per gestire le variabili retributive e contributive in aumento e/o in diminuzione con il conseguente recupero delle contribuzioni non dovute.

Si ricorda che, ai fini dell'imputazione nella posizione assicurativa e contributiva del lavoratore, gli elementi variabili della retribuzione sopra indicati si considerano secondo il **principio della competenza** (dicembre 2023), mentre, ai fini dell'assoggettamento al regime contributivo (aliquote, massimali, agevolazioni, ecc.), si considerano retribuzione del mese di gennaio 2024.

Anche ai fini della Certificazione Unica 2024 e della presentazione della dichiarazione tramite il modello 770/2024, i datori di lavoro terranno conto delle predette variabili retributive, nel computo dell'imponibile dell'anno 2023.

Si ribadisce che la sistemazione contributiva degli elementi variabili della retribuzione (salvo quanto precisato per la maggiorazione del 18% di cui all'articolo 22 della legge n. 177/1976) deve avvenire entro il mese successivo a quello cui gli stessi si riferiscono.

### 3.1 Compilazione del flusso UniEmens

Per gestire le variabili retributive e/o contributive in aumento e in diminuzione con il conseguente recupero delle contribuzioni non dovute - a livello individuale - deve essere compilato l'elemento **<VarRetributive>** di **<Denuncia Individuale>**, secondo le modalità indicate nell'ultimo aggiornamento del documento tecnico UniEmens, al quale si rinvia [\[3\]](#).

### 4. Massimale di cui all'articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335

L'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995, ha stabilito un massimale annuo per la base contributiva e pensionabile degli iscritti successivamente al 31 dicembre 1995 a forme pensionistiche obbligatorie, privi di anzianità contributiva alla medesima data, o per coloro che optano per il calcolo della pensione con il sistema contributivo, ai sensi dell'articolo 1, comma 23, della medesima legge n. 335/1995, così come interpretato dall'articolo 2 del decreto-legge 28 settembre 2001, n. 355, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 novembre 2001, n. 417 [\[4\]](#).

Tale massimale – pari, per l'anno 2023, a **113.520,00 euro** – deve essere rivalutato ogni anno in base all'indice dei prezzi al consumo calcolato dall'ISTAT.

Lo stesso massimale trova applicazione per la sola aliquota di contribuzione ai fini pensionistici (IVS), ivi compresa l'aliquota aggiuntiva dell'1% di cui all'articolo 3-ter del decreto-legge 384/1992.

In proposito, si rammenta quanto segue:

- il massimale non è frazionabile a mese e a esso occorre fare riferimento anche se l'anno risulta retribuito solo in parte;
- nell'ipotesi di rapporti di lavoro successivi, le retribuzioni percepite in costanza dei precedenti rapporti, si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale. Il dipendente è, quindi, tenuto a esibire ai datori di lavoro successivi al primo la Certificazione Unica rilasciata dal precedente datore di lavoro o presentare una dichiarazione sostitutiva;
- in caso di rapporti simultanei le retribuzioni derivanti dai due rapporti si cumulano agli effetti del massimale. Ciascun datore di lavoro, sulla base degli elementi che il lavoratore è tenuto a fornire, provvederà a sottoporre a contribuzione la retribuzione corrisposta mensilmente, sino a quando, tenuto conto del cumulo, venga raggiunto il massimale. Nel corso del mese in cui si verifica il superamento del tetto, la quota di retribuzione imponibile ai fini pensionistici sarà calcolata per i due rapporti di lavoro in misura proporzionalmente ridotta;
- ove coesistano nell'anno rapporti di lavoro subordinato e rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o similari, che comportano l'iscrizione alla Gestione Separata di cui alla legge n. 335/1995, ai fini dell'applicazione del massimale, le retribuzioni derivanti da rapporti di lavoro subordinato non si cumulano con i compensi percepiti a titolo di collaborazione coordinata e continuativa.

#### **4.1 Modalità operative per la gestione del massimale di cui alla legge n. 335/1995**

Per i lavoratori dipendenti soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995, nel mese in cui si verifica il superamento del massimale, l'elemento **<Imponibile>** di **<Denuncia Individuale>/<Dati Retributivi>**, deve essere valorizzato nel limite del massimale stesso, mentre la parte eccedente deve essere indicata nell'elemento **<EccedenzaMassimale>** di **<DatiParticolari>** con la relativa contribuzione minore. Nei mesi successivi al superamento del massimale, l'imponibile sarà pari a zero, mentre continuerà ad essere valorizzato l'elemento **<EccedenzaMassimale>**.

Nel caso in cui, nel corso dell'anno civile, vi sia stata un'inesatta determinazione dell'imponibile, che abbia causato un versamento di contributo IVS anche sulla parte eccedente il massimale (con necessità di procedere al recupero in sede di conguaglio) o, viceversa, un mancato versamento di contributo IVS (con esigenza di provvedere alla relativa sistemazione in sede di conguaglio), si procederà con l'utilizzo delle specifiche **<CausaleVarRetr>** di **<VarRetributive>**.

Ai fini della compilazione del flusso, si rinvia a quanto illustrato nell'ultimo aggiornamento del documento tecnico UniEmens.

#### **5. Contributo aggiuntivo IVS dell'1% (articolo 3-ter del decreto-legge n. 384/1992, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 438/1992)**

L'articolo 3-ter del decreto-legge n. 384/1992 ha istituito, in favore di quei regimi pensionistici che prevedano aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10%, un contributo nella misura dell'1% (a carico del lavoratore) eccedente il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile, determinata ai fini dell'applicazione dell'articolo 21, comma 6, della legge 11 marzo 1988, n. 67.

Per l'anno 2023, tale limite è risultato **52.190,00 euro** che, rapportato a dodici mesi, è pari a **4.349,00 euro**.

Ai fini del versamento del contributo in trattazione, deve essere osservato il metodo della mensilizzazione del limite della retribuzione; tale criterio può rendere necessario procedere ad operazioni di conguaglio, a credito o a debito del lavoratore, degli importi dovuti a detto titolo. Si ricorda che per i lavoratori iscritti al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo (FPLS) e al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi (FPSP), l'Istituto, con messaggio n. 5327 del 14 agosto 2015, ha fornito apposite precisazioni in ordine alle modalità di effettuazione dei conguagli.

Le operazioni di conguaglio si rendono altresì necessarie nel caso di rapporti di lavoro simultanei, ovvero che si susseguono nel corso dell'anno civile. In tale ultimo caso, le retribuzioni percepite in costanza di ciascun rapporto si cumulano ai fini del superamento della prima fascia di retribuzione pensionabile.

Il dipendente è, quindi, tenuto ad esibire ai datori di lavoro successivi al primo la prevista Certificazione Unica (o dichiarazione sostitutiva) delle retribuzioni già percepite. I datori di lavoro provvederanno al conguaglio a fine anno (o nel mese in cui si risolve il rapporto di lavoro) cumulando anche le retribuzioni relative al precedente (o ai precedenti rapporti di lavoro), tenendo conto di quanto già trattenuto al lavoratore a titolo di contributo aggiuntivo.

Nel caso di rapporti simultanei, in linea di massima, sarà il datore di lavoro che corrisponde la retribuzione più elevata, sulla base della dichiarazione esibita dal lavoratore, a effettuare le operazioni di conguaglio a credito o a debito del lavoratore stesso.

Qualora a dicembre 2023 il rapporto di lavoro sia in essere con un solo datore, sarà quest'ultimo a procedere all'eventuale conguaglio, sulla base dei dati retributivi risultanti dalle

certificazioni rilasciate dai lavoratori interessati.

## **5.1 Modalità operative per la gestione del contributo aggiuntivo IVS dell'1%**

Ai fini delle operazioni di conguaglio, si precisa che, ove gli adempimenti contributivi vengano assolti con la denuncia del mese di gennaio 2024, gli elementi variabili della retribuzione non incidono sulla determinazione del tetto 2023 di 52.190,00 euro. Ai fini del regime contributivo, infatti, dette componenti vengono considerate retribuzione di gennaio 2024.

Per gestire la contribuzione aggiuntiva dell'1% di cui al decreto-legge n. 384/1992, a livello individuale, deve essere compilato l'elemento **<ContribuzioneAggiuntiva>** di **<DatiRetributivi>**, secondo le modalità illustrate nel documento tecnico UniEmens.

## **6. Monetizzazione delle ferie e imposizione contributiva**

L'assoggettamento a contribuzione del compenso per ferie non godute, ancorché non corrisposto, rientra nelle fattispecie contemplate dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con D.M. 7.10.1993, i cui adempimenti contributivi possono essere assolti nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi.

Nel rinviare a quanto già reso noto in materia[\[5\]](#), si ricorda che l'individuazione del momento in cui sorge l'obbligo contributivo sul compenso ferie non costituisce limite temporale al diritto del lavoratore di fruire effettivamente delle stesse.

Può, quindi, verificarsi il caso in cui queste vengano effettivamente godute in un periodo successivo a quello dell'assoggettamento contributivo.

In tale ipotesi il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "compenso ferie" non è più dovuto e deve essere recuperato a cura del datore di lavoro e il relativo compenso deve essere portato in diminuzione dell'imponibile dell'anno (o del mese) al quale era stato imputato.

In relazione alla decorrenza del termine prescrizione si osserva che l'effettiva fruizione delle ferie, con conseguente versamento contributivo che rende *sine causa* l'erogazione precedente, pone in essere il fatto costitutivo dell'indebito e pertanto, solo da tale momento in cui si accerta e viene ad esistenza il presupposto legittimante la restituzione di quanto indebitamente versato, può farsi decorrere il termine di prescrizione ordinario (art. 2946 c.c.) della correlativa azione di ripetizione.

### **6.1 Modalità operative per il recupero dei contributi sul compenso ferie non godute**

Il flusso UniEmens consente di gestire il recupero della contribuzione versata sull'indennità per il compenso ferie.

Attraverso una specifica variabile retributiva con la causale FERIE, si consente al datore di lavoro, al momento dell'eventuale fruizione delle ferie da parte del lavoratore, di modificare in diminuzione l'imponibile dell'anno e del mese nel quale è stato assoggettato a contribuzione il compenso per ferie non godute e, contemporaneamente, di recuperare una quota o tutta la contribuzione già versata.

Per le modalità di compilazione del flusso e rispetto ai limiti di utilizzo della variabile retributiva FERIE[\[6\]](#), si rinvia a quanto illustrato nel più volte citato documento tecnico.

## **7. Fringe benefits (articolo 51, comma 3, del TUIR e articolo 40 del decreto-legge n. 48/2023)**

Il decreto-legge n. 48/2023, al comma 1 dell'articolo 40, rubricato "Misure fiscali per il welfare aziendale", ha introdotto una disciplina in deroga all'articolo 51, comma 3, del TUIR, che, limitatamente al periodo di imposta 2023, interviene per fissare un nuovo limite massimo di esenzione e per ampliare le tipologie di *fringe benefits* concessi ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni (anagrafiche e reddituali) previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR.

In particolare, limitatamente ai lavoratori dipendenti con figli a carico, come sopra individuati, il citato articolo 40 dispone l'elevazione fino a 3.000 euro della soglia di esenzione del valore dei beni ceduti e dei servizi che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del TUIR, ivi incluse, in deroga al regime generale in materia, le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti (privati e pubblici) *"per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale"*. I datori di lavoro, inoltre, sono tenuti a fornire preventivamente informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, laddove presenti.

Con riguardo alla restante platea di lavoratori dipendenti, ai sensi del successivo comma 2 dell'articolo 40 in argomento, si applica l'ordinario regime di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, il quale prevede, da un lato, una soglia di esenzione fino a 258,23 euro e, dall'altro, può avere a oggetto le sole erogazioni in natura e non quelle in denaro e non si estende, quindi, ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce e gas, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito (imponibile) di lavoro dipendente.

Stante l'eccezionalità della misura - prevista per il solo anno d'imposta 2023 - con i messaggi n. 3884/2023 e n. 4027/2023 è stato illustrato il quadro normativo di riferimento e sono state fornite le istruzioni operative in ordine alle modalità di conguaglio predisposte dall'Istituto in relazione alla suddetta fattispecie in deroga.

Nelle ipotesi in cui a seguito di variazione della retribuzione imponibile, derivante dalla applicazione della suddetta disciplina relativa ai *fringe benefits*, i datori di lavoro debbano provvedere al recupero o al versamento delle quote di esonero previsto dall'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (di seguito, anche legge di Bilancio 2023), e dall'articolo 39 del decreto-legge n. 48/2023, i medesimi dovranno avvalersi dell'invio di flussi di regolarizzazione DMVig.

## **8. Mance elargite ai lavoratori del settore privato, impiegati nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (articolo 1, commi da 58 a 62, della legge 29 dicembre 2022, n. 197)**

Con l'articolo 1, commi da 58 a 62, della legge n. 197/2022 è stato introdotto un regime fiscale e previdenziale agevolato in relazione alle somme destinate dai clienti ai lavoratori dipendenti a titolo di liberalità (mance), anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, percepite dai lavoratori – del settore privato – delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287.

In particolare, ai sensi del comma 58, dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023 le predette somme sono assoggettate, *"salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro"*, a

*"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".*

Inoltre, per quanto attiene ai profili relativi all'imposizione contributiva ai fini previdenziali, il citato comma 58 prevede che le medesime somme, oggetto dell'imposta sostitutiva, restino *"escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto"*.

In forza del combinato disposto di cui ai commi 58 e 62 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023, il regime agevolato in argomento trova applicazione in relazione alle mance percepite dai lavoratori del settore privato, delle strutture sopra indicate, 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. Come precisato dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 26/E del 29 agosto 2023, ai fini del calcolo del limite reddituale di cui al citato comma 62, sono inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente conseguiti dal lavoratore, compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione. Il limite reddituale di 50.000 euro è riferito al periodo d'imposta precedente a quello di percezione delle mance oggetto del regime agevolato, pertanto, l'eventuale superamento non rileva nell'anno in cui si percepiscono le mance, ma costituisce meramente un impedimento per l'accesso al regime di esenzione contributiva in argomento nell'anno successivo.

Per l'applicazione della suddetta agevolazione devono, pertanto, verificarsi i seguenti presupposti:

- a) titolarità di un rapporto di lavoro subordinato – nel settore privato – alle dipendenze di strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5 della legge n. 287/1991 (cfr. per i relativi codici Ateco riportati nell'Allegato n. 1);
- b) 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;
- c) assenza di una rinuncia scritta alla tassazione sostitutiva (cfr. la citata circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 26/E/2023).

Pertanto, in deroga al principio per cui tutte le somme e i valori percepiti dal lavoratore, ivi compresi quelli corrisposti da parte di soggetti terzi nell'ambito del rapporto di lavoro, sono inclusi nel reddito di lavoro dipendente e sulla base del principio di armonizzazione della retribuzione imponibile fiscale e previdenziale di cui al decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314, le mance percepite dai lavoratori delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, nei limiti del 25 per cento del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro e al verificarsi di determinate condizioni, sono escluse dalla base imponibile ai fini contributivi e non sono computate per il calcolo del TFR.

Con la citata circolare n. 26/E/2023, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito altresì che *"la base di calcolo cui applicare il 25 per cento è costituita dalla somma di tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione, ivi comprese le mance, anche se derivanti da rapporti di lavoro interscisi con datori di lavoro diversi"* e che il limite del 25 per cento del *"reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione rappresenta una franchigia"*.

Ne consegue che in caso di superamento del suddetto limite del 25 per cento, atteso che le liberalità in parola costituiscono generalmente reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 51 del TUIR, la quota eccedente deve essere assoggettata all'ordinaria contribuzione.

Pertanto, il datore di lavoro di cui al comma 58 dell'articolo 1, previa verifica del rispetto del limite di 50.000 euro di reddito di lavoro dipendente conseguito dal lavoratore nell'anno precedente – 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 – al fine di applicare l'agevolazione in argomento entro il limite del 25 per cento dell'imponibile – per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione – deve avvalersi delle modalità operative indicate al successivo paragrafo 8.1.

Il lavoratore, per contro, 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, se conseguiti presso datori di lavoro diversi.

Il lavoratore, inoltre, può avvalersi della rinuncia – da comunicare a ciascun datore di lavoro in forma scritta – al regime agevolato. A seguito della rinuncia espressa del lavoratore, l'intero ammontare delle mance erogate nel periodo d'imposta, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente ed è, pertanto, assoggettato alla ordinaria contribuzione previdenziale.

### **8.1 Modalità di esposizione dei dati relativi all'operazione di conguaglio nella sezione "PosContributiva" del flusso UniEmens in relazione alle mance elargite ai lavoratori del settore privato, impiegati nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (articolo 1, commi da 58 a 62, della legge 29 dicembre 2022, n. 197)**

Ai fini del recupero dell'importo relativo alle mance oggetto dell'agevolazione di cui al precedente paragrafo 8 i datori di lavoro interessati del settore privato delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5 della legge n. 287/1991 (Allegato n. 1), dovranno operare secondo le seguenti indicazioni.

Nella denuncia di competenza di dicembre 2023 i datori di lavoro devono utilizzare la sezione <VarRetributive> con le variabili retributive di nuova istituzione, di seguito riportate, per ciascuna competenza dell'anno interessata dall'agevolazione in commento, che deve essere valorizzata singolarmente in <AnnoMeseVarRetr>:

- **MANCE**: da utilizzare per la competenza specifica, indicata in <AnnoMeseVarRetr>, in cui è presente un imponibile da abbattere riferito all'importo delle mance oggetto dell'agevolazione per la medesima mensilità di competenza.

Si ricorda che l'imponibile originario della competenza specifica deve essere maggiore o uguale all'importo presente in <ImponibileVarRetr>, altrimenti in fase delle verifiche e dei controlli successivi, l'effetto della variabile per la competenza indicata sarà annullato, ripristinando la denuncia in essere;

- **MANDIM**: da utilizzare, eventualmente congiuntamente a MANCE, nel caso in cui per la competenza specifica ci sia eccedenza del massimale.

Se l'eccedenza del massimale per la competenza <AnnoMeseVarRetr>:

- è maggiore o uguale dell'importo delle mance oggetto dell'agevolazione per la medesima competenza, deve essere utilizzata esclusivamente tale variabile retributiva, senza utilizzare la variabile MANCE, per abbattere l'importo delle mance;
- è minore dell'importo delle mance oggetto dell'agevolazione per la medesima competenza, si utilizza tale variabile per annullare l'eccedenza massimale e la variabile MANCE per abbattere

la parte restante dell'importo mance;

• **MANMAS**: da utilizzare per riportare parte dell'eccedenza massimale, presente nelle denunce di competenze successive a quelle interessate delle mance oggetto dell'agevolazione, nell'imponibile, per effetto della diminuzione degli imponibili delle competenze precedenti. A titolo esemplificativo, se viene ridotto l'imponibile di un importo pari a "X" nelle specifiche competenze interessate, nelle competenze successive, ove sia presente l'eccedenza del massimale, parte di questa, fino a un importo pari a "X", dovrà essere riportata nell'imponibile, a partire dalla prima competenza utile. A tale fine, l'Istituto effettuerà verifiche e controlli successivi.

Dove richiesto deve essere valorizzato opportunamente, per la competenza specifica, il contributo in <ContributoVarRetr>.

I dati esposti nell'UniEmens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure con i codici di nuova istituzione, come segue:

- con il codice "L590", avente il significato di "Recupero contribuzione mance";
- con il codice "L973", avente il significato di "Recupero contribuzione mance – Eccedenza Massimale";
- con il codice "M973" avente il significato di "Restituzione differenze contribuzione mance – Eccedenza Massimale".

Nel caso in cui il datore di lavoro accerti successivamente al mese di dicembre 2023 la presenza dei presupposti per l'applicazione dell'agevolazione, lo stesso dovrà provvedere al recupero della contribuzione versata e non dovuta. Specularmente, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro accerti successivamente al mese di dicembre 2023 la mancata sussistenza dei presupposti richiesti per l'agevolazione, lo stesso dovrà provvedere al versamento della contribuzione omessa. In entrambi i casi, ciascun datore di lavoro dovrà provvedere al recupero, ovvero al versamento della contribuzione attraverso l'invio di flussi di regolarizzazione DMVig.

## **9. Auto aziendali concesse ad uso promiscuo (articolo 51, comma 4, lett. a), del TUIR)**

Il comma 632 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (di seguito, anche legge di Bilancio 2020), ha modificato il regime imponibile dei veicoli aziendali di nuova immatricolazione concessi in uso promiscuo ai dipendenti che, si ricorda, secondo le disposizioni di cui al comma 4 dell'articolo 51 del TUIR, sono assoggettati a contribuzione (e a tassazione fiscale) assumendo come base un valore determinato in via convenzionale.

Il valore del compenso in natura, determinato indipendentemente da qualunque valutazione degli effettivi costi di utilizzo del mezzo ovvero dalla percorrenza che il dipendente effettua realmente, per i contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, a seguito delle modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2020, viene determinato in base ai valori di emissione di anidride carbonica e all'aumentare di questi, aumenta il reddito figurativo.

In particolare, il novellato articolo 51, comma 4, lettera a), del TUIR, prevede che ai fini della determinazione del valore economico dell'utilizzo degli autoveicoli, dei motocicli e dei ciclomotori di nuova immatricolazione con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a 60 g/km, concessi in uso promiscuo ai dipendenti con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si applica la percentuale del 25 per cento dell'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base delle tabelle ACI.

Per gli altri veicoli, la predetta percentuale è pari al 30 per cento in caso di emissioni di

anidride carbonica superiori a 60 g/Km ma non a 160 g/Km.

A decorrere dall'anno 2021, la percentuale è elevata al 50 per cento in caso di emissioni superiori a 160 g/km ma non a 190 g/Km e al 60 per cento per i veicoli con valori di emissioni superiore a 190 g/Km.

A norma dell'articolo 1, comma 633, della medesima legge n. 160/2019, resta ferma l'applicazione della disciplina dettata nel testo vigente al 31 dicembre 2019 per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020. Pertanto, con riferimento a contratti stipulati entro il 30 giugno 2020, ai fini della quantificazione forfettaria del valore economico dell'utilizzo in forma privata del veicolo (autovettura, motociclo, ciclomotore) di proprietà del datore di lavoro (o committente) e assegnata in uso promiscuo al lavoratore si applica la percentuale del 30 per cento dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio indicato nelle apposite tabelle dell'ACI.

Si rammenta, infine, che il valore del compenso in natura determinato ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera a), del TUIR, relativo all'utilizzo degli autoveicoli, dei motocicli e dei ciclomotori concessi a uso promiscuo rientra nella disciplina di cui all'articolo 40 del decreto-legge n. 48/2023 (cfr. par. 7), che al comma 1 dispone, limitatamente ai lavoratori dipendenti con figli a carico, l'elevazione fino a 3.000 euro della soglia di esenzione del valore dei beni ceduti e dei servizi che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente, mentre al comma 2 prevede l'applicazione dell'ordinario regime di esenzione entro la soglia di 258,23 euro di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR con riferimento alla restante platea di lavoratori dipendenti.

## **10. Prestiti ai dipendenti (articolo 51, comma 4, lett. b), del TUIR)**

Con la legge 15 dicembre 2023, n. 191, di conversione del decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145, è stato introdotto il comma 3-bis all'articolo 3 del medesimo decreto, che sostituisce il primo periodo dell'articolo 51, comma 4, lettera b), del TUIR e modifica il criterio di calcolo, ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente, del beneficio relativo alla concessione di prestiti al lavoratore da parte del datore di lavoro. In particolare, con la disposizione in parola è stato previsto che *"in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito"*, in luogo del tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno, *"e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi"*.

Ai sensi del successivo comma 3-ter, la disposizione trova applicazione con decorrenza dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto e pertanto, con riferimento all'anno d'imposta 2023.

Al riguardo, si ricorda che la vigente misura del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principale dell'Eurosistema, fissato dalla Banca Centrale Europea, (ex tasso ufficiale di riferimento) è pari al 4,50% [\[7\]](#).

## **11. Conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria**

Il versamento delle quote di TFR dovute dalle aziende destinatarie dalle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 755 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, va effettuato mensilmente, salvo conguaglio a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro [\[8\]](#).

In occasione delle operazioni di conguaglio, quindi, le aziende devono provvedere alla sistemazione delle differenze a debito o a credito eventualmente determinatesi in relazione alle

somme mensilmente versate al Fondo di Tesoreria e alla regolarizzazione delle connesse misure compensative.

Per le posizioni contributive contraddistinte dal codice di autorizzazione "7W" tali operazioni dovranno essere espletate tenendo conto delle indicazioni fornite con il messaggio n. 3025 del 7 agosto 2019.

### **11.1 Aziende costituite dopo il 31 dicembre 2006**

Con la circolare n. 70 del 3 aprile 2007 è stato chiarito che, per le aziende che iniziano l'attività dopo il 31 dicembre 2006, gli obblighi nei riguardi del Fondo di Tesoreria operano se, alla fine dell'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre), la media dei dipendenti occupati raggiunge il limite dei 50 addetti.

In tale caso le aziende sono tenute al versamento delle quote dovute anche per i mesi pregressi, a fare tempo da quello di inizio dell'attività.

È stato altresì precisato che le aziende interessate devono effettuare il versamento di quanto dovuto in sede di conguaglio di fine anno, maggiorando l'importo da versare del tasso di rivalutazione calcolato fino alla data di effettivo versamento. Si ricorda che la misura del predetto tasso è costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento del costo della vita rilevato a fine anno (qualora la variazione percentuale negli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati accertata dall'ISTAT sia negativa, la misura del tasso di rivalutazione deve essere, comunque, non inferiore all'1,5%).

Le aziende costituite durante l'anno in corso che, al 31 dicembre 2023, hanno raggiunto il limite dei 50 addetti, devono trasmettere l'apposita dichiarazione entro il termine di invio della denuncia UniEmens relativa al mese di febbraio 2024 (31 marzo 2024).

## **12. Rivalutazione del TFR al Fondo di Tesoreria e imposta sostitutiva**

L'articolo 2120 del c.c. stabilisce che le quote annuali di trattamento di fine rapporto – a eccezione di quella maturata nell'anno – devono essere incrementate, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento del costo della vita per gli operai e gli impiegati accertato dall'ISTAT nel mese in esame rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Anche il TFR versato al Fondo di Tesoreria deve essere rivalutato alla fine di ciascun anno, o alla data di cessazione del rapporto di lavoro e tale incremento – al netto dell'imposta sostitutiva – deve essere imputato alla posizione del singolo lavoratore.

Il costo della rivalutazione resta a carico del Fondo di Tesoreria.

Sulle somme oggetto di rivalutazione, deve essere versata all'Erario l'imposta sostitutiva fissata dall'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 47. Al riguardo, si fa presente che l'articolo 1, comma 623, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha rideterminato nella misura del 17 per cento la predetta aliquota, con effetto dalle rivalutazioni decorrenti dal 1° gennaio 2015 (cfr. l'articolo 1, comma 625, della legge n. 190/2014) [\[9\]](#).

Entro il mese di dicembre 2023, salvo conguaglio da eseguirsi entro febbraio 2024, i datori di lavoro possono conguagliare l'importo dell'imposta versato con riferimento alla rivalutazione della quota di accantonamento maturato presso il Fondo di Tesoreria.

Per individuarne l'ammontare, i datori di lavoro potranno calcolare una presunta rivalutazione delle quote di TFR trasferite al Fondo di Tesoreria, avvalendosi dell'ultimo (o del

penultimo) indice ISTAT.

Si precisa che la rivalutazione e il recupero dell'imposta sostitutiva deve continuare a essere effettuato anche dalle aziende contraddistinte dal c.a. "7W", nonché sulle somme versate in adempimento degli obblighi disciplinati con il messaggio n. 2616 del 15 luglio 2021.

### **12.1 Adempimenti a carico del datore di lavoro**

Con riferimento ai lavoratori per i quali nell'anno 2023 sono state versate quote di TFR al Fondo di Tesoreria, i datori di lavoro dovranno determinare la rivalutazione ai sensi dell'articolo 2120 c.c. (separatamente da quella spettante sul TFR accantonato in azienda) e calcolare sulla stessa, con le modalità previste dall'Agenzia delle Entrate, l'imposta sostitutiva del 17%.

L'importo di quest'ultima sarà recuperato in sede di conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Le somme eventualmente conguagliate in eccedenza a titolo di imposta sostitutiva – sia all'atto del versamento dell'acconto che in altre ipotesi – potranno in ogni caso essere restituite, attraverso la compilazione delle sezioni **<Denuncia Individuale>** e **<Denuncia Aziendale>** sulla base delle modalità descritte nel documento tecnico UniEmens.

### **13. Operazioni societarie. Riflessi in materia di conguaglio**

Nelle ipotesi di operazioni societarie, che comportano il passaggio di lavoratori ai sensi dell'articolo 2112 c.c., e nei casi di cessione del contratto di lavoro, le operazioni di conguaglio dei contributi previdenziali dovranno essere effettuate dal datore di lavoro subentrante, tenuto al rilascio della Certificazione Unica, con riferimento alla retribuzione complessivamente percepita nell'anno, ivi incluse le erogazioni fissate dalla contrattazione di secondo livello, le erogazioni liberali e i *fringe benefits*.

Si richiama l'attenzione dei datori di lavoro sulla necessità di utilizzare, nel caso di passaggio di lavoratori da una matricola all'altra (anche per effetto di operazioni societarie), gli appositi codici **<TipoAssunzione>** e **<TipoCessazione>** "2" e "2T", con l'indicazione della matricola di provenienza.

Come indicato al precedente paragrafo 3, dal 1° gennaio 2010, il datore di lavoro subentrante può gestire correttamente le variabili retributive utilizzando l'elemento di **<VarRetributive>**, **<InquadramentoLav>**, valorizzando l'elemento **<Matricola Azienda>** con il codice dell'azienda di provenienza.

### **14. Recupero del contributo di solidarietà del 10% di cui al decreto-legge n. 103/1991 su contributi e somme accantonate a favore dei dipendenti per le finalità di previdenza complementare**

L'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, recante disposizioni in materia di disciplina delle forme pensionistiche complementari, stabilisce che sulle contribuzioni o somme a carico del datore di lavoro, diverse da quella costituita dalla quota di accantonamento al TFR, destinate a realizzare le finalità di previdenza pensionistica complementare, è dovuto il contributo di solidarietà previsto, nella misura del 10%, dall'articolo 9-bis del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166[10].

Si ricorda, inoltre, che, ai sensi di quanto previsto dal successivo comma 2 del citato articolo 16, una percentuale pari all'1% del gettito del predetto contributo di solidarietà confluisce

presso l'apposito Fondo di garanzia – di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80, istituito mediante evidenza contabile nell'ambito della gestione delle prestazioni temporanee dell'INPS, apprestato contro il rischio derivante dall'omesso o insufficiente versamento da parte dei datori di lavoro sottoposti a procedura di fallimento, di concordato preventivo, di liquidazione coatta amministrativa ovvero di amministrazione controllata.

Nelle ipotesi in cui, sia in occasione delle operazioni di conguaglio che nel corso dell'anno, si rendesse necessario effettuare recuperi su detta contribuzione, i datori di lavoro possono avvalersi dei codici causale istituiti nell'Elemento **<DenunciaAziendale>**, **<AltrePartiteACredito>**, **<CausaleACredito>**, del flusso UniEmens, di seguito indicati.

<b>Codice</b>	<b>Significato</b>
<b>L938</b>	Rec. "contr.solidarietà 10% ex art. 16 D.Lgs. n. 252/2005" per i lavoratori iscritti al F.P.L.D. nonché a tutti gli altri Fondi gestiti dall'INPS.
<b>L939</b>	Rec. "contr.solidarietà 10% ex art. 16 D.Lgs. n. 252/2005 dirigenti industriali già iscritti all'ex Inpdai", per i dirigenti iscritti all'ex INPDAI al 31.12.2002.

## **15. Datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica**

Con riferimento alle denunce contributive presentate con il flusso Uniemens, ListaPosPA da Amministrazioni pubbliche, Enti e datori di lavoro il cui personale è iscritto alla Gestione pubblica, si riepilogano le indicazioni per le operazioni di conguaglio relative all'anno 2023.

### **15.1 Operazioni di conguaglio previdenziale annuo**

Le operazioni di conguaglio previdenziale consentono la corretta applicazione dei massimali contributivi e delle aliquote correlate all'imponibile previdenziale.

Il datore di lavoro, in qualità di sostituto di imposta, è tenuto a effettuare le operazioni di conguaglio previdenziale tenendo conto dei seguenti redditi:

- redditi riconducibili al rapporto di lavoro in essere;
- redditi percepiti nell'anno per i diversi rapporti di lavoro subordinato instaurati dal lavoratore.

Nel caso in cui taluni redditi riconducibili al rapporto di lavoro subordinato siano erogati da un altro soggetto, le operazioni di conguaglio sono effettuate dal datore di lavoro principale, ossia il soggetto con cui il lavoratore ha instaurato il rapporto di lavoro subordinato.

Di seguito, si forniscono le indicazioni per effettuare le operazioni di conguaglio per l'anno 2023 per i redditi imponibili ai fini pensionistici, corrispondenti ai valori delle retribuzioni liquidate o virtuali afferenti al periodo di riferimento.

Ai fini del conguaglio contributivo dell'anno 2023 per i lavoratori iscritti alla Gestione pubblica devono essere considerati gli imponibili dichiarati negli elementi E0 e V1, causale 1, causale 5 e causale 7 relativi a somme erogate nel 2023 che hanno un periodo di riferimento (data inizio e data fine) compreso nell'anno 2023 che non sono stati sostituiti o annullati da nuove dichiarazioni.

## **15.2 Massimale di cui all'articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335**

L'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995, ha stabilito un massimale annuo per la base contributiva e pensionabile degli iscritti successivamente al 31 dicembre 1995 a forme pensionistiche obbligatorie, privi di anzianità contributiva alla medesima data, o per coloro che optano per il calcolo della pensione con il sistema contributivo, ai sensi dell'articolo 1, comma 23, della legge n. 335/1995, così come interpretato dall'articolo 2 del decreto-legge n. 355/2001.

Con la circolare n. 58 del 1° aprile 2016 l'Istituto ha fornito i chiarimenti in materia di applicazione del massimale contributivo per i soggetti iscritti alla Gestione pubblica.

Al riguardo, si precisa che il massimale di cui trattasi deve essere applicato, qualora ne sussistano i presupposti, anche ai direttori generali, amministrativi e sanitari delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere di cui all'articolo 3-bis, comma 11, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, nonché ai direttori scientifici degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto pubblico (cfr. il successivo paragrafo 15.3)

Il massimale, pari a **113.520,00 euro** per l'anno 2023, è rivalutato ogni anno in base all'indice dei prezzi al consumo calcolato dall'ISTAT.

Lo stesso massimale trova applicazione per la contribuzione ai fini pensionistici, ivi compresa l'aliquota aggiuntiva dell'1% di cui all'articolo 3-ter del decreto-legge n. 384/1992, nonché per la contribuzione relativa alla Gestione unitaria per le prestazioni creditizie e sociali.

Si rammenta, inoltre, quanto segue:

- il massimale non è frazionabile a mese e a esso occorre fare riferimento anche se l'anno solare risulti retribuito solo in parte;
- nell'ipotesi di rapporti di lavoro subordinato successivi, le retribuzioni percepite in costanza dei diversi rapporti si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale. Il dipendente è, quindi, tenuto a esibire ai datori di lavoro successivi al primo la Certificazione Unica (CU) rilasciata dal precedente datore di lavoro o a presentare una dichiarazione sostitutiva per la corretta applicazione del massimale;
- nell'ipotesi di rapporti di lavoro subordinato simultanei, ciascun datore di lavoro, sulla base degli elementi che il lavoratore è tenuto a fornire, provvederà a sottoporre a contribuzione la retribuzione corrisposta mensilmente, fino al raggiungimento del massimale. Nel corso del mese in cui si verifica il superamento del tetto, la quota di retribuzione imponibile ai fini pensionistici e ai fini della Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali sarà calcolata in modo proporzionale;
- le somme erogate per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o similari, che comportano l'iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, non si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale con le retribuzioni derivanti dai rapporti di lavoro subordinato.

**15.3 Massimale di cui all'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 24 aprile 1997, n. 181, da valere per i direttori generali, amministrativi e sanitari delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere di cui all'articolo 3-bis, comma 11, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, nonché per i direttori scientifici degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto pubblico**

Secondo il disposto contenuto nell'articolo 3-bis, comma 11, del decreto legislativo n. 502/1992, in caso di nomina a direttore generale, amministrativo e sanitario, delle strutture indicate nel medesimo decreto o individuate da disposizioni di legge statale, l'imponibile contributivo è sottoposto ai limiti dei massimali di cui all'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 24 aprile 1997, n. 181. Tali limiti sono annualmente rivalutati sulla base dell'indice ISTAT. Per l'anno 2023 il massimale è pari a **206.928,00 euro**.

Il citato comma 11 dell'articolo 3-bis, considerata la sua connotazione di norma previdenziale a carattere speciale, si applica esclusivamente alle figure citate nel decreto stesso (direttori generali, direttori amministrativi e direttori sanitari) delle unità sanitarie locali, delle aziende ospedaliere, nonché degli enti per i quali norme statali contengono la medesima tutela previdenziale e, in base alle previsioni di cui all'articolo 10-bis del decreto-legge 1 aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, anche ai direttori scientifici degli IRCCS di diritto pubblico. Tale disposizione, pertanto, non è suscettibile di interpretazione estensiva ad altri lavoratori (cfr. la circolare n. 195 del 23 dicembre 2021).

Si evidenzia che il massimale non è applicabile ai fini pensionistici ai dipendenti privi di contribuzione per i periodi antecedenti al 1° gennaio 1996 e per coloro che optano per il sistema contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 23, della legge n. 335/1995, per i quali deve essere applicato il massimale dell'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995, di cui al precedente paragrafo 15.2.

Il massimale trova applicazione per la contribuzione ai fini pensionistici, ivi compresa l'aliquota aggiuntiva dell'1% di cui all'articolo 3-ter del decreto-legge n. 384/1992, nonché per la Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e per la Gestione previdenziale.

#### **15.4 Tetti retributivi ai fini dell'aliquota aggiuntiva dell'1%**

Ai sensi dell'articolo 3-ter, comma 1, del decreto-legge n. 384/1992 e dell'articolo 1, comma 241, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per i dipendenti pubblici e privati è stata prevista, a decorrere dal 1° gennaio 1993, l'aliquota aggiuntiva dell'1% a carico dell'iscritto nel caso in cui l'aliquota a suo carico sia inferiore al 10%. L'aliquota dell'1% si applica sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile. Ogni anno, i tetti retributivi oltre i quali viene applicata la maggiorazione vengono aggiornati in base all'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Si rammenta che per l'anno 2023 la fascia retributiva annua oltre la quale deve essere corrisposta l'aliquota dell'1% è pari a **52.190,00 euro**, corrispondente a **4.349,00 euro** mensili, per dodici mensilità.

Per quanto attiene alle concrete modalità di applicazione e versamento, si rappresenta che il contributo deve avere cadenza mensile, salvo conguaglio, a credito o a debito del lavoratore, da effettuarsi in occasione delle operazioni di conguaglio annuale fiscale e previdenziale tenendo conto dei seguenti redditi:

- redditi di lavoro dipendente o riconducibili ad esso comunicati da altri soggetti, erogati al lavoratore nell'anno di riferimento delle operazioni di conguaglio contributivo;
- redditi di lavoro dipendente percepiti dai lavoratori indicati nelle Certificazioni Uniche rilasciate dai precedenti datori di lavoro o sulla base della dichiarazione sostitutiva del lavoratore, tenendo conto di quanto già trattenuto a titolo di contributo aggiuntivo dagli altri datori di lavoro.

Si evidenzia che ai fini delle operazioni di conguaglio delle retribuzioni imponibili del 2023 è necessario tenere conto delle retribuzioni dichiarate con riferimento ai periodi retributivi

dell'anno 2023. Ne consegue che le retribuzioni imponibili dichiarate nelle denunce con periodi di competenza riferiti ad anni precedenti al 2023 non rilevano ai fini del conguaglio previdenziale dell'anno 2023, ma dell'anno a cui si riferiscono, ancorché le somme siano state pagate nel 2023.

### **15.5 Operazioni di conguaglio annuo: elaborazione dei quadri V1, causale 7, codici motivo utilizzo 1 e 2**

I datori di lavoro, sostituti di imposta principali, devono effettuare le operazioni di conguaglio anche ai fini previdenziali.

Il sostituto di imposta è tenuto a considerare, ai fini delle operazioni di conguaglio dell'1%, anche i redditi del dipendente riferiti a precedenti rapporti di lavoro avuti nel corso dell'anno.

In tale ipotesi, le operazioni di conguaglio devono essere effettuate dall'ultimo datore di lavoro.

Nel caso in cui, alla data del 31 dicembre 2023, siano in corso più rapporti di lavoro subordinato, le operazioni di conguaglio contributivo devono essere effettuate dal datore di lavoro il cui rapporto di lavoro ha la data di inizio più remota.

Le operazioni di conguaglio del 18% per i lavoratori iscritti alla Cassa per i trattamenti pensionistici dei dipendenti dello Stato (CTPS) devono essere effettuate in riferimento a ciascun rapporto di lavoro. Ne consegue che nel caso di redditi liquidati da diverse Amministrazioni afferenti al medesimo rapporto di lavoro, le operazioni di conguaglio devono tenere conto di tutti i redditi liquidati.

Nell'elemento V1, casuale 7, non devono essere compresi i valori degli imponibili e dei contributi già indicati dal soggetto che effettua le operazioni di conguaglio nelle proprie denunce. Nell'elemento V1, causale 7, devono essere indicate le eventuali variazioni dei contributi discendenti dalle operazioni di conguaglio ai fini dell'aliquota aggiuntiva dell'1% tenendo conto dei redditi comunicati da altri soggetti e, per i soli iscritti alla CTPS per le operazioni di conguaglio del 18%, l'eventuale variazione sia degli imponibili sia dei contributi.

Il periodo di riferimento (data inizio e data fine) dell'elemento V1, causale 7, corrisponde all'anno di riferimento delle operazioni di conguaglio (01/01/2023 – 31/12/2023) o, se inferiore all'anno, al periodo di riferimento del rapporto di lavoro.

Per i redditi erogati da altri soggetti, riconducibili al rapporto di lavoro del sostituto di imposta principale (redditi liquidati a personale in posizione di comando o distacco dall'Amministrazione presso cui il dipendente presta servizio o altri redditi comunque attratti nella sfera dei redditi di lavoro dipendente), il sostituto di imposta principale deve elaborare un elemento V1, causale 7, valorizzando l'elemento <CodMotivoUtilizzo> con il valore 2, inserendo in tale elemento i valori degli imponibili e dei contributi comunicati dall'altro soggetto in aggiunta a quelli discendenti dalle operazioni di conguaglio come sopra indicato.

Nella sezione <EnteVersante> deve essere riportato il codice fiscale dell'altro soggetto, indicando nell'elemento <AnnoMeseErogazione> il mese e l'anno in cui il soggetto medesimo ha liquidato i redditi. Nel caso di erogazioni effettuate in mesi diversi è necessario elaborare *record* distinti. La differenza tra i contributi dovuti valorizzati nelle Gestioni e quelli discendenti dai valori indicati nell'elemento <EnteVersante> con codice fiscale diverso da quello del dichiarante rimangono a carico dell'Amministrazione che invia l'elemento V1, causale 7, per le operazioni di conguaglio contributivo.

Se la comunicazione inviata dai soggetti obbligati all'invio non specifica il/i mese/i in cui sono state liquidate le retribuzioni, il sostituto di imposta che effettua le operazioni di conguaglio deve indicare quale mese di riferimento il primo mese utile dell'anno.

Analogamente dovrà essere elaborato un elemento V1, causale 7, codice motivo utilizzo 2, nel caso in cui il sostituto di imposta abbia effettuato le operazioni di conguaglio ai fini dell'1% per redditi riferiti ad altri rapporti di lavoro che comportano l'iscrizione alla Gestione pubblica.

L'elemento V1, causale 7, codice motivo utilizzo 2, non deve essere elaborato se il sostituto di imposta principale ha inserito i redditi erogati dall'altra Amministrazione nelle proprie denunce mensili.

Se le operazioni di conguaglio afferiscono a situazioni differenti da quelle indicate in precedenza, deve essere elaborato un elemento V1, causale 7, codice motivo utilizzo 1, valorizzando negli elementi relativi agli imponibili e ai contributi l'eventuale differenza in termini positivi o negativi discendenti dalle operazioni di conguaglio. In tali campi non devono essere riportati i valori complessivi dei redditi liquidati nell'anno.

Nel caso in cui il sostituto di imposta abbia effettuato le operazioni di conguaglio ai fini dell'aliquota aggiuntiva dell'1% per redditi derivanti da altri rapporti di lavoro che non comportano l'iscrizione ai fondi pensionistici della Gestione pubblica deve essere elaborato un elemento V1, causale 7, codice motivo utilizzo 1.

Le operazioni di conguaglio previdenziale effettuate nel corso dell'anno, entro il mese di cessazione del rapporto di lavoro o entro il mese di dicembre dell'anno di riferimento dei contributi, non comportano la necessità di elaborare l'elemento V1, causale 7, codice motivo utilizzo 1.

I dati discendenti dalle operazioni di conguaglio previdenziale effettuati dal sostituto di imposta principale devono essere considerati anche ai fini della Certificazione Unica 2024, secondo quanto indicato nelle istruzioni per la compilazione della sezione previdenziale.

## **15.6 Termini per le operazioni di conguaglio**

Per le Amministrazioni pubbliche e i datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica le operazioni di conguaglio devono essere effettuate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento dei redditi oggetto del conguaglio.

Ne consegue che per le retribuzioni imponibili relative all'anno 2023, le operazioni di conguaglio devono essere inserite al più tardi nelle denunce contributive afferenti a febbraio 2024.

Le denunce relative alle operazioni di conguaglio annuo, elemento V1, causale 7, codice motivo utilizzo 1 e 2, devono pervenire entro il mese successivo a quello in cui sono effettuate le operazioni di conguaglio e, comunque, per i rapporti di lavoro che proseguono nel 2024, non oltre il mese di marzo 2024.

Il termine per il versamento della contribuzione conseguente alle operazioni di conguaglio, senza aggravio di oneri accessori, scade il giorno 16 del mese successivo a quello in cui sono effettuate le operazioni di conguaglio, fermo restando, in ogni caso, il termine del giorno 16 marzo 2024.

## **15.7 Sanzioni: criteri temporali per il calcolo e modalità di configurazione delle fattispecie sanzionatorie**

Nel caso in cui le operazioni di conguaglio siano effettuate oltre il termine sopraindicato, i contributi dovuti, scaturiti da dette operazioni, saranno maggiorati delle somme aggiuntive di cui all'articolo 116, comma 8, lettere a) e b), della legge n. 388/2000.

## 15.8 Certificazione Unica dati previdenziali e assistenziali

L'Amministrazione che si avvale di personale di un'altra Amministrazione, corrispondendo direttamente parte della retribuzione, è tenuta a comunicare tempestivamente le somme corrisposte al sostituto di imposta principale al fine di consentire a quest'ultimo di inviare la denuncia mensile nei termini previsti, includendo le somme corrisposte dalle altre Amministrazioni. Nel caso in cui la predetta Amministrazione non invii i dati al sostituto di imposta per elaborare le denunce contributive mensili, ma provveda direttamente a effettuare le denunce contributive, la medesima è tenuta, comunque, a trasmettere i dati al sostituto di imposta principale al fine di consentire a quest'ultimo di effettuare le operazioni di conguaglio dei dati previdenziali ed assistenziali ed elaborare, ove necessario, l'elemento V1, causale 7, codice motivo utilizzo 2.

Ai fini della certificazione dei redditi, tutti i sostituti di imposta che erogano somme al personale per le quali effettuano le trattenute previdenziali ai fini della Gestione pubblica, compresi quelli che non inviano le denunce contributive, devono valorizzare la sezione della Certificazione Unica 2024 dedicata ai dati previdenziali e assistenziali INPS per i lavoratori subordinati iscritti alla Gestione pubblica.

Si precisa che la sezione previdenziale della Certificazione Unica deve essere compilata dai sostituti di imposta che erogano direttamente al lavoratore delle somme qualificabili ai fini contributivi come redditi di lavoro dipendente, riconducibili a un rapporto di lavoro con obblighi contributivi alla Gestione pubblica, ed effettuano le relative trattenute anche se non sono parte del rapporto di lavoro instaurato con il dipendente.

Il Direttore Generale  
Vincenzo Caridi

---

[1] Cfr. la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale 7.10.1993.

[2] Cfr. la circolare n. 117 del 7 dicembre 2005.

[3] Cfr. anche la circolare n. 106 del 9 novembre 2018.

[4] Per gli assicurati che alla data del 30 giugno 2022 risultino da ultimo iscritti alla soppressa Gestione sostitutiva dell'AGO dell'INPGI si applicano le disposizioni di cui al comma 105 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234. (cfr. la circolare n. 82 del 14 luglio 2022, paragrafo 3.1.1).

[5] Cfr., da ultimo, la circolare n. 162 del 27 dicembre 2010.

[6] Cfr. il messaggio n. 456 del 31 gennaio 2019.

[7] La Banca Centrale Europea con la decisione di politica monetaria del 14 settembre 2023 ha innalzato di 25 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex TUR) con decorrenza dal 20 settembre 2023 (cfr. la circolare n. 81 del 18 settembre 2023).

[8] Cfr. l'articolo 1, comma 4, del decreto ministeriale 30 gennaio 2007.

[9] Cfr. la risoluzione n. 68/E del 7 dicembre 2023 dell'Agenzia delle Entrate con cui sono state fornite istruzioni sul punto.

[10] Cfr. la circolare n. 98 del 2 luglio 2007.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.

**STRUMENTO “SIMULATORI:CALCOLO SANZIONI CIVILI E PIANO DI AMMORTAMENTO”.  
PUBBLICAZIONE SUL PORTALE ISTITUZIONALE INPS**

Tra le iniziative volte all'individuazione di nuovi servizi che si pongono l'obiettivo di contribuire alla «semplificazione della *customer journey* per il soggetto contribuente, nell'ambito del Piano di Evoluzione dei Servizi dell'INPS, sono stati progettati e realizzati appositi servizi interattivi che, in funzione dell'attivazione dei processi di regolarizzazione dei debiti contributivi maturati nei confronti dell'Istituto, possono orientare scelte consapevoli».

A tale fine - in base a quanto diramato dall'Ente di previdenza con il messaggio n. 4718 del 29 dicembre u.s. - , «sul portale istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it) è stato pubblicato un nuovo strumento - che include due servizi di simulazione - rivolto, in questa prima fase, ai datori di lavoro Uniemens e ai committenti della Gestione separata. **Tali servizi consentono il calcolo delle sanzioni civili in caso di omesso o ritardato versamento dei contributi e il calcolo del piano di ammortamento, ai fini della regolarizzazione in forma rateale dei debiti contributivi in fase amministrativa.**

Lo strumento “Simulatori: calcolo sanzioni civili e piano di ammortamento” è disponibile all'utente accedendo senza autenticazione, tramite il percorso: “Imprese e Liberi Professionisti” > “Esplora Imprese e Liberi Professionisti” > “Strumenti” > “Simulatori: calcolo sanzioni civili e piano di ammortamento”, oppure, digitando “Simulatori: calcolo sanzioni civili e piano di ammortamento” nel campo di ricerca testuale nella *homepage*.

Lo strumento propone due sezioni:

- Calcolo Sanzioni Civili;
- Piano di ammortamento.

Il simulatore “Calcolo Sanzioni Civili” consente di calcolare le sanzioni civili dovute per l'omesso o ritardato versamento dei contributi (*CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 33/2023, N.d.R.*) ai sensi dell'articolo 116, commi 8 e 9, della legge 23 dicembre 2000, n. 388<sup>[1]</sup>. L'importo viene calcolato avuto riguardo alla natura del credito, alla scadenza legale dell'adempimento e al tasso vigente alla data della simulazione. Come sopra specificato, il servizio è disponibile per il calcolo delle sanzioni relative alla contribuzione dovuta alla Gestione Aziende con dipendenti e alla Gestione Separata in riferimento ai soli committenti.

Il simulatore “Piano di ammortamento” consente di calcolare l'importo delle rate, fino a un massimo di ventiquattro, maggiorato dell'interesse di dilazione vigente alla data della simulazione in caso di regolarizzazione mediante rateazione del debito per contributi e sanzioni in fase amministrativa. In tale modo agli utenti, in relazione all'importo del debito complessivo per contributi e sanzioni, viene offerta la possibilità di valutare la sostenibilità del relativo onere nel rispetto del Regolamento di disciplina delle rateazioni dei debiti contributivi in fase

amministrativa[2] illustrato nella circolare n. 108 del 12 luglio 2013» (scaricabile su <https://servizi2.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%20108%20del%2012-07-2013.pdf> ).

[1] Legge 23 dicembre 2000, n. 388, articolo 116, commi 8 e 9:

“8. I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta, sono tenuti: a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento; la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. 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 trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

9. Dopo il raggiungimento del tetto massimo delle sanzioni civili nelle misure previste alle lettere a) e b) del comma 8 senza che si sia provveduto all'integrale pagamento del dovuto, sul debito contributivo maturano interessi nella misura degli interessi di mora di cui all'articolo 30 del **decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602**, come sostituito dall'articolo 14 del **decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46**”.

[2] Con le determinazioni presidenziali n. 229 del 14 dicembre 2012 e n. 113 del 9 maggio 2013 è stato approvato il Regolamento di Disciplina delle Rateazioni dei debiti contributivi in fase amministrativa che a decorrere dal 12 luglio 2013 costituisce l'unica fonte regolatrice della materia.

**VISITE MEDICHE DI CONTROLLO AI DIPENDENTI IN MALATTIA: NUOVO SERVIZIO INPS PER I DATORI DI LAVORO**

Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), tra i progetti pianificati relativamente all'evoluzione dei servizi *online* per le visite mediche di controllo (VMC), l'INPS, con il messaggio n. 4710 del 29 dicembre u.s., ha comunicato «che **è stata rilasciata una nuova versione del Portale a uso dei datori di lavoro del settore pubblico e di quello privato** che costituirà un punto unico di accesso per tutte le funzionalità previste.

L'obiettivo è quello di migliorare la fruibilità da parte dell'utente, mediante l'adozione di interfacce grafiche riprogettate per un utilizzo più semplice e immediato del Portale.

All'interno del Portale per le visite mediche di controllo, l'utente ha la possibilità di fruire delle funzionalità raggruppate per tipologia di servizio, come di seguito illustrato.

- Servizi per la richiesta:
  - richiesta visita medica di controllo;
  - annullamento richiesta;
  - invio richieste multiple;
  - verifica invio richieste multiple;
  - gestione fatture.
  -
- Servizi per l'esito:
  - consultazione dell'esito da parte dell'utente che ha inserito la richiesta;
  - consultazione dell'esito da parte del datore di lavoro qualora non sia lo stesso utente di cui al punto precedente;
  - stampa dell'esito;
  - consultazione esiti visite d'ufficio Polo Unico.
- Comunicazioni:
  - consultazione notizie e novità comunicate dall'INPS agli utenti del servizio.

All'interno del nuovo Portale, è, inoltre, presente la nuova funzionalità "Gestione fatture" per i datori di lavoro privati e pubblici non afferenti al Polo Unico, descritta nel successivo paragrafo.

**Importanti implementazioni sono previste anche per la consultazione delle deleghe acquisite da parte degli intermediari**, nonché per la visualizzazione, da parte delle pubbliche

Amministrazioni afferenti al Polo Unico, degli esiti delle visite mediche di controllo, disposte d'ufficio dall'Istituto, nei confronti dei lavoratori in malattia.

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

### **Gestione fatture**

«La nuova funzionalità “Gestione fatture” - nel menu “Servizi per la richiesta” - consente all'utente, dotato di delega con ruolo di Titolare o Legale Rappresentante, la ricerca delle fatture relative alle visite mediche di controllo domiciliari attraverso una selezione alternativa tra:

- ricerca per criteri:
  - dati del datore di lavoro;
  - intervallo di date di emissione della fattura;
- ricerca puntuale:
  - numero protocollo richiesta di visita medica;
  - protocollo SDI della fattura;
  - codice Sede, data e numero fattura nel caso di fattura cartacea.

Ultimata l'estrazione delle fatture prese in esame, l'utente ha la possibilità di visualizzare i dettagli di singole fatture, stampare la fattura di interesse - solo se cartacea - o effettuare una nuova ricerca.

Per ogni fattura selezionata è, inoltre, possibile accedere alla pagina di “Dettaglio fattura”, attraverso la quale possono essere verificati i seguenti elementi presenti nelle fatture elettroniche:

- dati di sintesi;
- dati del cessionario/committente;
- dati generali del documento;
- dati relativi alle linee di dettaglio della fornitura;
- dati di riepilogo per aliquota IVA e natura.

La nuova funzionalità di “Gestione fatture” consente, altresì, di produrre, in formato PDF, il modello F24 (F24 per datori di lavoro privati o F24EP per datori di lavoro Enti pubblici) precompilato nei campi utili a individuare le fatture per le quali si intende procedere con il pagamento.

Dopo aver effettuato una ricerca, la funzionalità propone la lista delle fatture che soddisfano i criteri inseriti dall'utente. Da tale lista, previa selezione di una o più fatture, mediante il tasto "Prepara F24" viene generato il modello di pagamento F24/F24EP.

In alternativa, dalla pagina di dettaglio di una singola fattura, è possibile richiedere la generazione di un F24/F24EP precompilato con i soli dati della fattura che si sta consultando.

In merito alla nuova funzionalità, nonché alle implementazioni apportate al servizio, è consultabile *online* all'interno del Portale il relativo manuale utente aggiornato».

**“CONSULTAZIONE E MONITORAGGIO FLUSSI CONTRIBUTIVI UNIEMENS”: RILASCIO DELLA PRIMA VERSIONE DEL SERVIZIO INPS**

Nell'ambito delle attività previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con il messaggio n. 4706 del 29 dicembre 2023, l'INPS ha comunicato «il rilascio della prima versione del servizio di “Consultazione e monitoraggio flussi contributivi Uniemens”».

Il nuovo servizio *web*, **rivolto ai datori di lavoro e agli intermediari**, è progettato nell'ottica di assicurare una maggiore trasparenza e una semplificazione con riferimento all'accesso alle informazioni gestite dall'Istituto, e ha la finalità di definire una piattaforma di consultazione e monitoraggio delle denunce mensili Uniemens, dalla loro trasmissione fino all'elaborazione all'interno delle singole Gestioni previdenziali (ad esempio, “Aziende con dipendenti”, “Gestione pubblica”, “Gestione Pagamento diretto CIG e Fondi”, ecc.), fornendo una visione integrata, omogenea e strutturata dei dati e degli stati per il loro monitoraggio.

L'obiettivo è quello di avere un punto di accesso centralizzato in cui sia presente la visualizzazione delle diverse tipologie di informazioni veicolate tramite i flussi Uniemens, che evidenzia all'utente le relazioni operative di causa-effetto tra il flusso Uniemens - come sistema di trasporto dei dati retributivi/contributivi - e le entità gestite nei sistemi interni di riferimento, come ad esempio “Gestione Contributiva”, il “Conto individuale dei lavoratori” e altri sistemi *target* gestionali.

I flussi Uniemens, una volta trasmessi, seguono un articolato percorso di acquisizione e controllo, propedeutico all'alimentazione degli archivi di ogni Gestione previdenziale, per cui si è reso necessario implementare un apposito servizio che permetta di dare all'utente una visione complessiva e unitaria degli effetti generati dai dati dichiarati nei flussi Uniemens.

Il suddetto servizio, denominato “Consultazione e monitoraggio flussi contributivi Uniemens”, permette di monitorare tale stato di acquisizione, supportando l'utente nell'individuazione dello stato complessivo di lavorazione delle dichiarazioni mensili, tramite indicazioni puntuali relativamente agli effetti prodotti, nonché mediante l'inserimento di collegamenti ai sistemi gestionali dei singoli ambiti.

Dopo il rilascio di questa prima versione sono previste ulteriori implementazioni per aumentare l'efficacia informativa di tutte le Gestioni previdenziali sottese all'utilizzo del sistema Uniemens, raccogliendo anche gli eventuali *feedback* degli utenti, che nel frattempo utilizzeranno il servizio. A tale fine si evidenzia che è prevista l'acquisizione del livello di gradimento degli utenti tramite la funzionalità di *Instant Feedback* “Lasciaci la tua opinione”, presente in ogni pagina.

Il nuovo servizio è accessibile dal sito istituzionale all'interno del “Cassetto Previdenziale del Contribuente” e nella sezione “Uniemens” di “Servizi per le aziende ed i consulenti”».

**ESONERO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO E PER LE TRASFORMAZIONI DEI CONTRATTI A TERMINE IN CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO DI SOGGETTI BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE E DEL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO: PRIME INDICAZIONI INPS**

Il d.l. n. 48/2023, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85/2023, ha istituito, **quali misure di contrasto alla povertà, alla fragilità e all’esclusione sociale delle fasce deboli**, (all’art. 12) il Supporto per la formazione e il lavoro (di seguito, anche SFL), a decorrere dall’1 settembre 2023, e (agli artt. da 1 a 11) l’Assegno di inclusione (di seguito, anche ADI), a decorrere dall’1 gennaio 2024 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 26/2023, pp. da 15 a 33).

Al riguardo, l’INPS con la circolare:

- n. 77 del 29 agosto 2023, ha fornito le prime indicazioni in relazione alla disciplina del Supporto per la formazione e il lavoro ([https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.08.circolare-numero-77-del-29-08-2023\\_14256.html](https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.08.circolare-numero-77-del-29-08-2023_14256.html)), alla quale si fa rinvio per ogni chiarimento riguardante l’ambito di applicazione e i requisiti legittimanti la citata misura;
- n. 105 del 16 dicembre 2023 ([https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.12.circolare-numero-105-del-16-12-2023\\_14372.html](https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.12.circolare-numero-105-del-16-12-2023_14372.html)), ha diramato le prime indicazioni in merito alle modalità di accesso e di fruizione della misura dell’Assegno di inclusione.

Al fine di promuovere l’inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari delle predette misure, il citato d.l. n. 48/2023 ha introdotto un **esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono** i beneficiari dell’ADI o del SFL.

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

Ai sensi del medesimo c. 1 dell’art. 10, ultimo periodo: *“L’esonero è riconosciuto per ciascun lavoratore anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2”*.

Il c. 2 del citato art. 10 prevede, inoltre, che: *“Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell’Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l’esonero dal versamento del 50 per cento*

*dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile”.*

L'art. 12 del d.l. n. 48/2023, nel disciplinare la misura del Supporto per la formazione e il lavoro, stabilisce, al c. 10, che a tale misura si applica tra gli altri, il disposto di cui all'art. 10 del medesimo d.l., disciplinante gli specifici incentivi per i datori di lavoro privati che assumono beneficiari dell'Assegno di inclusione.

Pertanto, per effetto del rinvio operato dall'art. 12, c. 10, del d.l. n. 48/2023, all'art. 10 del medesimo d.l., **l'esonero contributivo previsto per l'assunzione di soggetti beneficiari dell'ADI è riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di soggetti beneficiari del SFL.**

Ai sensi dell'art. 10, c. 3, del d.l. n. 48/2023, l'esonero in oggetto, volto alle assunzioni dei beneficiari del SFL o dell'ADI, **è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL** di cui all'art. 5 del medesimo d.l..

Inoltre, come espressamente previsto dal c. 7 del citato art. 10, il diritto alla fruizione dell'agevolazione è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 1, c. 1175, della legge n. 296/2006, e degli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario del SFL o dell'ADI iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Infine, come chiarito dal successivo c. 8 dell'art. 10, l'agevolazione è concessa ai sensi e nei limiti dei regolamenti della Commissione europea n. 1407 del 18 dicembre 2013<sup>[1]</sup>, n. 1408 del 18 dicembre 2013 (settore agricolo) e n. 717 del 27 giugno 2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura), relativi all'applicazione degli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti “*de minimis*”.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare n. 111 del 29 dicembre 2023, ha:

- precisato che con «successivo messaggio verranno fornite le istruzioni operative e contabili per la fruizione dell'esonero contributivo in oggetto con riferimento alle assunzioni dei beneficiari del SFL e con riferimento alle assunzioni dei beneficiari dell'ADI»;
- diramato le seguenti prime indicazioni «per la gestione degli adempimenti previdenziali relativi all'esonero contributivo per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro».

## **DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE ALL'ESONERO**

L'esonero contributivo per l'assunzione di soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Pertanto, le agevolazioni in esame non si applicano nei confronti delle assunzioni effettuate dalla pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001 [2].

Inoltre:

- ai sensi dell'art. 10, c. 3, del d.l. n. 48/2023, **l'esonero è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro che inseriscono l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL** di cui all'art. 5 del medesimo d.l.;

- ai sensi del successivo c. 4 del citato art. 10, alle agenzie per il lavoro, di cui al d.lgs. n. 276/2003, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30 per cento dell'incentivo massimo annuo di cui ai commi 1 e 2 del medesimo art. 10;

- ai sensi del c. 5 del medesimo art. 10, agli enti di cui all'art. 6, c. 1, lettera e), del d.lgs. n. 276/2003 (ossia gli Istituti di Patronato, gli Enti bilaterali e le Associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità), agli enti del Terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'art. 5, c. 1, lettera p), del codice di cui al d.lgs. n. 117/2017 (ossia servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori) e alle imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'art. 2, c. 1, lettera p), del d.lgs. n. 112/017 (ossia servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori), ove autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti enti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari:

- al sessanta per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi del c. 1 dell'art. 10, del d.l. n. 48/2023;
- all'ottanta per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavori ai sensi del c. 2 del medesimo art. 10.

Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato definito con i servizi per il lavoro competenti prevede che gli enti di cui sopra assicurino, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 10 del d.l. n. 48/2023, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo. Il contributo in commento non esclude il riconoscimento al datore di lavoro dell'eventuale rimborso di cui all'art. 14, c. 4, lettera b), della legge n. 68/1999.

I contributi di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 10 del citato d.l. n. 48/2023 sono riconosciuti agli enti interessati sulla base delle regole operative che saranno dettate dall'Istituto nell'ambito di apposite istruzioni;

- ai sensi del c. 7, del medesimo art. 10 del d.l. n. 48/2023, le agevolazioni di cui sopra non spettano, tra l'altro, ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario

dell'ADI o del SFL iscritto alle liste di cui alla medesima legge e che non rispettino le condizioni stabilite dall'art. 1, c. 1175, della legge n. 296/2006.

### **RAPPORTI DI LAVORO ESONERABILI**

Ai sensi del combinato disposto degli art. 10, commi 1 e 2, e 12, c. 10, del d.l. n. 48/2023, l'esonero contributivo in esame spetta per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro. Il medesimo esonero è altresì riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. **Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere a fare data dal 1° gennaio 2024.**

Al riguardo, si sottolinea che, in analogia ad altre misure agevolative ricollegate alla percezione di una prestazione<sup>[3]</sup>, **l'assunzione deve ritenersi riferita ai lavoratori beneficiari del Servizio per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione**, e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita. **Pertanto, ai fini del legittimo riconoscimento degli esoneri in trattazione, è necessario che, alla data della prima assunzione incentivata, il lavoratore sia percettore della specifica misura (SFL o ADI).** Il rispetto del suddetto requisito non è, invece, richiesto né nelle ipotesi di proroga del rapporto né nelle ipotesi di eventuale conversione a tempo indeterminato dello stesso.

Considerata la ratio sottesa alle agevolazioni in trattazione, consistente nella **volontà del legislatore di introdurre nuove misure nazionali di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di lavoro e di inserimento sociale e professionale dei soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione**, non rientra nell'ambito di applicazione della norma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, tenuto conto delle peculiarità della specifica disciplina del rapporto di lavoro e delle eventuali causali di cessazione dello stesso (in particolare, la possibilità di recesso *ad nutum* riconosciuta al datore di lavoro e giustificata dal carattere prettamente fiduciario del rapporto).

Parimenti, in virtù della specialità della disciplina, **l'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro intermittente**, la cui caratteristica principale è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze datoriali, né nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale.

Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il d.lgs. n. 150/2015, **l'agevolazione contributiva di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione.** Pertanto, le agenzie per il lavoro di cui al d.lgs. n. 276/2003 possono accedere sia all'incentivo per le assunzioni espressamente disciplinato dai commi 1 e 2 dell'art. 10 in trattazione, sia all'eventuale contributo per l'attività di mediazione disciplinato dal c. 4 del medesimo art. 10 del d.l. n. 48/2023, laddove l'assunzione sia effettuata da un diverso datore di lavoro.

L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge n. 142/2001.

Si precisa, infine, che tra le condizioni legittimanti la fruizione dell'agevolazione, l'art. 10, c. 8, del d.l. n. 48/2023, espressamente prevede il rispetto delle disposizioni e dei limiti introdotti dai Regolamenti (UE) n. 1407/2013<sup>[4]</sup> e n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013 e dal Regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione del 27 giugno 2014 sugli aiuti di importanza minore; ciò in considerazione della circostanza che per gli aiuti di Stato ciò che rileva è che il datore di lavoro beneficiario della misura possa essere considerato, indipendentemente dalla forma giuridica rivestita, un soggetto che eserciti un'attività economica.

### **MISURA E DURATA DELL'ESONERO**

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

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

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

Come previsto dal c. 2 dell'art. 10 del d.l. n. 48/2023, l'esonero contributivo spetta anche in relazione alle assunzioni dei soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale.

In tali ipotesi, l'esonero è riconosciuto, per ciascun lavoratore, per un **periodo massimo di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro**, nella misura del **50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, **nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.

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

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

Inoltre, ai sensi dell'art. 10, c. 1, ultimo periodo, del citato d.l. n. 48/2023, in caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto *“nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2”*.

Ciò implica che l'esonero in oggetto, in caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, spetta nella misura del 100 per cento della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, per la durata massima di dodici mesi decorrenti dalla data della trasformazione, a cui si aggiungono i periodi di esonero precedentemente fruiti in relazione all'assunzione con contratto a tempo determinato o stagionale, nella misura del 50 per cento della contribuzione datoriale dovuta.

Pertanto, nelle ipotesi in cui, nel corso del suo svolgimento, il rapporto di lavoro a tempo determinato già agevolato venga trasformato in un contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta complessivamente fino a un massimo di ventiquattro mesi, sebbene con un'entità differente in presenza del rapporto a tempo determinato (50 per cento dei contributi datoriali) e in presenza di trasformazione a tempo indeterminato dello stesso (100 per cento dei contributi datoriali). Con specifico riferimento alla durata del beneficio riconoscibile, si ricorda che, ai sensi dell'art. 10, c. 2, del d.l. n. 48/2023, l'esonero, nelle ipotesi di assunzioni a tempo determinato, è riconoscibile per una durata massima di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto. Ne deriva che se il rapporto a tempo determinato di durata pari a dodici mesi viene trasformato a tempo indeterminato, si avrà diritto all'esonero per una durata aggiuntiva di dodici mesi.

Analogamente, si avrà diritto all'esonero per la trasformazione del contratto per una durata aggiuntiva di dodici mesi anche nelle ipotesi in cui il rapporto originario a tempo determinato abbia avuto una durata inferiore a dodici mesi.

Nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'agevolazione in trattazione per la trasformazione del contratto, come anticipato, non è richiesto, come requisito legittimante la fruizione della misura, che il lavoratore sia percettore del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione alla data della trasformazione.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto degli esoneri è necessario fare riferimento a quanto può essere effettivamente esonerabile.

Si ricorda, in particolare, che **non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:**

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 10, commi 1 e 2, del d.l. n. 48/2023;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile" di cui all'art. 1, c. 755, della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1, c. 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, c. 4, del medesimo d.lgs., nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'art. 40, c. 9, del d.lgs. n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25, quarto c., della legge n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

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

Pertanto, come già chiarito con riferimento ad altri esoneri contributivi, si precisa che **non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:**

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al d.l. n. 103/1991, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'art. 1, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 166/1997.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), previsto dall'art. 3, quindicesimo c., della legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo. Al riguardo, si sottolinea che il successivo c. 16 dell'art. 3 della medesima legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo, esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo (pari a 8.000 euro in caso di assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, e a 4.000 euro in caso di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale), dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo in oggetto opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 - relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Si fa presente che, nei casi di trasformazione dei rapporti di lavoro a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, c. 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato dal c. 28 del medesimo art. 2.

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

L'art. 10, c. 4, del d.l. n. 48/2023, prevede, infine, come già anticipato nel paragrafo “Datori di lavoro che possono accedere all’esonero” della presente circolare, che, laddove l’assunzione sia effettuata in conseguenza dell’attività di intermediazione di un’agenzia per il lavoro di cui al d.lgs. n. 276/2003, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, “un contributo pari al 30 per cento dell’incentivo massimo annuo di cui ai commi 1 e 2”.

Dal tenore letterale della norma si ricava, pertanto, che:

- laddove si tratti di assunzioni a tempo indeterminato dei soggetti beneficiari del SFL o dell’ADI, effettuate in conseguenza dell’intermediazione di un’agenzia per il lavoro, quest’ultima ha diritto a un contributo proporzionale a quanto riconosciuto al datore di lavoro, pari al 30 per cento, e per un ammontare massimo di 2.400 euro (30 per cento di 8.000 euro);
- laddove si tratti di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale dei soggetti beneficiari del SFL o dell’ADI, effettuate in conseguenza dell’intermediazione di un’agenzia per il lavoro, quest’ultima ha diritto a un contributo proporzionale a quanto riconosciuto al datore di lavoro, pari al 30 per cento, e per un ammontare massimo di 1.200 euro (30 per cento di 4.000 euro).

Tale contributo, in caso di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale spetta *una tantum* per ogni soggetto assunto. Pertanto, qualora il lavoratore venga assunto a tempo determinato e, successivamente, il rapporto di lavoro venga prorogato e/o trasformato a tempo indeterminato, il contributo riconoscibile all’agenzia di lavoro è proporzionale a quanto riconosciuto al datore di lavoro, nella misura del 30 per cento, e per un ammontare massimo di 1.200 euro, senza possibilità di riconoscere ulteriori contributi per la prosecuzione del rapporto stesso.

Ai sensi del successivo c. 5 del citato art. 10 del d.l. n. 48/2023, come anticipato, è previsto che, qualora l’assunzione sia riferita a una persona con disabilità beneficiaria del SFL o dell’ADI e sia avvenuta in conseguenza dell’attività di intermediazione svolta da enti di cui all’art. 6, c. 1, lettera e), del d.lgs. n. 276/2003, da enti del Terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all’art. 5, c. 1, lettera p), del codice di cui al d.lgs. n. 117/2007, e da imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all’art. 2, c. 1, lettera p), del d.lgs. n. 112/2017, ove autorizzati all’attività di intermediazione, i predetti enti hanno diritto a un contributo pari:

- al 60 per cento dell’intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi dell’art. 10, c. 1, del d.l. n. 48/2023;
- all’80 per cento dell’intero incentivo riconosciuto ai datori di lavori ai sensi dell’art. 10, c. 2, del citato d.l.

Anche nelle ipotesi di cui al citato c. 5, pertanto, la determinazione del contributo cui hanno diritto i predetti enti deve essere effettuata con riferimento all’importo dell’incentivo in concreto riconosciuto al datore di lavoro.

In particolare, in caso di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale, tale contributo spetta *una tantum* per ogni soggetto assunto. Pertanto, qualora il lavoratore venga assunto a tempo determinato e, successivamente, il rapporto di lavoro venga prorogato e/o trasformato a tempo indeterminato, il contributo è riconoscibile all’ente intermediario per

un solo rapporto di lavoro, senza possibilità di riconoscere ulteriori contributi per la prosecuzione del rapporto stesso.

Infine, **si precisa che le agevolazioni spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.**

Più in particolare, ai sensi dell'art. 13, c. 9, lettera b), del d.l. n. 48/2023, ai fini dell'erogazione dell'esonero contributivo per i beneficiari del SFL è autorizzata la seguente spesa:

- **100,7 milioni di euro per l'anno 2024;**
- 104,2 milioni di euro per l'anno 2025;
- 44,6 milioni di euro per l'anno 2026;
- 45,1 milioni di euro per l'anno 2027;
- 45,5 milioni di euro per l'anno 2028;
- 46 milioni di euro per l'anno 2029;
- 46,4 milioni di euro per l'anno 2030;
- 46,9 milioni di euro per l'anno 2031;
- 47,4 milioni di euro per l'anno 2032;
- 47,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033.

Inoltre, ai sensi della successiva lettera c) del medesimo c. 9, per il contributo di cui all'art. 10, commi 4 e 5, cui l'art. 12, c. 10, fa rinvio, spettano:

- **6,1 milioni di euro per l'anno 2024;**
- 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2025 al 2029;
- 1,6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2030.

Con riferimento ai beneficiari dell'ADI, l'art. 13, c. 8, lettera b), del d.l. n. 48/2023, ai fini dell'erogazione degli incentivi di cui all'art. 10 del medesimo d.l., con esclusione dei commi 4 e 5, autorizza la seguente spesa:

- **78,3 milioni di euro per l'anno 2024;**
- 140,8 milioni di euro per l'anno 2025;
- 143,6 milioni di euro per l'anno 2026;
- 145 milioni di euro per l'anno 2027;
- 146,5 milioni di euro per l'anno 2028;
- 147,9 milioni di euro per l'anno 2029;
- 149,4 milioni di euro per l'anno 2030;
- 150,9 milioni di euro per l'anno 2031;
- 152,5 milioni di euro per l'anno 2032;
- 154 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033.

Infine, ai sensi della successiva lettera c) del medesimo art. 13, c. 8, per il contributo di cui all'art. 10, commi 4 e 5, spettano:

- **8,7 milioni di euro per l'anno 2024;**
- 9,1 milioni di euro per l'anno 2025;
- 9,1 milioni di euro per l'anno 2026;
- 9,1 milioni di euro per l'anno 2027;
- 9,3 milioni di euro per l'anno 2028;
- 9,3 milioni di euro per l'anno 2029;
- 9,4 milioni di euro per l'anno 2030;
- 9,7 milioni di euro per l'anno 2031;
- 9,7 milioni di euro per l'anno 2032;
- 9,7 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033.

### **CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO**

Il diritto alla fruizione dell'esonero in oggetto è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti dal d.l. n. 48/2023.

#### **Condizioni generali**

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, l'esonero contributivo in oggetto, costituendo un incentivo all'assunzione, deve rispettare congiuntamente le seguenti condizioni:

a) **l'assunzione non costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.** A titolo meramente esemplificativo, non può fruire dell'esonero per l'assunzione dei beneficiari dell'ADI e del SFL, il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto. Al riguardo, si precisa che, in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, non viene in rilievo l'ipotesi di una nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì la prosecuzione – senza soluzione di continuità – del medesimo rapporto di lavoro, ancorché trasformato (da tempo determinato a tempo indeterminato). Nella fattispecie della trasformazione, pertanto, non si ravvisa un momento logico in cui il lavoratore diventi titolare di un diritto di precedenza (poiché il rapporto originariamente instaurato non è stato mai interrotto) né, a maggiore ragione, un momento logico in cui tale diritto possa essere esercitato (in quanto il datore di lavoro non sta effettuando una nuova assunzione, bensì sta

trasformando un rapporto in essere). Pertanto, nelle ipotesi di trasformazione di rapporti già agevolati, il beneficio in trattazione può trovare legittima applicazione anche nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia prestato attività lavorativa per più di sei mesi. Allo stesso modo, non ha diritto all'esonero contributivo in oggetto il datore di lavoro che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, c. 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del c. 5 del medesimo art. 47), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

**La condizione ostativa sopra descritta, stabilita dall'art. 31, c. 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015, non si applica alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999,** per cui, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni - e allorquando permanga in capo al datore di lavoro la discrezionalità di scelta del contraente lavoratore disabile - l'incentivo in trattazione risulta legittimamente applicabile. Al riguardo, si rammenta altresì quanto specificamente previsto dall'art. 10, c. 7, del d.l. n. 48/2023, secondo cui l'esonero non può essere riconosciuto ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario del Servizio per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge;

**b) l'assunzione non viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.** Tale previsione si applica anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le **modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza,** si rinvia a quanto stabilito nell'interpello n. 7 del 12 febbraio 2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge (pari a sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali), il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori;

c) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

d) l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore

somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) per la nuova assunzione non può fruire dell'esonero contributivo in oggetto. Anche in questo caso, la nozione di datore di lavoro va intesa tenendo in considerazione gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore.

Si ricorda, inoltre, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (cfr. l'art. 31, c. 3, del d.lgs. n. 150/2015).

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo in oggetto è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, c. 1175, della legge n. 296/2006, di seguito elencate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

### **Condizioni specifiche**

Il d.l. n. 48/2023 subordina l'applicabilità dell'esonero contributivo per l'assunzione dei soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione al rispetto di talune condizioni specificamente previste.

L'art. 10, c. 1, del d.l. n. 48/2023, prevede, nel caso di **licenziamento effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione del lavoratore beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione**, che il **datore di lavoro sia tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito**.

L'importo che il datore di lavoro è tenuto a restituire è pari all'intero ammontare dell'incentivo fruito, quindi, dell'esonero relativo alla contribuzione datoriale, con applicazione delle sanzioni civili di cui all'art. 116, c. 8, lettera a), della legge n. 388/2000, calcolate in base al tasso di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno.

La restituzione dell'incentivo non è dovuta allorquando l'interruzione del rapporto di lavoro si verifichi a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (cfr. l'art. 10, c. 1, del d.l. n. 48/2023).

Il datore di lavoro è, invece, tenuto alla restituzione dell'incentivo laddove il licenziamento, ancorché intimato per giusta causa o per giustificato motivo, venga dichiarato illegittimo.

Con riferimento al contratto di **apprendistato**, le vigenti previsioni normative contemplano la possibilità di recesso dal contratto al termine del periodo formativo. **L'esercizio, da parte del datore di lavoro, della predetta facoltà di recesso, ai sensi dell'art. 2118 de codice civile, determina l'obbligo di restituzione dell'incentivo fruito.**

Al riguardo, si precisa che nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa (cfr. l'art. 42, c. 3, del d.lgs. n. 81/2015), per cui, in questa specifica fattispecie, non ricorrono le condizioni per la restituzione dell'incentivo fruito.

Tenuto conto di quanto previsto all'art. 10, c. 1, del d.l. n. 48/2023, si deve ritenere che **anche l'interruzione del rapporto di lavoro a seguito di recesso del datore di lavoro durante il periodo di prova (art. 2096 c.c.) comporta l'obbligo a carico di quest'ultimo alla restituzione dell'incentivo fruito.**

La restituzione dell'incentivo fruito non opera, invece, nel caso in cui il datore di lavoro decida di risolvere il rapporto di lavoro, in applicazione di clausola contrattuale di automatica risoluzione del rapporto lavorativo prevista dal contratto collettivo, al raggiungimento dell'età pensionabile del dipendente, in quanto tale fattispecie non integra un'ipotesi di licenziamento, ma esprime solo la volontà datoriale di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale.

**L'incentivo fruito deve essere altresì restituito nel caso di dimissioni per giusta causa**, in quanto l'interruzione del rapporto di lavoro non è riconducibile alla volontà del lavoratore, ma a comportamenti datoriali che non consentono la prosecuzione, neanche temporanea, del rapporto di lavoro.

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

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

Inoltre, si precisa che, nelle ipotesi in cui il predetto incentivo è attribuito anche alle agenzie per il lavoro o agli enti individuati ai sensi dei commi 4 e 5 dell'art. 10 del d.l. n. 48/2023, l'insorgenza, per i motivi di legge sopra richiamati, dell'obbligo di restituzione dell'incentivo fruito da parte del datore di lavoro non ha effetti in relazione al contributo agli stessi riconoscibile per la mera attività di mediazione.

Infine, ai sensi dell'art. 10, c. 7, del d.l. in esame, l'esonero non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione del beneficiario dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

### **COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO**

Ai sensi dell'art. 10, c. 8, del d.l. n. 48/2023, *“le agevolazioni di cui al presente articolo sono concesse ai sensi e nei limiti del regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis», del regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis» nel settore agricolo e del regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis» nel settore della pesca e dell'acquacoltura”*.

**La citata disposizione, pertanto, subordina l'efficacia dell'esonero contributivo in argomento al rispetto della disciplina in materia di aiuti “de minimis”, secondo quanto disposto dai regolamenti (UE) sugli aiuti di importanza minore n. 1407 del 18 dicembre 2013 (regime generale), n. 1408 del 18 dicembre 2013 (settore agricolo) e n. 717 del 27 giugno 2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura).**

**Per la concessione di tali aiuti non è necessaria la preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.**

Si evidenzia che, **per effetto dei nuovi Regolamenti “de minimis”, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea (GUCE), serie L, del 15 dicembre 2023, che hanno sostituito i Regolamenti (UE) n. 1407/2013 (settore generale) e n. 360/2012 (SIEG), i massimali di aiuto concedibili all'impresa unica nel triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2024, sono così fissati:**

- Regolamento (UE) 2023/2831 del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis» (settore generale) - nuovo massimale 300.000 euro;
- Regolamento (UE) 2023/2832 del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli **aiuti di importanza minore (“de minimis”) concessi a imprese che forniscono servizi di interesse economico generale (SIEG) - nuovo massimale di 750.000 euro.**

Inoltre, con il Regolamento (UE) 2023/2391 del 4 ottobre 2023, sono state introdotte modifiche al Regolamento (UE) n. 717/2014 relativo agli aiuti “de minimis” concessi nel settore della pesca. Nello specifico, il massimale concedibile alle imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell'acquacoltura è stato aumentato da 30.000 euro a 40.000 euro.

Per quanto concerne infine gli aiuti concessi nell'ambito del settore della produzione dei prodotti agricoli, il Regolamento (UE) n. 1408/2013 del 18 dicembre 2013, come modificato dal

Regolamento (UE) n. 2019/316, stabilisce il massimale concedibile di aiuti “*de minimis*” in misura pari a 25.000 euro nel triennio.

Tali importi si pongono, quindi, come limite all’applicazione dello sgravio in esame.

Si evidenzia che i suddetti massimali devono essere rispettati avuto riguardo al momento dell’assunzione del beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro o dell’Assegno di inclusione in quanto a decorrere dall’assunzione sorge il diritto del datore di lavoro alla fruizione dell’esonero.

Pertanto, l’esonero contributivo in argomento potrà essere fruito solo se l’intero importo - quantificato tenendo conto di tutto il periodo di tempo in cui lo stesso è utilizzabile - non supera il massimale concedibile previsto dai regolamenti comunitari relativi agli aiuti “*de minimis*” di settore nell’arco di tre anni (l’anno in corso e i due anni precedenti). Ai fini della verifica del rispetto dei massimali di aiuto concedibili nel triennio di riferimento, dovranno essere presi in considerazione gli aiuti “*de minimis*” a qualsiasi titolo concessi, incluso l’importo dell’esonero in argomento, in favore del soggetto individuato quale “**impresa unica**”, ai sensi di quanto disposto dai citati Regolamenti disciplinanti gli aiuti.

In base alle relative norme dei citati regolamenti, per “impresa unica” si intende l’insieme delle imprese, fra le quali esiste almeno una delle seguenti relazioni:

- a) *un’impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un’altra impresa;*
- b) *un’impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un’altra impresa;*
- c) *un’impresa ha il diritto di esercitare un’influenza dominante su un’altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest’ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest’ultima;*
- d) *un’impresa azionista o socia di un’altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell’altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest’ultima.*

Le medesime disposizioni precisano che le imprese, fra le quali intercorre una delle relazioni di cui sopra, per il tramite di una o più altre imprese, sono anch’esse considerate un’impresa unica.

Inoltre, in considerazione della natura dell’agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, pur se esente dall’obbligo di notifica di cui all’art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, l’INPS provvederà a registrare la misura nell’apposita sezione del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, o nei registri Sian e Sipa per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e del settore della pesca e dell’acquacoltura.

Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l’agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l’onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell’utilizzatore, secondo quanto già previsto dall’art. 31, c. 1, lettera e), del d.lgs. n. 150/2015, in forza del quale, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all’assunzione o alla trasformazione di un

contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime "de minimis", il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

### **COORDINAMENTO CON ALTRI ESONERI**

Ai sensi dell'art. 10, c. 9, del d.l. n. 48/2023, "le agevolazioni di cui al presente articolo sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, commi 297 e 298, della legge 29 dicembre 2022 n. 197 e dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68".

Nel definire il regime dell'esonero contributivo per l'assunzione dei beneficiari del SFL o dell'ADI, il legislatore ha fissato espressamente gli ambiti di compatibilità.

La citata disposizione prevede, infatti, che l'esonero contributivo in oggetto sia cumulabile, in primo luogo, con gli esoneri contributivi per l'occupazione giovanile e per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate da ultimo normati dalla legge n. 197/2022.

Tenuto conto che le misure in questione possono trovare applicazione per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2023, mentre l'incentivo in trattazione trova applicazione per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate a far data dal 1° gennaio 2024, **la citata cumulabilità deve ritenersi non operante.**

**L'art. 10, c. 9, del d.l. n. 48/2023 prevede altresì che l'esonero contributivo in oggetto sia cumulabile con l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili** di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999[5].

Al riguardo, si rammenta che, ai sensi dell'art. 5, c. 3, del citato Regolamento (UE) 2023/2831, "gli aiuti «de minimis» non sono cumulabili con aiuti di Stato concessi per gli stessi costi ammissibili o con aiuti di Stato relativi alla stessa misura di finanziamento del rischio se tale cumulo comporta il superamento dell'intensità di aiuto o dell'importo di aiuto più elevati fissati, per le specifiche circostanze di ogni caso, in un regolamento d'esenzione per categoria o in una decisione adottata dalla Commissione. Gli aiuti «de minimis» che non sono concessi per specifici costi ammissibili o non sono a essi imputabili possono essere cumulati con altri aiuti di Stato concessi a norma di un regolamento d'esenzione per categoria o di una decisione adottata dalla Commissione".

Ulteriormente, l'art. 8, c. 6, del Regolamento (UE) n. 651/2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, prevede che "gli aiuti a favore dei lavoratori con disabilità, di cui agli articoli 33 e 34, possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del presente regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista dal presente regolamento, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100 % dei costi pertinenti in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati".

In base al combinato disposto delle norme sopra citate, pertanto, **si chiarisce che la cumulabilità tra l'esonero contributivo per l'assunzione dei soggetti beneficiari del SFL o**

**dell'ADI, laddove si tratti, segnatamente, di persone con disabilità, con l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999, è possibile nei limiti del 100% dei costi salariali ammissibili.**

Al riguardo, si precisa che, secondo quanto previsto dall'art. 2, paragrafo 31, del Regolamento (UE) n. 651/2014, **per costi salariali devono intendersi la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.**

In relazione alla restante platea di esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente relativi alla contribuzione datoriale, **l'esonero in trattazione**, considerata la sua entità (100 per cento dei contributi datoriali nel limite massimo di 8.000 euro annui), nonché in ragione della tecnica utilizzata dal legislatore per la regolazione degli spazi di compatibilità, **deve ritenersi strutturalmente non cumulabile.**

L'esonero in oggetto è, infine, cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

#### **PORTALE DELLE AGEVOLAZIONI**

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line* appositamente predisposto dall'Istituto e reperibile sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni - la domanda di ammissione all'agevolazione. Al riguardo, si precisa che verrà data comunicazione della pubblicazione del suddetto modulo con apposito messaggio.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- calcolerà l'ammontare del beneficio spettante in base alle informazioni sul Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dai regolamenti comunitari in materia di aiuti "*de minimis*", il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere l'agevolazione richiesta;
- fornirà, qualora risulti che il lavoratore sia percettore del SFL o dell'ADI e che vi sia sufficiente capienza di aiuti "*de minimis*" in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

**ISTRUZIONI OPERATIVE E ISTRUZIONI CONTABILI. RINVIO**

Le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero contributivo di cui all'art. 10 e all'art. 12, c. 10, del d.l. n. 48/2023, con riguardo a tutte le gestioni previdenziali interessate (UniEmens PosContributiva aziende DM, DMAG aziende agricole, UniEmens ListaPosPA) saranno fornite con apposito messaggio, nell'ambito del quale saranno indicate anche le istruzioni per l'adeguamento del sistema di contabilità dell'Istituto.

---

[1] A decorrere dal 1° gennaio 2024 il Regolamento (UE) n. 1407/2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis" è sostituito dal Regolamento (UE) 2023/2831 del 13 dicembre 2023.

[2] Per una completa disamina dei datori di lavoro ammessi a fruire degli esoneri, si rinvia, da ultimo, alla circolare n. 58 del 23 giugno 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25/2023, N.d.R.).

[3] Cfr. ad esempio, l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'art. 2, c. 10-bis, della legge n. 92/2012.

[4] Cfr. la nota n. 1.

[5] L'incentivo per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999 è pari:

1. al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 915/1978 e successive modificazioni. L'incentivo spetta per la durata di 36 mesi; 2. al 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 915/1978 e successive modificazioni. L'incentivo spetta per la durata di 36 mesi;

3. al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento. In caso di assunzione a tempo indeterminato, l'incentivo spetta per la durata di 60 mesi; nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato, l'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto, fermo restando che, ai fini del riconoscimento dell'incentivo, questi deve avere una durata non inferiore a dodici mesi.

Per la disciplina complessiva dell'agevolazione, si rinvia alla circolare n. 99 del 13 giugno 2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2016, N.d.R.).

**“SERVIZIO PER LA VERIFICA E GESTIONE INTERATTIVA DELLA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA”:  
PROGETTO INPS**

Nell’ambito delle «attività di innovazione tecnologica e trasformazione dei processi e di miglioramento della *User Experience*, previste dai progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)», si inserisce il progetto INPS relativo al “Servizio per la verifica e gestione interattiva della regolarità contributiva”.

Tale progetto ha **lo scopo di realizzare una piattaforma che consentirà al titolare/legale rappresentante dell’azienda e al relativo intermediario di potere verificare e gestire con modalità anticipata le situazioni di irregolarità, destinate a incidere potenzialmente anche sugli esiti delle verifiche di regolarità contributiva rilevate dal sistema “Durc On Line”.**

Concluso il periodo di sperimentazione della procedura, con il messaggio n. 4693 del 28 dicembre u.s., l’INPS ha comunicato «che l’apertura per i soggetti in possesso dei requisiti per l’accesso è prevista a partire dal mese di gennaio 2024, previa attribuzione della specifica profilazione di nuova istituzione.

Pertanto, a decorrere dal mese di gennaio 2024, saranno avviate sessioni informative rivolte agli intermediari e alle Strutture territoriali per illustrare l’innovativa modalità gestionale, in una logica proattiva. Con successivo messaggio si comunicherà la definizione del nuovo profilo utente, realizzando in concreto l’obiettivo posto a base del menzionato progetto.

Infatti, la trasversalità della gestione del processo di regolarizzazione ha richiesto l’introduzione di un sistema di “deleghe master” per consentire al titolare di posizioni contributive in più Gestioni previdenziali la possibilità di individuare un unico intermediario abilitato a consultare le evidenze presenti per ciascuna di esse, attraverso una nuova modalità di gestione interattiva con l’Istituto.

La procedura sarà raggiungibile dal sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), inserendo nel motore di ricerca testuale la dicitura “VeRA”, e consentirà sia di accedere alle interrogazioni precaricate dal sistema (funzionalità pre-DURC) sia di effettuare nuove interrogazioni.

In particolare, alla data dell’interrogazione, per ciascuna Gestione previdenziale, la procedura fornirà in due sezioni - verifica regolarità (VE.R.A) e simulazione DURC - le esposizioni debitorie del contribuente e ogni altra evidenza con il dettaglio della natura del credito contributivo e del suo stato, proponendo la contestuale simulazione dell’esito automatico della regolarità, determinato secondo i criteri stabiliti nel decreto interministeriale del 30 gennaio 2015 che disciplina il rilascio del Documento unico di regolarità contributiva (DURC).

La funzionalità pre-DURC prevedrà, 30 giorni prima della scadenza del “Durc on line” o nel tempo inferiore di 15 giorni scelto dal “delegato master”, l’inserimento automatico nella piattaforma di un’interrogazione e la comunicazione, tramite posta elettronica certificata (PEC), e-mail o SMS, al “delegato master” del ticket generato dal sistema attraverso il quale, accedendo al servizio, potranno essere visualizzate eventuali irregolarità che si sono prodotte nel corso del periodo della sua validità (120 giorni), al fine di attivare il processo di regolarizzazione/normalizzazione della posizione prima dell’attivazione di una nuova richiesta di DURC.

Il servizio favorirà il maggiore coinvolgimento dei contribuenti e degli intermediari nell'avvio anticipato delle attività preordinate alla sistemazione delle evidenze ogni volta che situazioni di potenziale irregolarità siano individuate, attraverso l'accesso al servizio. Ciò concorrerà, inoltre, al miglioramento del servizio "Durc On Line" attraverso l'incremento degli esiti automatici delle verifiche».

**ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO (ANNUALITÀ 2024): CONTINUITÀ DELLE DOMANDE GIÀ PRESENTATE E NUOVO CALENDARIO DEI PAGAMENTI PER IL PERIODO GENNAIO-GIUGNO**

Le domande di Assegno Unico e Universale per i figli a carico di cui al d.lgs. n. 230/2021 (e successive modificazioni e integrazioni – da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2023) non sono soggette a onere di presentazione con cadenza annuale (circolare INPS n. 132/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 46/2022).

Infatti, in applicazione del principio di semplificazione e di erogazione di ufficio ai sensi dell'art. 12, c. 3, del citato decreto legislativo e tenuto conto del parere ministeriale favorevole, le domande già presentate valgono anche per le annualità successive a quelle della presentazione, fatto salvo l'onere per gli utenti di comunicare le eventuali variazioni da inserire nel modello di domanda (es. nascita di un nuovo figlio).

**Per l'annualità 2024** pertanto, l'Ente di previdenza, con il messaggio n. 15 del 2 gennaio 2024, ha:

- comunicato «che non è necessario provvedere alla presentazione di una nuova domanda all'Assegno unico e universale, fermo restando che la domanda già trasmessa all'Istituto non si trovi nello stato di decadenza, revocata, rinunciata o respinta»;
- precisato che «ai fini della determinazione dell'importo della prestazione sulla base della corrispondente soglia ISEE è necessaria la presentazione di una nuova Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) per il 2024, correttamente attestata. In assenza di ISEE, l'importo dell'Assegno unico e universale sarà infatti calcolato a partire dal mese di marzo 2024 con riferimento agli importi minimi previsti dalla normativa. Qualora la nuova DSU sia presentata entro il 30 giugno 2024, gli importi eventualmente già erogati per l'annualità 2024 saranno adeguati a partire dal mese di marzo 2024 con la corresponsione dei dovuti arretrati»;
- ricordato che «l'ISEE può essere ottenuto in tempi molto brevi con la presentazione in modalità precompilata della Dichiarazione Sostitutiva Unica, tramite l'apposito servizio online (disponibile sul nuovo Portale unico ISEE, che riunisce le varie modalità di acquisizione dell'ISEE) che ne agevola e semplifica la compilazione, attraverso la condivisione delle informazioni fornite da Agenzia delle Entrate e INPS»
- diramato quanto segue.

«Gli importi dell'assegno spettanti per l'annualità 2024 sono determinati tenuto conto di quanto previsto dall'art. 4, c. 11, del d.lgs. n. 230/2021, ai sensi del quale l'assegno e le relative soglie ISEE sono adeguati annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita ossia dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. In attesa della comunicazione ufficiale della variazione del suddetto indice, a cura dell'ISTAT, la mensilità di Assegno unico di gennaio 2024 sarà liquidata sulla base degli importi previsti dalla tabella vigente nel 2023 per poi essere oggetto di conguaglio con la successiva mensilità.

**Nuovo calendario pagamenti periodo gennaio – giugno 2024**

Con la finalità di agevolare le famiglie che percepiscono l'Assegno Unico e Universale per i figli a carico, assicurando la conoscenza dei tempi di erogazione della prestazione, l'INPS prosegue la collaborazione con la Banca D'Italia avviata nel corso delle precedenti annualità, per elaborare e comunicare tempestivamente il calendario dei pagamenti della prestazione per tutte le mensilità dell'anno.

Pertanto, relativamente alle rate della prestazione in corso di godimento che non abbiano subito variazioni, si comunicano le seguenti date di pagamento dell'assegno unico e universale valevoli per il periodo gennaio – giugno 2024:

- 17, 18, 19 gennaio 2024;
- 16, 19, 20 febbraio 2024;
- 18, 19, 20 marzo 2024;
- 17, 18, 19 aprile 2024;
- 15, 16, 17 maggio 2024;
- 17, 18, 19 giugno 2024.

Come di consueto, il pagamento della prima rata della prestazione avverrà di norma nell'ultima settimana del mese successivo alla presentazione della domanda. Nella stessa data sarà accreditato anche l'importo delle rate spettanti nell'ipotesi in cui l'assegno sia stato oggetto di un conguaglio, a credito oppure a debito.

Sull'argomento, si ricorda che l'effettuazione di conguagli da parte dell'Istituto sull'importo dell'assegno spettante è comunicato all'utente tramite mail/sms e che il dettaglio delle operazioni effettuate è visualizzabile tramite il nuovo pannello informativo semplificato, consultabile attraverso il portale dell'INPS - <https://www.inps.it/> - utilizzando le proprie credenziali di autenticazione (SPID, CIE e CNS) o tramite l'intermediario di fiducia».

**ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DATORI DI LAVORO CON LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE: AVVIO DELLA CAMPAGNA DI ACQUISIZIONE DELLE DOMANDE PER QUELLI CHE L'ABBIANO CONSEGUITA AL 31 DICEMBRE 2023 E CHIARIMENTI INPS SULLE DOMANDE PRESENTATE ENTRO IL 30 APRILE 2023**

L'art. 5 della legge n. 162/2021 prevede un esonero dal versamento dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006 (di seguito, Codice per le pari opportunità tra uomo e donna), introdotto dall'art. 4 della medesima legge (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2023; per i contributi alle micro, piccole e medie imprese, si veda la sezione "AFFARI GENERALI" di CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2023).

Ai sensi del decreto del ministro per le Pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022, attuativo del citato art. 46-bis, «la certificazione della parità di genere viene rilasciata in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, dagli Organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008».

Pertanto, solo le certificazioni rilasciate da organismi di certificazione accreditati ai sensi del regolamento (CE) 765/2008 e, quindi, riportanti il marchio UNI e quello dell'ente di accreditamento, sono valide ai fini del riconoscimento ai datori di lavoro privati del beneficio contributivo in oggetto<sup>[1]</sup>.

L'elenco aggiornato degli organismi di certificazione accreditati abilitati al rilascio della certificazione in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022 è disponibile al seguente [link: https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/organismi-di-certificazione](https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/organismi-di-certificazione).

Con la circolare n. 137 del 27 dicembre 2022 – il cui contenuto deve ritenersi integralmente richiamato – l'INPS ha fornito le indicazioni e le istruzioni operative in ordine all'ambito di applicazione dell'esonero contributivo introdotto dalla citata legge n. 162/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2023). In particolare, tale disposizione amministrativa ha fornito le prime istruzioni operative per consentire ai datori di lavoro che avessero conseguito la certificazione della parità di genere **entro il 31 dicembre 2022** di accedere alla nuova misura di esonero, rinviando, per i datori di lavoro che conseguono la certificazione oltre tale data, a ulteriori indicazioni, anche alla luce degli esiti della prima fase applicativa della misura di esonero.

Al paragrafo "PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE ALL'ESONERO. ADEMPIMENTI DEI DATORI DI LAVORO" della menzionata circolare (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2023, pp. da 71 a 73), è stata data evidenza dello specifico modulo telematico "PAR\_GEN" da utilizzare per le richieste di esonero contributivo, strutturato secondo le indicazioni di dettaglio previste dal decreto del

20 ottobre 2022, emanato dal ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze e con il ministro per le Pari opportunità e la famiglia.

Con riferimento alle modalità e alle tempistiche di trasmissione delle richieste di esonero per l'anno 2022, con il messaggio n. 1269 del 3 aprile 2023, l'Istituto ha successivamente diramato ulteriori chiarimenti – il cui contenuto, parimenti, deve intendersi qui richiamato (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2023).

Alla luce di quanto precede l'INPS, in accordo con il ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nonché con il dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, con il messaggio n. 4614 del 21 dicembre 2023, ha reso noto «che sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione denominata “Portale delle Agevolazioni” (ex DiResCo), è stato rilasciato il nuovo modulo di istanza *on line* “**SGRAVIO PAR\_GEN\_2023**” al fine di consentire l'invio delle richieste di accesso al beneficio in oggetto da parte dei datori di lavoro privati che conseguano la certificazione per la parità di genere entro il 31 dicembre 2023.

Al fine di garantire la possibilità di accedere all'esonero in esame ai datori di lavoro privati che conseguano **la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2023**, le domande volte al riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate fino al 30 aprile 2024. Resta fermo che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, farà fede la data di rilascio della certificazione, che non potrà in nessun caso essere successiva al 31 dicembre 2023.

La domanda telematica di autorizzazione all'esonero contiene le seguenti informazioni:

- 1) i dati identificativi del datore di lavoro;
- 2) la retribuzione media mensile globale stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- 3) l'aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis;
- 4) la forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis;
- 5) il periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis, **indicando a tale fine la data di rilascio della suddetta certificazione**;
- 6) la dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, di essere in possesso della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna, l'identificativo alfanumerico del Certificato della parità di genere, nonché la denominazione dell'Organismo di certificazione accreditato che lo ha rilasciato in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, ai sensi del decreto del Ministro per le Pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022.

Con specifico riferimento all'elaborazione delle istanze, si rappresenta che le domande correttamente inoltrate rimarranno nello stato “trasmessa” fino alla data di elaborazione massiva, che verrà effettuata al termine del periodo volto all'acquisizione delle istanze (30 aprile 2024). Al termine delle elaborazioni, verrà comunicato, in calce al medesimo modulo di istanza *on-line*, l'ammontare dell'esonero che potrà essere fruito.

Al riguardo, si precisa che l'INPS autorizzerà i datori di lavoro alla fruizione del beneficio, quale esonero non superiore all'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del

datore di lavoro indicati nella domanda di autorizzazione, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui per ciascun beneficiario (cfr. l'art. 5, comma 2, della legge n. 162/2021).

Le istanze per le quali sarà riconosciuto l'intero ammontare dell'esonero spettante, pari all'1% della contribuzione datoriale – nel sopracitato limite di 50.000 euro annui – saranno contrassegnate dallo stato “Accolta”.

Fermo restando il limite di spesa di 50 milioni di euro annui, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto interministeriale del 20 ottobre 2022, **nell'ipotesi di insufficienza di dette risorse, l'esonero** - in conformità a quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del medesimo decreto interministeriale - **sarà proporzionalmente ridotto per la totalità della platea dei beneficiari che hanno presentato una domanda potenzialmente ammissibile.**

Qualora si renda necessario procedere a detta riduzione, le istanze saranno contrassegnate dallo stato “Accolta parziale”.

All'esito dell'elaborazione delle istanze, alle posizioni contributive per le quali sarà possibile procedere al riconoscimento dell'esonero sarà attribuito il codice di autorizzazione (CA) “4R”, che assume il seguente significato “Azienda autorizzata all'esonero di cui all'articolo 5 della legge n. 162/2021”.

La misura di esonero potrà, conseguentemente, trovare applicazione per i soli datori di lavoro a cui, in base alle informazioni presenti negli archivi dell'Istituto, è stato attribuito il codice di autorizzazione (CA) “4R”.

In caso di rinuncia o revoca della certificazione, il datore di lavoro interessato provvederà, sotto la propria responsabilità, a darne tempestiva comunicazione all'Istituto, secondo la funzionalità “Contatti” del Cassetto previdenziale del contribuente, nonché al Dipartimento per le Pari opportunità alla PEC pariopportunita@mailbox.governo.it, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 3, comma 6, del decreto interministeriale del 20 ottobre 2022, e a sospendere la fruizione della misura autorizzata.

Ai fini della verifica del possesso dei requisiti legittimanti la fruizione dell'esonero, il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri comunicherà periodicamente all'INPS i dati identificativi dei datori di lavoro del settore privato che siano in possesso della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna.

Qualora la certificazione indicata nella richiesta di esonero non corrisponda ai requisiti di cui sopra, la domanda non potrà trovare accoglimento.

Con riferimento all'esonero autorizzato relativamente alle **domande presentate entro il 30 aprile 2023**, si chiarisce che:

- i datori di lavoro privati che hanno già presentato la domanda di esonero e che siano in possesso di un certificato della parità di genere conforme a quanto previsto dalla legge n. 162/2021 e dal decreto del Ministro per le Pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022, **non devono ripresentare domanda**, in quanto, a seguito dell'accoglimento della stessa, l'esonero contributivo è automaticamente riconosciuto per tutti i 36 mesi di validità della certificazione;
- i datori di lavoro privati che hanno presentato domanda indicando erroneamente un periodo di validità della certificazione inferiore a 36 mesi, **potranno beneficiare dell'esonero per l'intero periodo legale di validità della certificazione stessa**, in quanto l'INPS procederà

d'ufficio alla sanatoria delle relative domande e al riconoscimento dell'esonero per l'intero periodo spettante;

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

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

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

Con riferimento alle modalità di fruizione dell'esonero autorizzato, si rinvia alle indicazioni operative già fornite con la circolare n. 137/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2023, N.d.R.) e si precisa che l'effettiva fruizione della misura di esonero per i datori di lavoro che presenteranno istanza nell'ambito della presente campagna potrà decorrere solo all'esito dell'elaborazione cumulativa delle istanze trasmesse e delle verifiche preventive circa il possesso dei requisiti abilitanti in capo ai singoli richiedenti».

---

[1] Le regole per il rilascio e il mantenimento della certificazione da parte degli organismi di certificazione accreditati sono definite dalla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 125:2022, e riguardano la sorveglianza annuale e il rinnovo ogni tre anni.

**PROGETTO INPS “PIATTAFORMA UNICA CIG OMNIA IS”. «RILASCIO SERVIZI INTEGRATI E PROATTIVI PER L’ACCESSO ALLE INTEGRAZIONI SALARIALI. SERVIZIO DI CHAT LIVE. CRUSCOTTO AZIENDALE E CONTATORI AUTORIZZATO E FRUITO»**

Nell’ambito dei progetti finalizzati all’attuazione dei programmi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) affidati all’INPS, prosegue il rilascio dei servizi legati alla nuova piattaforma unica delle integrazioni salariali, denominata “OMNIA IS”, quale «hub operativo e informativo a supporto sia dei datori di lavoro e dei loro intermediari, sia degli operatori» dell’Istituto (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 25, 35, 42, 43 e 45 del 2023).

Tra questi servizi assumono un ruolo di rilievo quelli destinati a garantire un supporto consulenziale ai datori di lavoro e agli intermediari autorizzati che accedono alla nuova piattaforma per richiedere i trattamenti di integrazione salariale.

In particolare, i nuovi strumenti consentono l’interazione con un consulente INPS esperto della materia (*advisor*), nonché la possibilità di accedere direttamente, tramite la piattaforma “OMNIA IS”, a informazioni di natura più strettamente tecnico-procedurale, necessarie per un uso più consapevole degli ammortizzatori sociali in parola.

Sull’argomento di cui si tratta l’INPS, con il messaggio n. 4620 del 21 dicembre u.s., ha diramato da ultimo quanto segue.

### **CHAT LIVE**

«Nell’ambito delle attività del Progetto di innovazione digitale denominato “Trasparenza CIG”, è stato ideato e realizzato un servizio di *live chat* denominato “INFO CIG”, che consente ai lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale di fruire di un contatto interattivo con un consulente dell’Istituto, esperto di materia (*advisor*), per ricevere informazioni sullo stato di lavorazione della propria pratica e, in particolare, sulla tempistica di liquidazione della prestazione.

Il gradimento mostrato dall’utenza nei confronti di “INFO CIG” - soprattutto per la capacità che questo servizio ha di assicurare, in tempo reale, un’interazione facile e immediata con un consulente in grado di fornire prontamente informazioni di dettaglio e non generiche sullo stato delle lavorazioni relative a domande di integrazione salariale di qualsiasi tipologia - ha suggerito l’opportunità di **estenderne la fruibilità anche ai datori di lavoro e agli intermediari che hanno presentato o intendono presentare una domanda di integrazione salariale.**

I datori di lavoro e gli intermediari possono accedere alla *chat live* dal *link* “INFO CIG” presente nella sezione “Contatti” dell’area riservata del Cassetto previdenziale del contribuente.

A decorrere dalla data del 22 dicembre 2023, il servizio “INFO CIG” sarà rilasciato all’interno della piattaforma “OMNIA IS”, e sarà possibile avviare la *live chat* direttamente in fase di compilazione della domanda di integrazione salariale ordinaria, tramite un’apposita icona a forma di fumetto in basso a destra della barra inferiore dell’applicazione».

**NUOVI SERVIZI INFORMATIVI**

«La nuova piattaforma “OMNIA IS” consente una modalità di compilazione semplificata e fortemente assistita delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale, che guida l’utente al fine di ridurre la possibilità di trasmissione di dati errati.

Inoltre, “OMNIA IS” è contraddistinta da un supporto informativo e proattivo che l’Istituto mette a disposizione dei datori di lavoro e degli intermediari per garantire un uso più efficace e mirato degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Nell’ambito di tali servizi, si segnalano quelli volti a consentire la visione immediata e diretta dei provvedimenti di accoglimento, accoglimento parziale o reiezione, emessi a seguito della presentazione di domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale.

Particolare rilevanza assumono altresì la conoscenza dei periodi residui a cui i datori di lavoro possono accedere nell’ambito dei limiti di durata di ciascuna prestazione (integrazione salariale ordinaria, straordinaria, assegno di integrazione salariale), nonché dei limiti di durata massima complessivi dei trattamenti stabiliti dalle norme attualmente in vigore.

Con particolare riguardo all’**integrazione salariale ordinaria (CIGO)**, la piattaforma “OMNIA IS” mette a disposizione appositi contatori che consentono:

- il computo dei periodi che rappresentano il limite massimo dei trattamenti autorizzabili, fissato dall’art. 12, c. 3, del d.lgs. n. 148/2015, in 52 settimane nel biennio mobile, salvo le previsioni del comma 4 del medesimo articolo;
- il conteggio del tetto massimo delle ore di integrazione salariale autorizzabili, che il comma 5 del medesimo art. 12 del d.lgs. n. 148/2015 determina in misura non superiore a un terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente presso l’Unità produttiva per la quale si richiede il trattamento;
- il calcolo del limite massimo complessivo dei trattamenti di integrazione salariale, fissato dall’art. 4 del d.lgs. n. 148/2015 in 24/30 mesi nel quinquennio mobile<sup>[1]</sup>.

Si precisa che i predetti dati tengono conto sia dei periodi effettivamente fruiti sia di quelli autorizzati, secondo le disposizioni vigenti.

L’accesso ai cruscotti sopra descritti sarà consentito a partire dal 22 dicembre 2023, all’interno della nuova piattaforma “OMNIA IS”.

Tali servizi sono accessibili tramite il seguente percorso:

“Omnia Integrazioni salariali” > sezione “Altri servizi” > “Contatori di periodo”.

Per effettuare le ricerche è necessario selezionare prima la matricola aziendale tra quelle disponibili in elenco per cui si dispone di una delega. La ricerca è articolata in due distinte sezioni, quella dei “Provvedimenti” e quella dei “Contatori di periodo”.

Nella sezione dei “Provvedimenti” è possibile filtrare separatamente, tramite le voci corrispondenti, le “Autorizzazioni” e le “Reiezioni”. I criteri sono impostati in automatico, al fine di consentire la consultazione dei provvedimenti emessi negli ultimi sei mesi a partire dalla data di messa in produzione della funzionalità in esame (22 dicembre 2023).

Inoltre, è possibile effettuare ricerche personalizzate accedendo alla sezione “Imposta i parametri di ricerca”. Per ogni provvedimento oggetto di estrazione è consentito consultarne tutte le informazioni di dettaglio.

Per conoscere i periodi di integrazioni salariali ordinarie di cui il datore di lavoro ha già beneficiato e di quelli di cui può ancora godere, anche nell’ambito dei limiti massimi di durata dei trattamenti, si può accedere alla sezione “Contatori di periodo”, selezionare la casella relativa al biennio o al quinquennio mobile e indicare la data di fine del periodo selezionato. Nella medesima sezione è consentito l’utilizzo dell’applicativo attraverso cui si effettua il controllo del terzo delle ore lavorabili».

---

[1] Si ricorda che, ai sensi di quanto previsto dall’art. 22, c. 5, del d.lgs. n. 148/2015, ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all’art. 4, c. 1, i trattamenti di integrazione straordinaria (CIGS), per la causale di contratto di solidarietà, vengono computati nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

**PROGETTO INPS “PIATTAFORMA UNICA CIG (OMNIA IS) «SERVIZI INTEGRATI PER IL MONITORAGGIO – STEP 2 – CRUSCOTTO DI MONITORAGGIO OMNIA IS”. RILASCIO DEL SERVIZIO DI MONITORAGGIO FINANZIARIO: “MONITORAGGIO FINANZIARIO INTEGRAZIONI SALARIALI – OMNIA IS”»**

Nell’ambito dei progetti finalizzati all’attuazione dei programmi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in riferimento alle attività svolte sul progetto “Piattaforma Unica delle Integrazioni Salariali denominato “Omnia IS – Servizi Integrati per il Monitoraggio – Step 2”, l’INPS, con il messaggio n. 4648 del 22 dicembre 2023, ha comunicato:

- che, dalla citata data (di pubblicazione della sua disposizione amministrativa), viene rilasciato in esercizio un nuovo servizio destinato agli utenti abilitati del ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del ministero dell’Economia e delle finanze, «volto a fornire una visione sintetica, integrata e trasparente delle informazioni finanziarie relative alle prestazioni di integrazione salariale oggetto di appositi finanziamenti»;

- quanto sotto riportato:

#### **FUNZIONALITÀ, DATI DISPONIBILI E ABILITAZIONI**

«Il nuovo servizio “**Monitoraggio Finanziario integrazioni Salariali – OMNIA IS**” mette a disposizione degli utenti abilitati delle informazioni relative ai dati finanziari dei trattamenti di integrazione salariale oggetto di appositi stanziamenti fissati dal legislatore e sul cui utilizzo l’Istituto è tenuto a effettuare specifici monitoraggi.

In particolare, in questa prima versione il servizio mette a disposizione i dati di monitoraggio finanziario relativi ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria (CIGS).

Il servizio è raggiungibile dal sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), digitando nella barra di ricerca principale “**Monitoraggio Finanziario integrazioni Salariali – OMNIA IS**” oppure è presente nella sezione “Strumenti” della voce di menu “Lavoro”.

Il servizio mette a disposizione dell’utente abilitato la sintesi e il dettaglio dei *report* scaricabili contenenti un’aggregazione dei dati pre-filtrati.

Si riportano, di seguito, le caratteristiche dei *report* presenti.

#### **Report sintetico**

«Le informazioni rappresentate sono:

- normativa;
- prestazione;
- totale stanziamenti;
- importi autorizzati;
- importi erogati;
- residuo autorizzato;
- residuo pagato.

Filtrabili per:

- normativa;
- prestazione;
- periodo.

All'interno di tale *report* è possibile accedere al dettaglio dei decreti selezionando la sola normativa di interesse nei filtri e cliccando il tasto **“Accedi al dettaglio”**».

### **Report di dettaglio del decreto ministeriale**

«Il *report* di dettaglio relativo ai singoli decreti ministeriali contiene le seguenti informazioni:

- codifica sistema unico;
- numero decreto;
- data decreto;
- periodo di validità;
- CF azienda;
- matricola azienda;
- ore decretate;
- importi autorizzati;
- importi erogati.

Filtrabili per:

- codifica sistema unico;
- numero decreto;
- periodo;
- CF azienda;
- matricola azienda».

### **ABILITAZIONI**

«Le abilitazioni per accedere al Cruscotto in oggetto saranno rilasciate previa richiesta da inviare tramite posta elettronica certificata (PEC) al seguente indirizzo: [areasicurezza@postacert.inps.gov.it](mailto:areasicurezza@postacert.inps.gov.it). È necessario allegare il modulo “AA07” compilato, inserendo le informazioni dell'utente che ne fa richiesta e negli appositi spazi il nome dell'applicativo **“OMNIA Integrazioni Salariali monitoraggio – OMNIA IS”**.

Il modulo “AA07”, denominato “Richiesta di abilitazione ai servizi telematici”, è disponibile per il *download* nella sezione “Moduli” del portale istituzionale al seguente link: [https://www.inps.it/content/inps-site/it/it/moduli/dettaglio-moduli.moduli.aa07.IT.it\\_aa07.html?lang=it](https://www.inps.it/content/inps-site/it/it/moduli/dettaglio-moduli.moduli.aa07.IT.it_aa07.html?lang=it)».

**ISPettorato Nazionale del Lavoro: Diffide accertative e procedure da sovraindebitamento e/o fallimento**

Con l'acclusa nota n. 2414 del 21 dicembre 2023, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dopo quanto diramato con le circolari n. 6/2020 e n. 1/2013 (richiamate nella recente disposizione amministrativa e entrambe pubblicate su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42/2020), ha riscontrato la seguente richiesta di parere: *“Se in caso di fallimento del datore di lavoro ovvero di attivazione da parte dello stesso di procedure da sovraindebitamento, sia corretto non adottare il provvedimento di diffida accertativa difettando il requisito della esigibilità”*.

Giova precisare che la «diffida accertativa» (di cui si è da ultimo trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2022, n. 12/2021 e n. 52/2020) è il provvedimento con il quale il personale ispettivo diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi - emersi nell'ambito dell'attività di vigilanza, a fronte di inosservanze alla disciplina contrattuale e dalle quali scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro - risultanti dagli accertamenti (art. 12, c. 1, d.lgs. n. 124/2004).



All'Ispettorato territoriale di Vibo Valentia

e p.c.

Alla Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro

Alla Direzione interregionale del lavoro del Sud

Oggetto: diffide accertative e procedure da sovraindebitamento e/o fallimento.

Si riscontra la richiesta di parere pervenuta da codesto Ispettorato concernente la tematica in oggetto e la perdurante validità degli orientamenti già espressi al riguardo dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la nota prot. n. 4684 del 19 marzo 2015 e con l'interpello n. 2/2018, a seguito delle modifiche apportate all'art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004 ad opera dall'art. 12-bis del D.L. n. 76/2020 (conv. da L. n. 120/2020 e recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale").

In particolare, si chiede se in caso di fallimento del datore di lavoro ovvero di attivazione da parte dello stesso di procedure da sovraindebitamento, sia corretto non adottare il provvedimento di diffida accertativa difettando il requisito della esigibilità.

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

Con particolare riferimento alla "automatica formazione del titolo esecutivo", la diffida adottata dal personale ispettivo acquista automaticamente efficacia di titolo esecutivo, senza alcun provvedimento ulteriore da parte del Dirigente di sede o altro provvedimento da parte dell'Ufficio:

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

Nel fornire le prime indicazioni operative con la circolare n. 6/2020, si è altresì precisato che "rimangono confermate le previgenti indicazioni contenute nella circolare n. 1/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche

*sociali e nelle successive e più specifiche note di chiarimento di questo Ispettorato”.*

Pertanto, in relazione al quesito proposto, nell'eventualità che le procedure concorsuali in oggetto siano state già aperte al momento dell'adozione del provvedimento di diffida accertativa, si concorda con quanto rappresentato. In tali ipotesi, permangono le ragioni di non adottabilità dell'atto già esplicitate nelle note sopra citate in quanto risulta, in virtù del vincolo stabilito dall'art. 150 del D.Lgs. n. 14/2019 (ex art. 51 L. Fall.), carente il carattere dell'esigibilità in relazione al credito accertato.

IL DIRETTORE CENTRALE

Danilo PAPA

**ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE EROGATO DAL FIS E NUOVO SERVIZIO DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA: CHIARIMENTI INPS**

Nell'ambito dei nuovi servizi previsti dalla piattaforma OMNIA IS - nuovo hub operativo e informativo a supporto sia dei datori di lavoro e dei loro intermediari sia degli operatori dell'INPS -, con il messaggio n. 3422 del 29 settembre 2023, l'Istituto ha comunicato «il rilascio in produzione del nuovo servizio di presentazione della domanda di assegno di integrazione salariale (AIS) erogato dal Fondo di integrazione salariale (FIS)» (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35/2023).

Il nuovo servizio è stato inizialmente messo a disposizione esclusivamente dei datori di lavoro e loro intermediari che hanno partecipato alle attività di sviluppo e sperimentazione del nuovo applicativo.

Con il messaggio n. 4617 del 21 dicembre u.s., l'INPS informa che, «a decorrere dall'8 gennaio 2024, il nuovo servizio di presentazione della domanda di assegno di integrazione salariale (AIS) erogato dal Fondo di integrazione salariale (FIS) sulla piattaforma OMNIA IS è accessibile da tutti i datori di lavoro iscritti al predetto Fondo, nonché dai rispettivi intermediari.

Per consentire un graduale apprendimento delle modalità d'uso del nuovo servizio, in questa prima fase, i datori di lavoro e i loro intermediari potranno inoltrare la domanda di assegno di integrazione salariale del FIS sia avvalendosi del nuovo servizio, sia utilizzando l'attuale applicativo che sarà mantenuto in uso sino alla sua dismissione che verrà resa nota con successivo messaggio.

Si ricorda che, attraverso la piattaforma OMNIA IS, i datori di lavoro e gli intermediari già fruiscono del nuovo servizio di presentazione della domanda di integrazione salariale ordinaria (CIGO), il cui rilascio è stato comunicato con il messaggio n. 2372 del 26 giugno 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35/2023, N.d.R.).

La nuova procedura di presentazione della domanda di assegno di integrazione salariale del FIS presenta caratteristiche analoghe a quella relativa alla domanda di CIGO che, come sopra evidenziato, è già stata rilasciata ed è caratterizzata da una modalità di compilazione semplificata e fortemente assistita, che guida l'utente al fine di ridurre la possibilità di trasmissione di dati e informazioni errate.

Anche per gli utenti che devono presentare la domanda di AIS del FIS è disponibile la funzione che consente, selezionando il codice fiscale o la matricola aziendale, di essere automaticamente indirizzati alla tipologia di ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro richiedibile in base all'inquadramento risultante dalle banche dati dell'Istituto.

La prestazione richiedibile è evidenziata come “suggerita”, se è coerente con l'inquadramento aziendale, e come “non compatibile” in caso contrario.

Si ricorda che la domanda di AIS può essere presentata sia per le causali ordinarie che, esclusivamente da parte di datori di lavoro con requisito dimensionale fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, per le causali straordinarie. In attesa di ulteriori implementazioni della procedura, è opportuno che il datore di lavoro o il suo intermediario, valuti il requisito dimensionale posseduto al momento della domanda per effettuare la scelta della prestazione da richiedere.

Il sistema guida l'utente nella compilazione dei dati relativi ai singoli campi, fornendo messaggi informativi o *alert* (ad esempio, descrizione del campo da compilare, incongruenza del dato inserito, ecc.) finalizzati a evitare errori o omissioni. Inoltre, una volta completata la compilazione della domanda e prima di procedere all'invio, è possibile verificare i dati inseriti in un documento di "anteprima di stampa".

Inoltre, dalla *home page* della piattaforma, è possibile accedere alla sezione "le tue domande", per verificare lo stato di lavorazione delle istanze già presentate e visualizzarne i dettagli, nonché i documenti di riepilogo.

Il nuovo servizio è altresì in grado di compilare in automatico alcuni campi, tra i quali quelli relativi ai dati anagrafici aziendali, e consente di indicare l'unità produttiva per la quale viene presentata la domanda di AIS, selezionandola direttamente da un apposito elenco che riporta tutte le unità produttive del datore di lavoro interessato.

Il sistema consente anche di individuare i lavoratori beneficiari che sono in carico all'unità produttiva oggetto della domanda di AIS, selezionandoli direttamente nell'apposita sezione in cui appaiono i relativi codici fiscali prelevati dai flussi Uniemens. In alternativa, è possibile allegare alla domanda il consueto elenco dei beneficiari in formato .csv, come indicato nel messaggio n. 4653 del 28 dicembre 2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2023, N.d.R.).

Per le domande di AIS relative alle causali ordinarie è possibile optare per la compilazione della relazione tecnica direttamente all'interno della domanda, attraverso la redazione di appositi campi che contengono informazioni maggiormente dettagliate per la predisposizione della stessa.

È anche possibile optare per la compilazione degli indicatori economico-finanziari ripartiti per singoli trimestri, in alternativa alla tradizionale modalità di esposizione per intere annualità.

Viene, comunque, mantenuta la facoltà di produrre la relazione tecnica con la modalità tradizionale, allegando alla domanda un *file* in formato .pdf contenente la relazione stessa.

Viceversa, in caso di domande di AIS relative alle causali straordinarie, al momento l'unica modalità prevista è l'allegazione della relazione tecnica, redatta secondo i modelli standard forniti con la circolare n. 109 del 5 ottobre 2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2022, N.d.R.).

Per favorire la dematerializzazione degli allegati, nel caso in cui il datore di lavoro o il suo intermediario intendano chiedere il pagamento diretto della prestazione, la compilazione dei dati per calcolare l'indice di liquidità può essere fatta direttamente in domanda, nell'apposita sezione ivi prevista.

Una volta compilati i campi della predetta sezione, il sistema restituisce immediatamente gli esiti della verifica e, in caso di esito positivo, conferma la modalità di pagamento scelta.

Infine, sempre per favorire la dematerializzazione degli allegati e per semplificare gli adempimenti a carico dei datori di lavoro e dei loro intermediari richiedenti la prestazione, nonché assicurare maggiore celerità dell'iter istruttorio, attraverso il nuovo servizio è possibile dichiarare - nei casi previsti - l'avvenuto espletamento della procedura di informativa sindacale di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, fermo restando l'obbligo di conservazione della relativa documentazione probatoria per eventuali controlli in ordine alla veridicità della dichiarazione resa. Si ricorda che per le domande riportanti la causale

straordinaria “contratto di solidarietà”, rimane obbligatorio allegare copia del verbale di accordo sindacale.

Gli operatori di Sede effettueranno le consuete verifiche sulle dichiarazioni sostitutive e su qualsiasi altro elemento informativo che il datore di lavoro o il suo intermediario autocertifica in domanda o nella relazione tecnica, secondo le modalità previste dall’articolo 71 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445».

### **MODALITÀ DI ACCESSO ALLA NUOVA DOMANDA DI ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE DEL FIS (OMNIA IS)**

«A partire dall’8 gennaio 2024 sarà possibile presentare la domanda di assegno di integrazione salariale tramite la nuova piattaforma, accedendo al sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it) e inserendo, nella pagina iniziale, alla funzione “cerca”, la voce “Accesso ai servizi per aziende e consulenti”.

Dopo avere effettuato l’autenticazione tramite la propria identità digitale - SPID almeno di Livello 2, CNS o CIE - viene proposto un menu di applicazioni nel quale deve essere scelta la voce “CIG e Fondi di solidarietà”.

Da questo sottomenu occorre, infine, scegliere la voce “OMNIA Integrazioni Salariali”.

Il manuale utente è reperibile in formato .pdf nella *home page* della procedura, alla voce “documenti”.

Come già ricordato, in questa prima fase, è ancora possibile utilizzare l’attuale applicativo “CIFWEB”, che sarà mantenuto in uso sino a dismissione, che verrà resa nota con successivo messaggio».

### **MODALITÀ DI GESTIONE DELLA NUOVA DOMANDA DI ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE DEL FIS (OMNIA IS). RINVIO**

Con successivo messaggio saranno illustrate, alle Strutture territoriali, le modalità di gestione e di lavorazione delle domande di assegno di integrazione salariale sulla nuova piattaforma.

**LEGGE DI BILANCIO 2024: LE PRINCIPALI MISURE PER IMPRESE E LAVORATORI**

Publicata la legge 30 dicembre 2023, n. 213 (nel S.O. n. 40 alla «Gazzetta Ufficiale» 30/12/23 n. 303; il testo è scaricabile al link che precede) recante il “**Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026**”.

Di seguito e in sintesi, le principali misure in favore di **imprese e lavoratori**.

**Conferma del taglio del cuneo fiscale** (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 30/2023). Confermato anche per il 2024, il taglio del cuneo contributivo per la quota a carico dei lavoratori dipendenti. La quota di esonero rimane al 6% per le retribuzioni mensili imponibili fino a 2.692 euro (parametrate su 13 mensilità) e al 7% per quelle fino a 1.923 euro (sempre parametrate su 13 mensilità). Si segnala, peraltro, che la misura non riguarda la tredicesima mensilità. Pertanto, quella relativa al 2023 avrà una quota di esonero pari al 2%, mentre quella relativa al 2024 sarà sottoposta a imposizione ordinaria.

**Detassazione dei Fringe Benefits** (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2023). Anche per il 2024, i fringe benefits non concorreranno a formare reddito da lavoro dipendente, ma fino a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico (ai sensi del T.U.I.R), e **fino a 1.000 euro per la generalità dei lavoratori dipendenti** (soglia innalzata dagli euro 258,23 stabiliti dalla normativa fiscale “ordinaria” per i dipendenti senza figli). L’art. 1, c. 16, della legge n. 213/2023, inoltre, ha aggiunto alle somme erogate o rimborsate per le utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale (esenti pure lo scorso anno), quelle relative alle “**spese per l’affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa**”.

**Tassazione agevolata dei premi di risultato** (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2023). Confermata anche per il 2024 l’imposizione al 5% - con un limite di reddito agevolato pari a 3.000 euro lordi - sulle somme erogate a titolo di premi di risultato o di partecipazione agli utili di impresa per i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato), che abbiano percepito nell’anno di imposta precedente, redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a euro 80.000.

Come già previsto dal cosiddetto “Decreto Lavoro 2023” (d.l. n. 48/2023, convertito con modificazioni in legge n. 85/2023 – da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2023), **anche per il 2024**, sono confermate le **agevolazioni per i lavoratori del settore turistico, ricettivo alberghiero e termale**. In particolare, per il periodo gennaio-giugno 2024, per i lavoratori dipendenti del comparto - che abbiano conseguito nel 2023 un reddito da lavoro dipendente fino a 40.000 euro - e per i lavoratori della ristorazione e somministrazione di bevande e alimenti, è previsto un trattamento integrativo speciale pari al 15% della retribuzione lorda corrisposta in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario svolte nei giorni festivi. I benefici non concorrono alla formazione del reddito.

**Compensazione telematica dei crediti INPS e INAIL**. A decorrere dall’1 luglio 2024, i crediti maturati a titolo di contributi e premi nei confronti di INPS e INAIL potranno essere compensati

esclusivamente mediante i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate, secondo modalità tecniche definite con provvedimento del direttore della stessa.

**Nuovi requisiti per la pensione di vecchiaia.** Il diritto alla pensione di vecchiaia (ove sussistano i requisiti anagrafici previsti dalla legislazione vigente), in presenza di un'anzianità contributiva minima pari almeno a 20 anni, potrà essere conseguito a condizione che l'importo lordo mensile della pensione sia almeno pari all'importo dell'assegno sociale (precedentemente, era previsto che l'importo fosse pari almeno a 1.5 volte tale assegno). Inoltre, il diritto alla pensione anticipata (ferma l'anzianità contributiva minima di almeno 20 anni) potrà essere conseguito qualora l'importo lordo mensile della pensione sia pari almeno a:

- 3 volte l'importo dell'assegno sociale (precedentemente, 2,8 volte);
- 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale, per le donne con un figlio;
- 2,6 volte l'importo dell'assegno sociale, per le donne con due o più figli.

Fino al conseguimento dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, l'importo lordo mensile relativo al trattamento di pensione anticipata non potrà essere riconosciuto in misura superiore a 5 volte il trattamento mensile minimo previsto a legislazione vigente. Viene inserita una finestra di 3 mesi dalla data di maturazione delle condizioni complessive previste per l'accesso alla pensione anticipata. I requisiti contributivi per l'accesso alla pensione anticipata dovranno essere adeguati alla speranza di vita.

**Riscatto previdenziale dei periodi non coperti da versamenti contributivi.** In via sperimentale per il biennio 2024-2025, per i soggetti che siano già titolari di pensione e che abbiano versato il primo contributo in data successiva al 31 dicembre 1995, è prevista la facoltà di riscattare - in tutto o in parte - periodi antecedenti alla data di entrata in vigore della legge (di Bilancio) n. 213/2023 (anche non consecutivi) non coperti da contribuzione, ricadenti tra l'anno del versamento del primo contributo e quello dell'ultimo accreditato fino a un massimo di 5 anni totali. L'onere per il riscatto, relativamente ai lavoratori del settore privato, potrà essere sostenuto dal datore di lavoro, destinando a tal fine i premi di produzione del lavoratore. In tal caso, il contributo è deducibile dal reddito di impresa e da lavoro autonomo e non concorre alla determinazione del reddito da lavoro dipendente. L'onere è frazionabile, senza applicazione di interessi, fino a un massimo 120 rate mensili di importo non inferiore a 30 euro. In caso di eventuale successiva acquisizione di anzianità assicurativa antecedente all'1 gennaio 1996, il riscatto verrà annullato d'ufficio con conseguente restituzione dei contributi. La rateizzazione non potrà essere concessa qualora i contributi da riscatto debbano essere utilizzati per l'immediata liquidazione della pensione o qualora gli stessi contributi siano determinanti per l'accoglimento di una domanda di autorizzazione ai versamenti volontari. Qualora la situazione si verifichi nel corso della rateizzazione già concessa, è previsto che la somma ancora dovuta sia versata in una unica soluzione.

**Modifiche all'APE Sociale.** Per il 2024, il requisito anagrafico per l'accesso all'APE sociale è innalzato a 63 anni e 5 mesi, a fronte del precedente requisito di 63 anni.

**Nuove condizioni per "Opzione Donna".** Per il 2024, è innalzato il requisito anagrafico per l'accesso a Opzione Donna. Dall'1 gennaio 2024, saranno necessari 61 anni di età, a fronte del precedente requisito di 60 anni, confermando quanto previsto dalla precedente versione del

beneficio circa i requisiti di anzianità contributiva e la riduzione dell'età anagrafica per l'accesso allo strumento, parametrato sulla presenza di figli.

**Quota 103.** Confermata per il 2024 la misura "Quota 103" con modifiche per chi matura i requisiti nell'anno 2024:

- calcolo interamente contributivo dell'assegno;
- importo dell'assegno erogabile in misura pari a massimo 4 volte il trattamento minimo INPS (fino al conseguimento della pensione di vecchiaia);
- finestra di 7 mesi per i lavoratori privati e di 9 mesi per i lavoratori del settore pubblico.

**Cosiddetto "Bonus Maroni."** (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2023). Anche per il lavoratore che maturi i requisiti per accedere a Quota 103 nell'anno 2024, sarà possibile richiedere l'esonero dal versamento della quota contributiva a proprio carico, per averla così accreditata in busta paga (c.d. Bonus Maroni).

**Maggiori tutele per maternità e paternità** (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2023).. Aumentata al 60% della retribuzione (rispetto al 30% attuale), l'indennità corrisposta per il secondo mese di congedo parentale fino al sesto anno di vita del bambino. Per il solo 2024, invece, è stabilito che anche l'indennità relativa al secondo mese sarà riconosciuta nella misura dell'80% della retribuzione (così come previsto attualmente soltanto per il primo mese).

**Decontribuzioni per lavoratrici con figli.** Per il periodo 2024-2026, con riferimento alle donne lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato con 3 o più figli, è prevista la riduzione del 100% dei contributi IVS a carico fino al compimento del 18° anno di età del figlio minore (entro il limite annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile). **Per il 2024, è esteso, in via sperimentale, alle lavoratrici madri di due figli, fino al compimento del 10° anno di età del figlio minore.** Gli esoneri non si applicano ai rapporti di lavoro domestico. Esclusione dei titoli di stato dal computo dell'ISEE. Esclusi i titoli di stato dal computo del valore ISEE, fino all'importo di euro 50.000.

**Esonero previdenziale per le assunzioni di donne vittime di violenza.** Stanziate 1,5 milioni di euro per il 2024, 4 milioni per il 2025, 3,8 milioni per il 2026, 2,5 milioni per il 2027 e 0,7 milioni per il 2028, per i datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumeranno donne disoccupate vittime di violenza e beneficiarie della misura del reddito di libertà (anche donne che abbiano beneficiato della misura nell'anno 2023). **È previsto il riconoscimento dell'esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali.** In caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, è stabilito il prolungamento dell'esonero fino al 18esimo mese dalla data di assunzione a tempo determinato.

**«MODALITÀ DI ESPOSIZIONE NEL FLUSSO UNIEMENS DELL'ESONERO "UNDER 36" A SEGUITO DI ATTIVITÀ DI VIGILANZA DOCUMENTALE SULL'INCENTIVO GECO»: ISTRUZIONI INPS**

«**Nell'ambito delle attività di vigilanza documentale in corso, volta al recupero dell'incentivo GECO (giovani esonero contributivo, N.d.R.) indebitamente fruito**, si precisa che, **a fronte di una diffida regolarmente notificata**, non è possibile procedere alla sola restituzione del medesimo attraverso l'inserimento del codice "M472" all'interno del flusso UniEmens ordinario in data successiva alla notifica/emissione della diffida stessa. In particolare, se la fruizione dell'agevolazione è avvenuta in violazione dei requisiti previsti dalla normativa, sono addebitabili le sanzioni civili maturate a partire dal periodo contributivo di riferimento; nei mesi di fruizione indebita e oggetto di tutoraggio si procederà, quindi, a eliminare l'incentivo e, nel caso, a eliminare l'eventuale esposizione di restituzione dell'incentivo GECO (codice "M472") nel DM10 in cui è stata inserita».

Dopo aver comunicato quanto precede con il messaggio n. 4618 del 21 dicembre u.s., l'INPS ha quindi fornito le istruzioni sotto riportate «**per i datori di lavoro che, a seguito di tale intervento, in alternativa si trovino nella condizione di potere fruire, avendone diritto, dell'esonero "under 36"**».

Il datore di lavoro potrà valorizzare l'esonero "under 36", utilizzando le istruzioni operative fornite dal messaggio n. 3389 del 7 ottobre 2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2021, N.d.R.) e nella circolare n. 57 del 22 giugno 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2023, N.d.R.). In particolare, la compilazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi oggetto di recupero della fruizione dell'agevolazione, deve essere esposta in una delle denunce UniEmens riferite alle mensilità da ottobre 2023 **a gennaio 2024**».

**AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2023/2024: ISTRUZIONI OPERATIVE**

Con l'accluso documento del 27 dicembre 2023, l'INAIL ha fornito le istruzioni operative relative all'autoliquidazione 2023/2024 riferite, in particolare, alle riduzioni contributive, alle scadenze e alle modalità di adempimento a carico dei datori di lavoro.

Il termine di scadenza per:

- il versamento del premio di autoliquidazione (in un'unica soluzione o della prima rata) è fissato al **16 febbraio 2024**;
- la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2023 è **il 29 febbraio 2024**.

Il premio può essere pagato anche in quattro rate trimestrali, ognuna pari al 25% di quello annuale, dandone comunicazione direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni. In questo caso, sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi, calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di Stato per l'anno 2023 determinato dal ministero dell'Economia e delle Finanze.

I datori di lavoro che presumono di erogare nel 2024 retribuzioni per un importo inferiore a quello del 2023 devono inviare all'INAIL, **entro il 16 febbraio 2024**, la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte con il servizio "Riduzione Presunto", con l'indicazione delle minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nell'anno in corso.



DIREZIONE CENTRALE  
RAPPORTO  
ASSICURATIVO

Ufficio gestione  
rapporti assicurativi

<p><b>Classificazione:</b>  <b>Processo:</b> aziende  <b>Macroattività:</b> indirizzi normativi/operativi entrate  <b>Attività:</b> indirizzi normativi/operativi entrate  <b>Tipologia:</b> note di istruzioni normative/operative  <b>Fascicolo:</b> indirizzi normativi/operativi entrate 2023  <b>Sottofascicolo:</b> autoliquidazione  <b>Internet:</b> sì  <b>Altri uffici:</b> sì  <b>Minisito:</b> sì</p>
---

Alle strutture centrali e territoriali

**Oggetto:** autoliquidazione 2023/2024. Istruzioni operative.

Si forniscono le istruzioni operative relative all'autoliquidazione 2023/2024 con particolare riferimento alle riduzioni contributive e si riepilogano le scadenze e le modalità di adempimento a carico dei datori di lavoro.

Per ulteriori dettagli si rinvia alla Guida all'autoliquidazione 2023/2024 pubblicata in [www.inail.it](http://www.inail.it) – Attività – Assicurazione – Premio assicurativo – Autoliquidazione.

## A. Autoliquidazione del premio

### *Riepilogo scadenze*

Fermo restando il termine del **16 febbraio 2024** per il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale, il termine per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2023<sup>1</sup> è il **29 febbraio 2024**<sup>2</sup>.

I contributi associativi devono essere versati in unica soluzione entro il 16 febbraio 2024.

### *Servizi online*

I datori di lavoro titolari di PAT (posizioni assicurative territoriali) devono presentare le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con i servizi telematici *AL.P.I. online*, che calcola anche il premio dovuto, e *"Invio telematico Dichiarazione Salari"*<sup>3</sup>. Il numero di riferimento del premio di autoliquidazione 2023/2024 da indicare nel modello F24 è **902024**.

I datori di lavoro del settore marittimo titolari di PAN (posizioni assicurative navigazione) devono trasmettere le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con il servizio online *"Invio retribuzioni e calcolo del premio"*. Il servizio calcola il premio dovuto e indica il numero di riferimento (di sei cifre) da riportare nel modello F24 per effettuare il pagamento. Tramite il suddetto servizio è possibile chiedere anche il *certificato di assicurazione dell'equipaggio*.

<sup>1</sup> Articolo 28, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965.

<sup>2</sup> Decreto ministeriale 9 febbraio 2015.

<sup>3</sup> A partire dall'autoliquidazione 2022-2023 la trasmissione dei dati retributivi è stata implementata con un nuovo tracciato in formato *Json*. È possibile inviare i dati sia nel formato *Json* sia nel formato *txt*.

Le imprese armatrici devono, inoltre, allegare tramite la specifica funzione prevista nel servizio online la seguente documentazione:

- per il certificato *Ruolo unico*, la documentazione relativa alla consistenza della flotta;
- per i certificati *Comandata*, *Concessionari*, *Prove in mare*, *Tecnici ispettori* e *Appalti officina*, l'elenco dei nominativi del personale assicurato.

Si ricorda, inoltre, che se l'attività di navigazione viene esercitata in modo non continuativo le imprese armatrici devono comunicare nel corso dell'anno tramite gli appositi servizi online di "Armo/Disarmo-Assicurazione"<sup>4</sup> le date di disarmo e riarmo (o le date di eventuali periodi di CIGS). Le comunicazioni individuali di Unimare non esonerano, infatti, l'armatore da tale obbligo.

#### *Riduzione di presunto*

I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2024 retribuzioni per un importo inferiore a quello corrisposto nel 2023 (ad esempio per riduzione o cessazione dell'attività prevista nel 2024) devono inviare all'Inail **entro il 16 febbraio 2024** la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte (art.28, comma 6, d.p.r. 1124/1965), con il servizio "Riduzione Presunto", indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nel 2024.

Analogamente, entro la stessa data gli armatori devono effettuare la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte (ad esempio in caso di previsione di disarmo per parte dell'anno o per l'intero anno) con il servizio a loro dedicato "Riduzione presunto" per le PAN/certificati per cui ne ricorrono i presupposti.

Tale importo costituisce la base per il calcolo del premio anticipato dovuto per il 2024 in sostituzione dell'importo delle retribuzioni erogate nel 2023, fatti salvi i controlli che l'Istituto può disporre in merito all'effettiva sussistenza delle motivazioni addotte, al fine di evitare il pagamento di premi inferiori al dovuto.

Per i datori di lavoro titolari di PAT sono disponibili nel "Fascicolo aziende" le *Comunicazioni delle basi di calcolo*<sup>5</sup> per l'autoliquidazione 2023/2024, che includono il prospetto dei dati e le relative spiegazioni.

Sono inoltre disponibili per le PAT i servizi "Visualizza basi di calcolo" e "Richiesta basi di calcolo" e per le PAN il servizio "Visualizzazione elementi calcolo".

#### *Pagamento in quattro rate del premio di autoliquidazione*

Il premio di autoliquidazione può essere pagato, anziché in unica soluzione entro il 16 febbraio 2024, in quattro rate trimestrali<sup>6</sup>, ognuna pari al 25% del premio annuale, dandone comunicazione direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni. In questo caso sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi, calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di Stato per l'anno 2023 determinato dal MEF e pubblicato in:

---

<sup>4</sup> Circolare Inail n. 35/2016.

<sup>5</sup> Articolo 28, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965, come modificato dall'articolo 21, comma 1, lettera a), decreto legislativo n. 151/2015; Circolare Inail n. 88/2015.

<sup>6</sup> Articolo 59, comma 19, legge n. 449/1997, come modificato dall'articolo 55, comma 5, legge n. 144/1999.

## **B. Riduzioni del premio assicurativo**

Si riepilogano, a legislazione vigente, le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2023/2024:

1. Riduzione per la piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari (PAT)
2. Sgravi per pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera (PAN)
3. Sgravio per il Registro Internazionale (PAN)
4. Incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo (PAT)
5. Riduzione per le imprese artigiane (PAT)
6. Riduzione per Campione d'Italia (PAT)
7. Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate (PAT)
8. Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci (PAT)
9. Incentivi per assunzioni legge n. 92/2012, art. 4, commi 8-11 (PAT)

Le riduzioni relative al Registro Internazionale e alle assunzioni di cui alla legge 92/2012 costituiscono aiuti di Stato. Pertanto, requisito per la fruizione è che il beneficiario non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente non rimborsato o depositato in un conto bloccato, aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero di cui all'art. 16 del regolamento (UE) 2015/1589 del Consiglio. Le verifiche sono effettuate tramite il Registro nazionale degli aiuti di Stato di cui all'art. 52 della legge 234/2012, con le modalità stabilite dall'articolo 10<sup>7</sup> del regolamento di cui al decreto 31 maggio 2017, n.115. In caso di indebita fruizione l'importo sarà recuperato con applicazione delle sanzioni.

1. *Riduzione del premio per il settore della piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari*<sup>8</sup>. Legge 13 marzo 1958, n. 250.

La riduzione contributiva è fissata nella misura del 44,32%<sup>9</sup> per la regolazione 2023 e per la rata 2024.

Per i pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne tenuti ad assicurare i familiari con i premi ordinari<sup>10</sup> nonché per le cooperative della piccola pesca marittima e delle acque interne, per le società di persone per i soci pescatori<sup>11</sup>, la

---

<sup>7</sup> Riguardante la *Registrazione degli aiuti individuali non subordinati all'emanazione di provvedimenti di concessione*.

<sup>8</sup> Articolo 11, comma 1, della legge n. 388/2000 che ha esteso alle imprese che esercitano la pesca costiera nonché alle imprese che esercitano la pesca nelle acque interne e lagunari i benefici previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge n. 457/1997 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 30/1998.

<sup>9</sup> Articolo 1, comma 607, legge 27 dicembre 2019, n. 160.

<sup>10</sup> Circolare Inail n. 29/1984.

<sup>11</sup> Circolare Inail n. 45/2022 "Assicurazione a premio ordinario dal 1.1.2023 di facchini, barrocciai, vetturini, ippotrasportatori, pescatori della piccola pesca soci di cooperative e degli addetti ai frantoi. Nuove misure dal 1.1.2023 del premio speciale per l'assicurazione dei pescatori autonomi della piccola pesca e degli allievi dei corsi IeFP. Revisione dei premi speciali a carico del Fondo art. 1, comma 312, legge 208 del 2015 e per i percettori del reddito di cittadinanza impegnati in progetti utili alla collettività. Abolizione premio speciale prove d'arte".

domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "3" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.

## 2. Sgravi della gestione navigazione per attività di pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera<sup>12</sup>

Le imprese armatoriali che esercitano la pesca oltre gli stretti sono esonerate dal versamento dei premi<sup>13</sup> per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un paese dell'Unione Europea.

Le imprese armatoriali che esercitano la pesca mediterranea beneficiano dello sgravio dei premi nel limite del 70%<sup>14</sup> per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un paese dell'Unione Europea.

Le imprese armatoriali che esercitano la pesca costiera beneficiano della riduzione contributiva nella misura della misura del 44,32%<sup>15</sup> per la regolazione 2023 e per la rata 2024 per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un paese dell'Unione Europea.

Le aliquote assicurative da utilizzare per il calcolo del premio di regolazione 2023 e di rata 2024 sono riportate nella seguente tabella:

*Aliquote al netto degli sgravi settore pesca*

<b>Tipologia Pesca</b>	<b>Regolazione 2023</b>	<b>Rata 2024</b>
Oltre gli stretti	0,00%	0,00%
Mediterranea	2,19%	2,19%
Costiera	2,82%	2,82%

## 3. Sgravio Registro Internazionale<sup>16</sup>

Le imprese armatrici per il personale avente i requisiti di cui all'art. 119 del Codice della navigazione<sup>17</sup> ed imbarcato su navi iscritte nel Registro Internazionale italiano sono esonerate dal versamento dei premi dovuti per legge.

Le navi che effettuano viaggi di cabotaggio superiori alle cento miglia possono essere iscritte nel Registro Internazionale, come previsto dall'art. 39, comma 14 bis, della legge n. 326/2003 e usufruiscono, pertanto, del beneficio dello sgravio totale dei contributi di legge.

<sup>12</sup> Articolo 6-bis, decreto-legge n. 457/1997 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 30/1998 (pesca oltre gli stretti e pesca mediterranea) e articolo 11, comma 1, della legge n. 388/2000 (per la pesca costiera e nelle acque interne e lagunari).

<sup>13</sup> Articolo 6-bis, decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457 convertito con modificazioni dalla legge 27 febbraio 1998, n. 30.

<sup>14</sup> Articolo 6-bis, decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457 convertito con modificazioni dalla legge 27 febbraio 1998, n. 30.

<sup>15</sup> Articolo 1, comma 607, legge 27 dicembre 2019, n. 160.

<sup>16</sup> Articolo 6, comma 1, decreto-legge n. 457/1997 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 30/1998.

<sup>17</sup> Regio decreto 30 marzo 1942, n. 327.

L'esonero totale previsto per le navi iscritte al Registro internazionale è esteso, per i lavoratori che operano a bordo delle navi da crociera, alle imprese appaltatrici dei servizi complementari di camera, servizi di cucina, o servizi generali a bordo delle navi adibite a crociera nonché di ogni altra attività commerciale complementare, accessoria o comunque relativa all'attività crocieristica.

Lo sgravio è esteso altresì alle imprese appaltatrici dei servizi di officina, cantiere e assimilati a bordo dei mezzi navali che eseguono lavori in mare al di fuori di acque territoriali italiane per i lavoratori che operano a bordo di detti mezzi navali<sup>18</sup>.

L'articolo 41 del decreto legge 23 settembre 2022, n. 144 convertito dalla legge 17 novembre 2022, n. 175, ha esteso i benefici di cui all'articolo 6 del decreto legge 30 dicembre 1997, n.457 convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 1998, n.30, alle navi iscritte nei registri degli Stati dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo ovvero per le navi battenti bandiera di Stati dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo. Si fa riserva di fornire specifiche istruzioni a seguito dell'emanazione dei relativi decreti attuativi del Ministero delle infrastrutture e delle mobilità sostenibili.

#### *4. Incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo<sup>19</sup>*

L'incentivo si applica alle aziende con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato o temporaneo, in sostituzione di lavoratori in congedo per maternità e paternità.

La riduzione è pari al 50% dei premi dovuti per i lavoratori assunti, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento e si applica sia alla regolazione 2023 che alla rata 2024.

L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità contributiva previsti per il Durc online e che non sussistano cause ostative alla regolarità ai sensi dell'art. 8 del DM 30.1.2015 (Durc online), da comprovare tramite la *dichiarazione per benefici contributivi* trasmessa direttamente al competente Ispettorato Territoriale del lavoro (ex Direzione Territoriale del lavoro).

La domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "7" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.

#### *5. Riduzione del premio per le imprese artigiane<sup>20</sup>*

Con effetto dal 1° gennaio 2008, è prevista in favore delle imprese iscritte alla gestione Artigianato una riduzione del premio, da determinarsi con decreti ministeriali. La riduzione si applica solo al premio dovuto a titolo di regolazione.

---

<sup>18</sup> Articolo 17, comma 3-bis, legge n. 856/1986 come modificato dall'articolo 13, commi 4 e 5, legge n. 488/98.

<sup>19</sup> Articolo 4, comma 3, decreto legislativo n. 151/2001.

<sup>20</sup> Articolo 1, commi 780-781, legge n. 296/2006.

### *Regolazione 2023*

Sono ammesse alla riduzione le imprese in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni e dalle specifiche normative di settore, che non abbiano registrato infortuni nel biennio 2021/2022 e che abbiano presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio barrando la casella "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella dichiarazione delle retribuzioni 2022, inviata entro il 28 febbraio 2023. La riduzione si applica alla regolazione 2023 nella misura del 4,99%<sup>21</sup>.

Nelle basi di calcolo del premio la sussistenza dei requisiti per la fruizione della riduzione è evidenziata nella sezione "Regolazione anno 2023 Agevolazioni" con il codice 127.

### *Regolazione 2024*

L'applicazione della riduzione alla regolazione 2024, per l'autoliquidazione 2024/2025, è subordinata alla presentazione della domanda di ammissione al beneficio da effettuare barrando l'apposita casella "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella dichiarazione delle retribuzioni 2023 da presentare entro il 29 febbraio 2024.

#### *6. Riduzione del premio per i datori di lavoro operanti a Campione d'Italia<sup>22</sup>*

Ai premi dovuti dai datori di lavoro operanti nel comune di Campione d'Italia, per i dipendenti retribuiti in franchi svizzeri, si applica la riduzione del 50% del premio, sia per la regolazione 2023 sia per la rata 2024.

La riduzione è indicata nelle basi di calcolo del premio con il codice 003.

#### *7. Riduzione del premio per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate<sup>23</sup>*

Alle cooperative agricole e loro consorzi di cui all'art. 2, comma 1, legge 240/1984 operanti nelle zone montane e svantaggiate, che manipolano, trasformano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, si applicano rispettivamente le riduzioni del 75% (cooperative operanti in zone montane) e del 68% (cooperative operanti in zone svantaggiate) sia alla regolazione 2023 che alla rata 2024. Le riduzioni sono indicate nelle basi di calcolo del premio con i codici 005 e 025.

#### *8. Riduzione del premio per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci<sup>24</sup>*

Alle cooperative agricole e ai loro consorzi di cui all'art. 2, comma 1, legge 240/1984 non operanti in zone montane o svantaggiate che manipolano, trasformano e

---

<sup>21</sup> Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 27 ottobre 2023.

<sup>22</sup> Articolo 1-quater, decreto-legge n. 688/1985 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 11/1986.

<sup>23</sup> Articolo 9, comma 5, legge n. 67/1988, articolo 01, comma 2, decreto-legge n. 2/2006 convertito dalla legge n. 81/2006, articolo 2, comma 49, legge n. 191/2009 e articolo 1, comma 45, legge n. 220/2010.

<sup>24</sup> Articolo 32, comma 7-ter, decreto-legge n. 69/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 98/2013, di interpretazione dell'articolo 9, comma 5 della legge n. 67/1988.

commercializzano prodotti agricoli e zootecnici compete una riduzione pari al 75% o al 68% in proporzione al prodotto conferito dai soci coltivato o allevato in zone montane o svantaggiate. La riduzione si applica sia alla regolazione 2023, che alla rata 2024.

Le riduzioni in questione si applicano soltanto alle PAT con sedi dei lavori non ubicate in zone di montagna o svantaggiate e non si cumulano, quindi, con quelle spettanti alle cooperative agricole e loro consorzi operanti in zone montane o svantaggiate (punto 7).

In caso di pluralità di PAT deve essere indicata una sola percentuale di prodotto conferito alla cooperativa rispetto al totale del prodotto lavorato dalla stessa, anche se la quantità proveniente da zone montane o svantaggiate è diversa nelle varie PAT dell'azienda.

Per usufruire della riduzione si deve indicare nella dichiarazione delle retribuzioni 2023 la percentuale di prodotto conferito dai soci proveniente dalle zone montane o svantaggiate in rapporto al prodotto totale manipolato, trasformato o commercializzato dalla cooperativa.

#### *9. Incentivi per assunzioni legge n. 92/2012, art. 4, commi 8-11*

In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, di lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi (v. d.lgs. n. 181/2000), spetta la riduzione del 50% dei premi a carico del datore di lavoro, per la durata di dodici mesi.

Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei premi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione del lavoratore con il predetto contratto a tempo determinato.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei premi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

Le stesse riduzioni si applicano, nel rispetto del Regolamento UE n. 651/2014 (e prima del Regolamento CE n.800/2008), ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto ministeriale, nonché ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità contributiva previsti per il Durc online e che non sussistano cause ostative alla regolarità ai sensi dell'art. 8 del DM 30.1.2015 (Durc online), da comprovare tramite la *dichiarazione per benefici contributivi* trasmessa direttamente al competente Ispettorato Territoriale del lavoro (ex Direzione Territoriale del lavoro).

I datori di lavoro aventi diritto alla riduzione del 50% dei premi devono indicare nella dichiarazione delle retribuzioni l'importo totale delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice (codici da H a Y della *Tabella riepilogativa codici riduzioni per retribuzioni parzialmente esenti*, pubblicata nella Guida autoliquidazione 2023/2024).

### **C. Apertura Servizi *online***

Si informa che i servizi telematici correlati all'autoliquidazione 2023-2024 saranno disponibili in [www.inail.it](http://www.inail.it) a partire dalle seguenti date:

- ✓ *Riduzione di Presunto* (PAT): **4 gennaio 2024**;
- ✓ *Riduzione di Presunto* (PAN): **2 gennaio 2024**;
- ✓ *Invio telematico dichiarazione salari e VSAL* (PAT): **11 gennaio 2024**;
- ✓ *AL.P.I. online* (PAT): **11 gennaio 2024**;
- ✓ *Invio retribuzioni e calcolo del premio* (PAN): **11 gennaio 2024**;
- ✓ *Richiesta certificato assicurazione equipaggio* (PAN): **2 gennaio 2024**.

Sul portale istituzionale sono stati inoltre pubblicati i relativi manuali aggiornati a disposizione degli utenti (*Servizi online* - Istruzioni e manuali).

Il Direttore centrale  
dott. Agatino Cariola

**DISTACCO TRANSNAZIONALE: NOTA DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO**

Su richiesta del “Dipartimento Politiche Europee – Ufficio per il mercato interno la competitività e gli affari generali”, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e l'Ispektorato Nazionale del Lavoro (INL) sono stati invitati a valutare la possibilità di recepire, nel sistema nazionale italiano, alcune pratiche selezionate dalla Commissione europea tra quelle già adottate in altri Stati membri e mirate a semplificare gli oneri amministrativi a carico dei prestatori di servizio che intendono distaccare il proprio personale nel territorio di Paesi UE diversi da quello di stabilimento (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 38/2021 e n. CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16/2019).

A seguito dei necessari approfondimenti, d'intesa con l'ufficio legislativo del citato dicastero, che si è espresso con nota prot. n. 12890 del 20/12/23 e **fermi restando i chiarimenti già forniti con l'acclusa circolare n. 1 del 15 febbraio 2023**, l'INL, con la nota n. 2401 del 20 dicembre 2023, ha ritenuto opportuno fornire le seguenti indicazioni in merito agli obblighi di cui **all'art. 10, c. 3, lettere a) e b), del d.lgs. n. 136/2016** (il cui testo è riportato in calce; quello dell'intero decreto legislativo, recante: “Attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»)), è scaricabile al link <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2016-07-21&atto.codiceRedazionale=16G00152&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=0&qId=cd5372bd-6d3b-429d-bea2-820fdb276002&tabID=0.2084160166063871&title=lbl.dettaglioAtto> ).

«Si ricorda anzitutto che, ai sensi della normativa richiamata, “durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:

**a)** conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (riportati in calce, N.d.R.), i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

**b)** designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi”.

Quanto al **primo aspetto**, in ragione delle citate esigenze di semplificazione, si ritiene sufficiente che la documentazione sia messa a disposizione degli organi di vigilanza che ne

facciano richiesta, senza che ciò implichi la necessità di tenerla in loco per tutto il periodo di distacco. Resta evidentemente ferma la necessità di consentire al personale ispettivo una verifica immediata in ordine alla corretta instaurazione del rapporto di lavoro che, come indicato con circ. n. 1/2023, potrà essere dimostrata attraverso una attestazione della richiesta del documento A1 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 3/2016, N.d.R.) all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza effettuata dall'impresa distaccante.

Quanto al **secondo aspetto** va invece chiarito che il soggetto referente che l'impresa distaccante è tenuta a designare per le interlocuzioni con le competenti autorità italiane, non debba necessariamente essere fisicamente presente sul territorio nazionale. Sarà evidentemente sufficiente, come del resto previsto dal D.Lgs. n. 136/2016, la sua domiciliazione Italia nella quale saranno indicati i recapiti ai quali far riferimento sia per eventuali notificazioni che interlocuzioni».

\*\*\*

### **Decreto legislativo 17/7/2016 n. 136**

#### **Art. 10** Obblighi amministrativi

1. L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali

**((al più tardi all'inizio))** del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni. La comunicazione preventiva di distacco deve contenere le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa distaccante;
- b) numero e generalità dei lavoratori distaccati;
- c) data di inizio, di fine e durata del distacco;
- d) luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- e) dati identificativi del soggetto distaccatario;
- f) tipologia dei servizi;
- g) generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);
- h) generalità del referente di cui al comma 4;
- i) numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione,

in caso di somministrazione transnazionale ove

l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento;

i-bis) nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, primo periodo, i dati identificativi dell'impresa utilizzatrice che invia lavoratori in Italia.

**1-bis.**

**((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 23 FEBBRAIO 2023, N. 27))**

**1-ter.**

**((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 23 FEBBRAIO 2023, N. 27))**

**1-quater.**

**((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 23 FEBBRAIO 2023, N. 27))**

2. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono definite le modalità delle comunicazioni.

3. Durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:

a) conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

b) designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi.

4. L'impresa che distacca lavoratori ai sensi del presente decreto ha l'obbligo di designare, per tutto il periodo del distacco, un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.

### **Decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152**

#### **Art. 1 (Informazioni sul rapporto di lavoro)**

1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni:

a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;

g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;

h) la durata del periodo di prova, se previsto;

i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
- 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
  - 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
  - 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

All'INPS  
Direzione centrale entrate

All'INAIL  
Direzione centrale rapporto assicurativo

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

Alla Provincia autonoma di Bolzano

Alla Provincia autonoma di Trento

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

e p.c.

Alla Direzione centrale per la tutela,  
la vigilanza e la sicurezza del lavoro

Ministero del lavoro e delle politiche sociali  
Direzione generale dei rapporti di lavoro  
delle relazioni industriali

Direzione generale dell'innovazione tecnologica,  
delle risorse strumentali e dell'innovazione

Oggetto: D.Lgs. n. 136/2016 recante “Attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»)» – art. 10, comma 3, lett. a) – chiarimenti in ordine agli obblighi amministrativi relativi al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Il D.Lgs. n. 136/2016, in attuazione della Direttiva 2014/67/UE, ha introdotto nel nostro ordinamento specifiche misure volte a prevenire e contrastare le fattispecie di distacco transnazionale non autentico, poste in essere da imprese stabilite in un altro Stato membro o in un Paese extra UE.

In particolare, l'articolo 10, comma 3, lett. a), del citato decreto legislativo ha introdotto un obbligo di conservazione documentale, a carico del datore di lavoro, stabilendo che *"durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di: a) conservare, predisponendone copia in lingua italiana, (...) la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile"*.

Al riguardo, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che si è espresso con nota prot. n. 1314 del 15 febbraio 2023, si ritiene opportuno chiarire la natura della *"documentazione equivalente"* alla predetta *"comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro"*, che dovrà essere oggetto di verifica nel corso dell'attività di vigilanza.

Nella formulazione dell'art. 10, comma 3, lett. a), del D.Lgs. n. 136/2016, il Legislatore italiano ha valutato l'eventualità che altri ordinamenti nazionali non abbiano previsto una *"comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro"*, presente invece nel nostro ordinamento al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso. Per tale motivo, ha introdotto, all'interno del citato articolo, la possibilità di presentare della *"documentazione equivalente"*.

Il riferimento alternativo ad un documento equivalente è stato volutamente inteso dal Legislatore italiano in termini generici, proprio per consentire l'utilizzabilità di qualsiasi documentazione in uso nello Stato membro, in grado di "tracciare" il rapporto di lavoro in termini certi, come antecedente o, al più, contestuale all'inizio della prestazione lavorativa.

Ciò premesso, occorre evidenziare che **l'attestazione della richiesta del documento A1 all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza effettuata dall'impresa distaccante può essere individuata fra i documenti equivalenti alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro.**

Difatti, se è vero che l'emissione del modello A1 può intervenire anche in un periodo successivo all'inizio del distacco, con conseguente efficacia retroattiva, d'altra parte la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro in relazione al quale si chiede l'iscrizione previdenziale, indirizzata agli organi pubblici, consente di avere elementi di certezza in ordine alla data di inizio del rapporto di lavoro nello Stato in cui ha sede l'impresa distaccante nonché sui dati del contratto.

Peraltro, il riferimento alla richiesta del modello A1, inoltrata dall'impresa distaccante alla competente Autorità di sicurezza sociale, consente ai prestatori di servizi di adempiere all'obbligo in questione senza dover attendere l'effettiva emissione del modello A1 e senza soffrire di eventuali ritardi da parte delle competenti autorità del paese di stabilimento.

Ne consegue che la previsione di un obbligo di conservazione, per le imprese estere che distaccano lavoratori in Italia, della copia di richiesta di modello A1 inoltrata alle autorità competenti dello Stato di stabilimento – come documento equivalente alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro – appare proporzionata alla necessità di assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla direttiva 2014/67/UE e alla direttiva 96/71/CEE e sufficiente in riferimento alla fondamentale esigenza di impedire che la disciplina sul distacco transnazionale possa essere utilizzata per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro nazionale di lavoratori irregolari anziché come strumento di protezione dei diritti dei lavoratori distaccati e della capacità concorrenziale delle imprese dell'Unione.

IL DIRETTORE GENERALE

Paolo PENNESI

DP

**CONGEDO STRAORDINARIO DEI LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO:  
PRECISAZIONI INPS SUI CRITERI DI COMPUTO DEL RATEO DELLA TREDICESIMA E DELLA  
QUATTORDICESIMA MENSILITÀ NEL CALCOLO DELL'INDENNITÀ**

Con il messaggio n. 30 del 4 gennaio 2024 l'INPS, anche a fronte delle richieste di chiarimenti pervenutegli, ha fornito le precisazioni sotto riportate in ordine ai criteri di computo del rateo della tredicesima e della quattordicesima mensilità nel calcolo dell'indennità per il congedo straordinario (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 13/2023 e 32/2022), ex art. 42, commi 5 e seguenti, del decreto legislativo n. 151/2001<sup>(\*)</sup>.

L'istituto del congedo straordinario, disciplinato dall'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, così come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n. 119/2011, prevede che: *“5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa [...]”*.

*5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto [...]”*.

«Il comma 5-ter del citato articolo 42, nel prevedere la misura dell'indennità e nel parametrare la stessa all'ultima retribuzione, riferita al periodo lavorato, la circoscrive ai soli compensi fissi e continuativi escludendo, quindi, gli elementi variabili come quelli collegati alla presenza.

Al riguardo, con la circolare n. 32 del 6 marzo 2012, al paragrafo 3.4, è stato precisato che *“l'indennità, pertanto, è corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione [...] i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa”*.

L'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001, nella formulazione antecedente alla modifica intervenuta a opera dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 119/2011, prevedeva che *“[...] durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa”*.

In vigore dell'originaria disposizione, con la circolare n. 64 del 15 marzo 2001, è stato precisato che l'indennità deve essere commisurata all'importo dell'ultima retribuzione percepita, comprensiva del rateo della tredicesima mensilità e delle altre mensilità aggiuntive, quali gratifiche, indennità, premi, ecc.

L'attuale comma 5-ter del citato articolo 42 fa riferimento oltre che all'ultima retribuzione, anche *“alle voci fisse e continuative del trattamento”*. Non essendo mutata la natura delle mensilità suppletive, si conferma l'interpretazione fornita sul punto nella citata circolare n. 64/2001.

Al riguardo, si precisa che la tredicesima mensilità trova fondamento normativo nel decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 25 ottobre 1946, n. 263, che all'articolo 7, primo

comma, prevede che ai dipendenti statali è concessa *“a titolo di gratificazione, una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, ovvero il precedente giorno feriale qualora detta data cada in giorno festivo”*.

Tale *“gratificazione”* ha nel tempo assunto diverse caratteristiche poiché, oltre a essere un emolumento fisso e ricorrente - non essendo più legato a fattori eventuali quali la meritevolezza - viene corrisposta in un determinato periodo dell'anno a tutti i dipendenti pubblici e, in forza della normativa contrattuale collettiva, ai dipendenti privati.

Anche la giurisprudenza amministrativa (cfr. Consiglio di Stato, Sez. VI, 2 settembre 1987, n. 658), che si è pronunciata sulla natura della tredicesima mensilità, ha infatti affermato che la stessa costituisce oggi un emolumento corrente fisso di natura non diversa dello stipendio e viene corrisposta a fine anno a tutti gli impiegati indipendentemente dal merito.

Parimenti si è espresso il Ministero dell'Economia e delle finanze che, nel richiamare l'orientamento espresso dalla Ragioneria generale dello Stato, ha ritenuto il rateo di tredicesima quale voce fissa e continuativa maturata mensilmente e come tale computabile nella base per il calcolo del congedo straordinario (cfr. il messaggio NoiPA/M.E.F. n. 077/2014 del 13 giugno 2014).

L'indirizzo interpretativo della Ragioneria generale dello Stato è, infatti, nel senso di ritenere che *“l'esplicita previsione della non utilità del periodo di congedo ai fini della tredicesima mensilità sia stata introdotta dal legislatore per evitare una doppia corresponsione del citato emolumento”*.

Per quanto sopra rappresentato, si conferma l'interpretazione fornita dall'Istituto sull'argomento con le circolari n. 64/2001 e n. 32/2012.

**Conseguentemente, durante il periodo di congedo straordinario indicato in oggetto, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione che precede il congedo stesso, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento (comprensiva del rateo della tredicesima mensilità, nonché delle altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.), esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione. Il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa».**

(\*) **Decreto legislativo 26/3/2001 n. 151**

**Art. 42** Riposi e permessi per i figli con handicap grave (legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

**1.** Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

**2.** Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

**3.** **COMMA ABROGATO DALLA L. 4 NOVEMBRE 2010, N. 183.**

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

**5. Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.**

**5-bis.** Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

**5-ter.** Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale.

Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

**5-quater.** I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

**5-quinquies.** Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

**6.** I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

**USO PROMISCUO DEI VEICOLI AZIENDALI: TARIFFE ACI 2024**

Per i veicoli concessi in uso promiscuo - utilizzabili quindi anche per motivi personali - ai lavoratori dipendenti, l'**articolo 51** del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR) prevede che il reddito in natura sia quantificato in misura pari al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle dell'Automobile club d'Italia (consultabili su [www.aci.it](http://www.aci.it)), pubblicate in «Gazzetta Ufficiale» entro il 31 dicembre e aventi effetto dal periodo d'imposta successivo.

Peraltro, al fine di incentivare il ricorso all'utilizzo di veicoli meno inquinanti, la legge 27/12/19 n. 160 (art. 1, **comma 632**) ha disposto che per quelli **immatricolati dall'1 luglio 2020**, «con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a 60 per chilometro (g/km di CO<sub>2</sub>), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021» (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020).

Le tabelle ACI per l'anno 2024 - accessibili al link [https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie\\_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.data PubblicazioneGazzetta=2023-12-22&atto.codiceRedazionale=23A06840&elenco30giorni=true](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.data PubblicazioneGazzetta=2023-12-22&atto.codiceRedazionale=23A06840&elenco30giorni=true) - sono state pubblicate nella «Gazzetta Ufficiale» n. 298 del 22 dicembre 2023, e riportano sia i costi di esercizio dei veicoli (in produzione e fuori produzione) in euro/chilometro per percorrenze fino a 15.000 chilometri annui, che quelli già calcolati in base alle diverse aliquote previste dalla normativa vigente (25, 30, 50 e 60 %).

Con tali costi si potrà determinare il valore del compenso in natura da assoggettare nel 2024 a prelievo contributivo e fiscale, (come detto) in misura pari al 25/30/50/60% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri annui, e dal quale deve essere dedotto quanto eventualmente trattenuto al lavoratore o da questo corrisposto per l'uso anche personale.

Tale metodo di calcolo è forfettario e pertanto prescinde:

- da qualunque valutazione degli effettivi costi di utilizzo;
- dai giorni di reale uso da parte del dipendente (in quanto ciò che conta è la disponibilità del veicolo);
- dalla percorrenza effettiva.

Nel caso in cui l'assegnazione del veicolo intervenga o termini nel corso dell'anno 2024, l'ammontare del reddito in natura dovrà essere rapportato al numero di giorni compresi nel periodo, a 366esimi.

**LAVORATORI CESSATI DAL SERVIZIO NEL 2023 E TITOLARI DI PENSIONE: TRASMISSIONE ALL'INPS (TENUTO A SVOLGERE LE ATTIVITÀ DI SOSTITUTO D'IMPOSTA), ENTRO IL 21 FEBBRAIO 2024, DEI DATI RELATIVI AI COMPENSI CORRISPOSTI A TITOLO DI "FRINGE BENEFIT" E "STOCK OPTION"**

L'art. 51, c. 1, del D.P.R. n. 917/1986 (Testo unico delle imposte sui redditi o TUIR) prevede che: "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".

La disposizione richiamata stabilisce il cosiddetto principio di onnicomprensività, comportante l'assoggettamento a tassazione di tutto ciò che il lavoratore dipendente riceve in relazione al rapporto di lavoro, fatte salve le eccezioni ivi previste.

L'ampia locuzione legislativa ricomprende, oltre alla retribuzione corrisposta in denaro, anche quei vantaggi accessori, quali i *fringe benefit* e le *stock option*, che i lavoratori subordinati possono conseguire come integrazione della retribuzione. Al riguardo, si fa presente che, ai sensi dell'art. 51, c. 3, del TUIR, rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'art. 12 del TUIR, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.

La citata disciplina è stata modificata, per il solo anno d'imposta 2023, dall'art. 40 del d.l. n. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85/2023 (c.d. Decreto Lavoro – da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2023), che, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, c. 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, ha innalzato da 258,23 euro a 3.000,00 euro il limite di esenzione stabilito per i beni ceduti e i servizi prestati ai soli lavoratori con figli che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 12, c. 2, del TUIR. A tale riguardo, si fa rinvio a quanto previsto dalla circolare n. 23/E dell'1 agosto 2023 dell'Agenzia delle Entrate (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 29/2023).

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

Di conseguenza l'Istituto, con il messaggio n. 32 del 4 gennaio 2024, ha fornito le seguenti indicazioni in merito alle modalità e alle tempistiche da rispettare da parte dei datori di lavoro nella trasmissione allo stesso dei dati relativi ai compensi erogati a titolo di *fringe benefit* e di *stock option* al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2023, e in relazione ai quali l'Ente è tenuto a svolgere le attività di sostituto d'imposta.

**MODALITÀ E TEMPISTICHE PER LA TRASMISSIONE DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO DEI DATI RELATIVI A FRINGE BENEFIT E STOCK OPTION EROGATI NEL CORSO DEL 2023**

«L'articolo 23, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, dispone che, entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, il sostituto d'imposta è tenuto a effettuare il conguaglio fiscale di fine anno.

Inoltre, l'INPS, come la generalità dei sostituti d'imposta, è tenuto a trasmettere telematicamente all'Amministrazione finanziaria i flussi delle Certificazioni Uniche ai fini della dichiarazione precompilata dei redditi dei contribuenti.

Per quanto sopra esposto, al fine di consentire all'Istituto di eseguire tempestivamente gli adempimenti ai quali è tenuto in qualità di sostituto d'imposta, **i datori di lavoro interessati dovranno inviare entro e non oltre il 21 febbraio 2024 i dati** relativi ai compensi per *fringe benefit* e *stock option* erogati nel corso del periodo d'imposta 2023 al personale cessato dal servizio.

La trasmissione dovrà essere effettuata esclusivamente con modalità telematica.

**I flussi che perverranno tardivamente rispetto alle tempistiche sopra descritte non potranno essere oggetto di conguaglio fiscale di fine anno.** Tali flussi saranno, tuttavia, oggetto di rettifiche delle Certificazioni Uniche 2024, nelle quali sarà espressamente indicato al contribuente, nelle annotazioni, l'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi.

Per l'invio dei dati dovrà essere utilizzata l'applicazione "Comunicazione Benefit Aziendali", disponibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it) al seguente percorso:

"Imprese e Liberi Professionisti" > "Accesso ai servizi per aziende e consulenti" > "Accedi all'area tematica".

Nel menu di sinistra della pagina web del servizio è presente un collegamento ipertestuale ("Comunicazione Benefit Aziendali"), che, se selezionato, presenta un pannello che consente di scegliere fra le seguenti opzioni:

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

**PRESTITI AI LAVORATORI: CRITERIO DI CALCOLO DEL FRINGE BENEFIT MODIFICATO (GIÀ)  
DALL'ANNO 2023**

L'art. 3 (**“Anticipo rinnovo contratti pubblici”**), commi 3-bis e 3-ter, del d.l. n. 145/2023<sup>(\*)</sup>, introdotti dalla legge di conversione 15/12/23 n. 191 (in vigore dal 17 dicembre 2023, giorno successivo alla sua pubblicazione nella «Gazzetta Ufficiale» n. 293), nonostante la richiamata **“rubrica”** dell'articolo, hanno **modificato** il comma 4, lettera b), dell'art. 51 del D.P.R. n. 917/1986<sup>(\*\*)</sup> (testo unico imposte sui redditi o TUIR) e, quindi, **il criterio di calcolo del beneficio relativo alla concessione di prestiti al lavoratore da parte del datore di lavoro** (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 28/2023), **ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente.**

In particolare, è stato previsto - **già a decorrere dal periodo di imposta 2023** (comma 3-ter) - che in caso di concessione di prestiti sia assunto come valore il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito - al posto del precedente tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno - e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi prestiti.

\*\*\*

<sup>(\*)</sup> Decreto-legge n. 145/2023, art. 3 (Anticipo rinnovo contratti pubblici)

1. Nelle more della definizione del quadro finanziario complessivo relativo ai rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024, per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dalle amministrazioni statali, in via eccezionale, l'emolumento di cui all'articolo 1, comma 609, secondo periodo, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nel mese di dicembre 2023 è incrementato, a valere sul 2024, di un importo pari a 6,7 volte il relativo valore annuale attualmente erogato, salvi eventuali successivi conguagli. Il predetto incremento non rileva ai fini dell'attribuzione del beneficio di cui all'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, come modificato dall'articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

2. Agli oneri derivanti dal comma 1, valutati in 2.000 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede ai sensi dell'articolo 23.

3. Le amministrazioni di cui all'articolo 48, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono erogare al proprio personale dipendente a tempo indeterminato l'incremento di cui al comma 1 con le modalità e nella misura di cui al medesimo comma 1 con oneri a carico dei propri bilanci.

((

**3-bis. All'articolo 51, comma 4, lettera b), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il primo periodo è sostituito dal seguente: "in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi".**

**3-ter. Le disposizioni del comma 3-bis si applicano a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto**

<sup>(\*\*)</sup> D.P.R. n. 917/1986, art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. 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. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);

b) LETTERA SOPPRESSA DAL D.L. 27 MAGGIO 2008, N. 93, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 24 LUGLIO 2008, N. 126;

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29;

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47;

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;(181)

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) LETTERA ABROGATA DAL D.L. 25 GIUGNO 2008, N. 112, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 6 AGOSTO 2008, N. 133; (136)

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta.

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

**2-bis.** Le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;

b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;

c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia. (126)

**3.** Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

**3-bis.** Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

**4.** Ai fini dell'applicazione del comma 3:

a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO<sub>2</sub>), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021;(200)

b) *((in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi))*. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;

((225))

c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale

dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri.

Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

**4-bis.** COMMA ABROGATO DALLA L. 28 DICEMBRE 2015, N. 208.

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.

6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione. (178)

7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.

8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la corresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di ottantasette quarantesimi dell'indennità base o, limitatamente alle indennità di cui all'articolo 1808, comma 1, lettera b), del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, due volte l'indennità base.

Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5. (169)(189)(211)

**8-bis.** In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione.

Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto. (116)

-----  
AGGIORNAMENTO (116)

La L. 24 dicembre 2003, n. 350 ha disposto (con l'art. 3, comma 118) che "Per gli anni 2003 e 2004 il limite di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente, relativamente ai contributi di assistenza sanitaria, di cui all'articolo 48, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, è fissato in euro 3.615,20".  
L'originario art. 48 corrisponde all'attuale art. 51.

-----  
AGGIORNAMENTO (125)

La L. 23 dicembre 2005, n. 266 ha disposto (con l'art. 1, comma 123) che "Per l'anno 2006 il limite di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente, relativamente ai contributi di assistenza sanitaria, di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, è fissato in euro 3.615,20".

-----  
AGGIORNAMENTO (126)

Il D.L. 4 luglio 2006, n. 223 convertito con modificazioni dalla L. 4 agosto 2006, n. 248 ha disposto (con l'art. 36, comma 26) che "La disposizione di cui al comma 25 si applica alle azioni la cui assegnazione ai dipendenti si effettua successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

-----  
AGGIORNAMENTO (128)

La L. 27 dicembre 2006, n. 296 ha disposto (con l'art. 1, comma 399) che "Per l'anno 2007, il limite di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente, relativamente ai contributi di assistenza sanitaria, di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, è fissato in euro 3.615,20".

-----  
AGGIORNAMENTO (130)

Il D.L. 2 luglio 2007, n. 81 convertito con modificazioni dalla L. 3 agosto 2007, n. 127 ha disposto (con l'art. 15-bis, comma 8) che "Le disposizioni di cui al comma 7 hanno effetto dal periodo d'imposta in corso alla data del 27 giugno 2007".

-----  
AGGIORNAMENTO (136)

Il D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 ha disposto (con l'art. 82, comma 24) che "La disposizione di cui al comma 23 si applica in relazione alle azioni assegnate ai dipendenti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto".

-----  
AGGIORNAMENTO (169)

La L. 23 dicembre 2014, n. 190 ha disposto (con l'art. 1, comma 319) che la presente modifica ha effetto dal 1° luglio 2015.

-----  
AGGIORNAMENTO (178)

Il D.L. 22 ottobre 2016, n. 193, convertito con modificazioni dalla L. 1 dicembre 2016, n. 225, ha disposto (con l'art. 7-quinquies, comma 1) che "Il comma 6 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, si interpreta nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina ivi stabilita sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:  
a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;  
b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;  
c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta".

-----  
AGGIORNAMENTO (181)

La L. 11 dicembre 2016, n. 232 ha disposto (con l'art. 1, comma 162) che "Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e

servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale".

-----  
AGGIORNAMENTO (189)

La L. 27 dicembre 2017, n. 205, ha disposto (con l'art. 1, comma 271) che "L'articolo 51, comma 8, primo periodo, del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, si interpreta nel senso che le retribuzioni del personale di cui all'articolo 152 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e agli articoli da 31 a 33 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 64, costituiscono reddito nella misura del 50 per cento, anche ai fini della determinazione dei contributi e dei premi previdenziali dovuti ai sensi dell'articolo 158, primo e secondo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103".

-----  
AGGIORNAMENTO (200)

La L. 27 dicembre 2019, n. 160 ha disposto (con l'art. 1, comma 633) che "Resta ferma l'applicazione della disciplina dettata dall'articolo 51, comma 4, lettera a), del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, nel testo vigente al 31 dicembre 2019, per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020".

-----  
AGGIORNAMENTO (211)

Il D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215 ha disposto (con l'art. 5-bis, comma 3) che la presente modifica si applica a decorrere dal 1° gennaio 2022 e con riferimento alle anzianità contributive maturate a decorrere dalla predetta data.

-----  
AGGIORNAMENTO (225)

Il D.L. 18 ottobre 2023, n. 145, convertito con modificazioni dalla L. 15 dicembre 2023, n. 191, ha disposto (con l'art. 3, comma 3-ter) che "Le disposizioni del comma 3-bis si applicano a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

**ANNO 2024: SINTESI INPS «DELLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI  
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO E DI SOSTEGNO AL  
REDDITO E ALLE FAMIGLIE»**

Con l'acclusa circolare n. 4 del 5 gennaio u.s., l'INPS ha fornito «un quadro riepilogativo delle disposizioni aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie» nel 2024. La qual cosa alla luce delle norme a contenuto lavoristico, destinate a produrre effetti nell'anno in corso, previste dalla legge 30 dicembre 2023, n. 213 (il cui testo è scaricabile al link che precede), pubblicata nel S.O. n. 40 alla «Gazzetta Ufficiale» 30/12/23 n. 303 e recante: “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026”.



## **Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali**

**Roma, 05/01/2024**

*Ai Dirigenti centrali e territoriali  
Ai Responsabili delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
territoriali delle Aree dei professionisti  
Al Coordinatore generale, ai coordinatori  
centrali e ai responsabili territoriali  
dell'Area medico legale*

**Circolare n. 4**

*E, per conoscenza,*

*Al Commissario straordinario  
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di  
Indirizzo  
di Vigilanza  
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei  
Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

**OGGETTO:** **Anno 2024. Sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie**

**SOMMARIO:** **SOMMARIO:** *Con la presente circolare si fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie nel corso dell'anno 2024.*

*INDICE  
Premessa*

1. *Indennità Straordinaria di Continuità Reddituale e Operativa (ISCRO)*
2. *Modifica della misura dell'indennità giornaliera di malattia per la gente di mare*
3. *Misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*
  - 3.1. *Proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center*
  - 3.2 *Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa*
  - 3.3 *Proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria*
  - 3.4 *Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività in favore delle imprese che cessano l'attività produttiva*
  - 3.5 *Proroga dell'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per i dipendenti del gruppo ILVA*
  - 3.6 *Incremento della dotazione finanziaria per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015*
  - 3.7 *Ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica*
  - 3.8 *Intervento straordinario di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale*
  - 3.9 *Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica*
4. *Congedo parentale*
5. *Misure in materia di lavoro e di ammortizzatori sociali in favore dei lavoratori dipendenti di Alitalia – Società aerea italiana S.p.a. e Alitalia Cityliner S.p.a. e norme in materia di integrazione salariale straordinaria per le imprese rientranti in piani di sviluppo strategico*

## **Premessa**

Nel Supplemento ordinario n. 40/L della Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023 è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2023, n. 213, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026" (di seguito, anche legge di Bilancio 2024).

Il provvedimento, entrato in vigore il 1° gennaio 2024, racchiude varie disposizioni a contenuto lavoristico, tra cui una serie di norme in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, di misure a sostegno del reddito e in favore delle famiglie, destinate a produrre effetti nel corso dell'anno 2024.

Con la presente circolare si fornisce un quadro riepilogativo delle principali disposizioni contenute nella legge n. 213/2023 relative alle materie in oggetto.

## **1. Indennità Straordinaria di Continuità Reddituale e Operativa (ISCRO)**

Con i commi da 142 a 155 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024 viene resa strutturale, dal 1° gennaio 2024, l'Indennità Straordinaria di Continuità Reddituale e Operativa (ISCRO),

introdotta in via sperimentale, per il triennio 2021-2023, dall'articolo 1, comma 386, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021).

La suddetta indennità è riconosciuta ai liberi professionisti, compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo connesso all'esercizio di arti e professioni.

L'ISCRO, che viene erogata per sei mensilità a decorrere dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, è pari al 25%, su base semestrale, della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati dal soggetto richiedente nei due anni antecedenti a quello che precede la presentazione della domanda. Il relativo importo non può superare il limite di 800 euro mensili e non può essere inferiore a 250 euro mensili.

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 149, della legge di Bilancio 2024, i citati limiti di importo sono rivalutati annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente.

Per il finanziamento della misura sono stanziati gli importi sotto riportati, che costituiscono altresì i limiti di spesa:

<b>Anni</b>	<b>Importo (valori in milioni di euro)</b>
2024	16
2025	20,4
2026	20,8
2027	21,2
2028	21,6
2029	21,7
2030	22,1
2031	22,5
2032	23
2033	23,4

Le attività di monitoraggio in ordine al rispetto dei citati tetti di spesa sono affidate all'Istituto; qualora dalle attività di verifica dovessero emergere scostamenti, anche in via prospettica, rispetto agli stanziamenti, l'INPS non potrà adottare ulteriori provvedimenti concessori.

Nel ricordare che l'ISCRO non dà luogo ad accredito di contribuzione figurativa e che concorre alla formazione del reddito ai sensi del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), si fa presente che, sulla materia, saranno fornite più dettagliate indicazioni con apposita specifica circolare.

## **2. Modifica della misura dell'indennità giornaliera di malattia per la gente di mare**

L'articolo 1, comma 156, della legge di Bilancio 2024, novellando il regio decreto-legge 23 settembre 1937, n. 1918[1], introduce significative modifiche in ordine alle modalità di calcolo e all'ammontare dell'indennità giornaliera di malattia in favore della gente di mare per gli eventi insorti dal 1° gennaio 2024.

In particolare, la novella prevede che - per gli eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2024, che impediscono totalmente e di fatto lo svolgimento dell'attività lavorativa - l'indennità giornaliera sia pari al 60% della retribuzione.

Il citato comma 156 interviene altresì sulle modalità di calcolo dell'indennità, stabilendo che la stessa sia determinata sulla base della retribuzione media globale giornaliera percepita dal lavoratore nel mese precedente a quello in cui si è verificato l'evento morboso.

Infine, il medesimo comma 156 stabilisce che laddove l'evento di malattia si sia verificato nei primi 30 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, l'indennità giornaliera viene calcolata dividendo l'ammontare della retribuzione percepita nel periodo di riferimento per il numero dei giorni retribuiti.

Le modifiche introdotte, che incidono sensibilmente sulla disciplina che regola la materia, saranno illustrate più dettagliatamente con apposita specifica circolare.

### **3. Misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**

#### **3.1. Proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei *call center***

L'articolo 1, comma 168, della legge n. 213/2023 prevede, anche per l'anno 2024, il finanziamento delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center*, non rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale, previste dall'articolo 44, comma 7, del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, nel limite di spesa di 10 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Si ricorda che la misura è costituita da un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, la cui erogazione è subordinata all'emanazione di specifici decreti da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, per cui è ammessa la specifica indennità, sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 6 del D.lgs n. 148/2015.

#### **3.2 Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa**

Il comma 170 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024 destina risorse per un importo pari a 70 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Le citate risorse – finalizzate al completamento dei piani di recupero occupazione di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del D.lgs n. 148/2015 - saranno ripartite tra le Regioni interessate con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze<sup>[2]</sup>.

Sulla materia saranno fornite ulteriori indicazioni successivamente all'emanazione del menzionato decreto interministeriale.

#### **3.3 Proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria**

L'articolo 1, comma 171, della legge di Bilancio 2024, proroga, per il triennio 2024-2026, il

trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria, originariamente introdotto dall'articolo 1, comma 1, del D.lgs 18 maggio 2018, n. 72[3].

Si ricorda che l'intervento, di entità pari al trattamento di integrazione salariale, è prorogato alle medesime condizioni stabilite dal menzionato articolo 1 del D.lgs n. 72/2018 per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di 0,7 milioni di euro per ciascuna annualità, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Il trattamento, concesso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, viene erogato dall'Istituto che, anche al fine di garantire il rispetto dei limiti finanziari stabiliti dalla norma, vi provvede esclusivamente con il sistema del pagamento diretto.

### **3.4 Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività in favore delle imprese che cessano l'attività produttiva**

Il comma 172 dell'articolo 1 della legge n. 213/2023 proroga - per l'anno 2024 ed entro determinati limiti di spesa - la possibilità, per le imprese che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti di cui agli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015 e qualora ricorrano determinate condizioni, a un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.

La norma non modifica la disciplina in materia di condizioni e presupposti per l'accesso all'intervento di CIGS in commento, da ultimo prevista dall'articolo 44 del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130, e successive modificazioni[4].

Ne deriva che l'ammissione all'intervento straordinario resta subordinata, tra le altre condizioni, alla conclusione di un accordo stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali in cui viene verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento e indicato il relativo onere finanziario.

La proroga prevista dalla legge di Bilancio 2024 opera nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2024.

Il citato articolo 44 del decreto-legge n. 109/2018 prevede altresì il monitoraggio in ordine al rispetto del tetto di spesa. A tale fine, gli accordi governativi sono trasmessi al Ministero dell'Economia e delle finanze e all'Istituto.

Si ricorda che l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale in commento avviene esclusivamente con la modalità del pagamento diretto da parte dell'Istituto ai lavoratori.

### **3.5 Proroga dell'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per i dipendenti del gruppo ILVA**

Il comma 173 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024 proroga, per l'anno 2024 - nel limite di spesa di 19 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - l'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, in favore dei dipendenti occupati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA.

Si rammenta che la misura, originariamente introdotta dall'articolo 1-bis del decreto-legge 29 dicembre 2016, n. 243, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 18, è stata successivamente prorogata nel corso degli anni, da ultimo, per l'anno 2023, dall'articolo 1, comma 328, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023).

### **3.6 Incremento della dotazione finanziaria per la concessione del**

## **trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015**

L'articolo 1, comma 174, della legge n. 213/2023, incrementa di 50 milioni di euro le risorse già stanziare per la proroga, negli anni 2022, 2023 e 2024, del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015[5]. A seguito dell'incremento della disponibilità finanziaria utile alla concessione della misura, il tetto di spesa per il trattamento *de quo*, già fissato per il 2024 in 50 milioni di euro dall'articolo 1, comma 129, della legge di Bilancio 2022, si attesta, quindi, nel 2024, a 100 milioni di euro.

Si rammenta che il citato articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015 prevede la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale, in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015[6].

L'ulteriore periodo di CIGS può avere le seguenti durate:

<b>Causale</b>	<b>Durata</b>
Riorganizzazione aziendale	12 mesi
Crisi aziendale	6 mesi
Contratto di solidarietà (CdS)	12 mesi

L'articolo 1, comma 174, della legge di Bilancio 2024, non è intervenuto sulla disciplina di riferimento. Ne deriva che, per accedere alla proroga del trattamento di CIGS, permangono i presupposti e le condizioni stabilite dall'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015.

### **3.7 Ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica**

Con i commi 175 e 176 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024 viene riconosciuto un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria (CIGS) alle imprese di interesse strategico nazionale, con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità.

Il trattamento di CIGS - originariamente introdotto dall'articolo 42 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112[7] - può essere riconosciuto, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente di cui agli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015 (cfr. la nota n. 6 della presente circolare), in continuità con le misure di sostegno già autorizzate. Ne deriva che i trattamenti *de quo* possono riguardare anche periodi antecedenti al 1° gennaio 2024.

Si ricorda che l'ulteriore periodo di CIGS può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

L'intervento di proroga – concesso per il completamento dei piani di riorganizzazione aziendale e per la salvaguardia dei livelli occupazionali e del patrimonio delle competenze aziendali – può essere riconosciuto nel limite di spesa di 63.300.000 euro per l'anno 2024, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

### **3.8 Intervento straordinario di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale**

Nel corso dell'anno 2024 continuerà a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione di cui all'articolo 22-ter del D.lgs n. 148/2015, che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria.

Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dagli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale.

La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti [\[8\]](#).

### **3.9 Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica**

Nel corso dell'anno 2024 non troverà più applicazione, invece, in quanto non ulteriormente prorogata, la disposizione di cui all'articolo 44, comma 11-ter, del D.lgs n. 148/2015.

Si rammenta che la norma prevedeva la possibilità di ricorrere al trattamento straordinario di integrazione salariale per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Potevano accedere alla misura di sostegno di cui trattasi i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale che – avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile, come stabiliti dall'articolo 4 e dall'articolo 22 del D.lgs n. 148/2015 – non potevano accedere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale straordinaria.

Il trattamento CIGS in parola poteva avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

In ordine al trattamento di cui trattasi, riconosciuto nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022 e 150 milioni di euro per l'anno 2023, sono state fornite indicazioni al paragrafo 3.4.2 della circolare n. 18 del 1° febbraio 2022, nonché nel messaggio n. 1459 del 31 marzo 2022.

## **4. Congedo parentale**

Nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, l'articolo 1, comma 179, della legge di Bilancio 2024, ha introdotto un'importante novità in materia di congedo parentale.

Il citato comma, infatti, novellando l'articolo 34 del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", dispone [\[9\]](#), per i genitori che fruiscono del congedo parentale, il riconoscimento di un'indennità in misura pari al 60% della retribuzione per un mese ulteriore al primo, da fruire entro il sesto anno di vita del bambino. Per il solo anno 2024, la misura dell'indennità di cui trattasi, è pari all'80% della retribuzione.

La nuova misura di sostegno, che si aggiunge alla disposizione che prevede un'indennità pari all'80% della retribuzione per un mese entro il sesto anno di vita del bambino[10], trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

Il Direttore Generale  
Vincenzo Caridi

---

[1] Il regio decreto-legge 23 settembre 1937, n. 1918, è stato convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 1938, n. 831.

[2] Per l'anno 2023 le risorse sono state ripartite con il decreto interministeriale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, 31 marzo 2023, n. 3. Cfr. il messaggio numero 2721 del 19 luglio 2023.

[3] Cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 10 del 6 maggio 2019 e il messaggio n. 2679 del 12 luglio 2019.

[4] Cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 15 del 4 ottobre 2018 e il messaggio n. 4265 del 15 novembre 2018.

[5] Cfr. il messaggio n. 1825 del 30 aprile 2018.

[6] Si ricorda che i limiti di durata della CIGS sono pari – per ciascuna unità produttiva – a 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per la causale di riorganizzazione aziendale; a 12 mesi, anche continuativi, per la causale di crisi aziendale; rimane fermo il rispetto del limite complessivo dei trattamenti di integrazione salariale (CIGO e CIGS) di 24 mesi in un quinquennio mobile, ovvero di 30 mesi per le imprese (industriali e artigiane) dell'edilizia e del settore lapideo.

[7] Cfr. il messaggio n. 2948 dell'11 agosto 2023.

[8] Cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 6 del 18 marzo 2022, la circolare n. 18 del 1° febbraio 2022 e il messaggio n. 2423 del 15 giugno 2022.

[9] Legge 30 dicembre 2023, n. 213, articolo 1, comma 179: *“All'articolo 34, comma 1, primo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole: « elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione» sono sostituite dalle seguenti: « elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024».* L'articolo 34, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente comma, si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, successivamente al 31 dicembre 2023”.

[10] Cfr. la circolare n. 45 del 16 maggio 2023.

**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO: CALENDARIO ISTAT 2024 RELATIVO ALLA  
COMUNICAZIONE DELL'INDICE UTILE AL CALCOLO DELLA SUA RIVALUTAZIONE**

Questo il calendario con i giorni dell'anno 2024 in cui l'Istituto Nazionale di Statistica renderà noto l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, utile anche ai fini del calcolo del coefficiente per la rivalutazione del Trattamento di fine rapporto:

<b>mese di riferimento</b>	<b>giorno di diffusione indice ISTAT</b>
dicembre 2023	16 gennaio 2024
gennaio 2024	22 febbraio 2024
febbraio 2024	15 marzo 2024
marzo 2024	16 aprile 2024
aprile 2024	16 maggio 2024
maggio 2024	17 giugno 2024
giugno 2024	16 luglio 2024
luglio 2024	9 agosto 2024
agosto 2024	16 settembre 2024
settembre 2024	16 ottobre 2024
ottobre 2024	15 novembre 2024
novembre 2024	16 dicembre 2024