



LA CIRCOLARE LAVORO & PREVIDENZA

LA CIRCOLARE ROSSA

PREMESSA

La circolare mensile “Lavoro & Previdenza”, predisposta dallo Studio, è un servizio a supporto degli uffici amministrativi e HR delle Aziende Clienti in ordine alle principali novità normative settoriali del periodo.

Viene pubblicata sul nostro sito internet www.negriassociati.com nella prima decade di ogni mese ed inviata a mezzo posta elettronica ad ogni Cliente con la finalità di fornire un primo affiancamento informativo, in sintesi e costante, delle novità normative che riguardano il mondo del lavoro e della previdenza.

Per garantire un rapido accesso ai soli argomenti che interessano è possibile accedere agli articoli scelti attraverso il sommario interattivo semplicemente “cliccando” sul titolo di interesse.

Per ogni approfondimento si rimane a disposizione.

STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Settore Lavoro & Previdenza





Sommario

Le informative per l'azienda

Le news di giugno	pag. 3
Le novità per il contratto a termine nel Decreto Lavoro	pag. 7
Novità per sanzioni a fronte di mancato versamento ritenute previdenziali	pag. 8
Convertito in legge il D.L. 20/2023 in materia di flussi e lavoro stranieri	pag. 9
Somministrazione di lavoro stagionale	pag. 10
Indennità di congedo parentale all'80% per 1 mese	pag. 11
Accesso agli incentivi all'occupazione per le nuove assunzioni in presenza di un contratto di espansione	pag. 12
Esonero contributivo domestici <i>post</i> maternità	pag. 14
Mensa diffusa e buoni pasti	pag. 16
Emergenza alluvionale	pag. 17
Aumento esonero contributivo lavoratori secondo semestre 2023	pag. 18
Nuovi termini perentori dei ricorsi per integrazioni salariali	pag. 20
Ritenute su compensi amministratori con obbligo di riversamento	pag. 21



GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Inps: gestione ammortizzatori per eventi maltempo Emilia Romagna

L'Inps, con messaggio n. 1699 del 10 maggio 2023, fornisce importanti chiarimenti in merito alle modalità di ricorso a strumenti di ammortizzazione sociale in costanza di rapporto (CIGO, FIS e CISOA) in relazione ai gravi eventi di maltempo verificatisi nella regione Emilia Romagna a partire dal 1° maggio.

In particolare, il messaggio Inps n. 1699/2023, nel ricomprendere tali ammortizzatori tra quelli connessi a eventi oggettivamente non evitabili (EONE), e nello specifico alla causale “*Incendi – crolli – alluvioni*”, va a riepilogare l'impatto di tale classificazione ai fini della corretta trasmissione della domanda:

- non è richiesta un'anzianità di almeno 30 giorni per i lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale;
- non è dovuto il pagamento del contributo addizionale da parte dei datori di lavoro in relazione alle ore di integrazione fruita;
- il termine per la presentazione delle domande è l'ultimo giorno del mese successivo rispetto a quello nel quale si è verificato l'evento;
- l'informativa sindacale può essere successiva all'inizio della sospensione;
- stante la portata, la gravità e l'eccezionalità degli eventi meteorologici, non è necessario da parte dei datori di lavoro interessati dover provare le ragioni (naturalmente conosciute) alla base della sospensione/riduzione e la relazione tecnica viene quindi ridotta alla mera specificazione dell'attività svolta dall'azienda.

(Inps, messaggio, 10 maggio 2023, n. 1699)

Inail: disponibile l'applicativo per la riduzione dei rischi

L'Inail, con circolare n. 18 del 19 maggio 2023, comunica la messa a disposizione dell'applicativo dedicato, utile alla consultazione e la ricerca di prodotti (in termini di strumenti tecnici e specialistici) utili ai fini della riduzione dei livelli di rischio, a favore di imprese e datori di lavoro.

Tale finalità costituisce l'attuazione della previsione contenuta nel D.Lgs. 151/2015, il quale ha introdotto all'articolo 28, D.Lgs. 81/2008, il comma 3-ter, che stabilisce appunto come l'Inail, ai fini della valutazione, rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici utili per la riduzione del livello di rischio.

Tale attività può essere svolta in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del coordinamento tecnico delle Regioni.

La piattaforma sopra descritta consente di consultare gli strumenti tecnici e specialistici per la riduzione del livello dei rischi.

L'elencazione della gamma dei rischi è poi rimessa all'allegato che costituisce parte integrante della medesima circolare Inail, elencazione in ogni caso potenzialmente suscettibile di integrazione, laddove necessario, da parte dell'Istituto stesso.

È poi previsto un meccanismo finalizzato ad agevolare la ricerca nel portale dedicato, con raggruppamento delle informazioni:

- per attività/Ateco;
- per tipologia di rischio;
- per tipo di strumento.





(Inail, circolare, 19 maggio 2023, n. 18)

INL: estesa ad altri Ccnl la platea della certificazione della rappresentanza

L'INL, con nota n. 3453 del 17 maggio 2023, interviene a integrazione degli elenchi inerenti alla platea dei contratti collettivi utile ai fini della certificazione della rappresentatività sindacale.

Tale attività si inserisce nel più ampio ambito della certificazione dei dati elettorali inerenti alla rappresentanza sindacale per il periodo compreso tra il 10 dicembre 2020 e il 10 dicembre 2023.

Sono due2 nello specifico, gli ambiti di intervento:

- una prima porzione dell'integrazione è collegata con all'*addendum* (della dichiarazione congiunta di intenti del 18 gennaio 2023), siglato in data 8 maggio 2023 tra le Organizzazioni sindacali e Confindustria ai fini della raccolta dati delle RSU relativamente ai Ccnl autoferrotranvieri e internavigatori, e per quello del settore acqua/gas;
- una seconda porzione di integrazione è correlata all'*addendum* (della dichiarazione congiunta del 17 marzo 2023), siglato in data 5 maggio 2023, ai fini della raccolta dati delle RSU del Ccnl settore elettrico.

Le attività di raccolta e inserimento dovranno essere completate a far data dal 1° settembre 2023.

(INL, nota, 17 maggio 2023, n. 3453)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Inps: ricostruzione dei flussi interessati da recuperi da *fringe benefit*

L'Inps, con messaggio n. 1448 del 18 aprile 2023, fornisce indicazioni operative circa la ricostruzione dei flussi UniEmens conseguentemente al conguaglio connesso ai *fringe benefit*.

La questione riguarda l'impatto sull'imponibile previdenziale derivante dall'elevazione a 3.000 euro per l'anno 2022 dell'esenzione da imponibilità dei *fringe benefit*, ivi comprese le autovetture assegnate in uso promiscuo ai propri lavoratori.

Sul punto, l'Inps aveva già espresso mediante il messaggio n. 4616 del 22 dicembre 2022, le modalità operative, consentendo alternativamente di operare nel flusso di dicembre 2022, ovvero in rettifica in quelli di gennaio o febbraio 2023, indicando in questa seconda ipotesi i dati utili ai fini delle rettifiche (periodo di riferimento, causale FRBI avente il significato Recupero *fringe benefit* articolo 12, D.L. 155/2022, nonché l'importo dell'imponibile da detrarre).

Il messaggio Inps n. 1448/2023 si inserisce in questa seconda fattispecie andando a comunicare che l'Inps ha completato la fase di ricostruzione dei flussi, propedeutica alla rimodulazione degli UniEmens relativi ai periodi pregressi interessati dalle rettifiche in oggetto, con conseguente rettifica degli imponibili originariamente dichiarati, alla luce delle somme non assoggettabili a contribuzione.

(Inps, messaggio, 18 aprile 2023, n. 1448)

Inps: attività di coordinamento progetto UE SDG

L'Inps, con messaggio n. 1866 del 22 maggio 2023, fornisce informazioni utili ai fini del progetto dell'UE denominato *Single Digital Gateway* (indicato con l'acronimo SDG), con il quale si identifica lo Sportello Unico Digitale Europeo.



Nello specifico, tale progetto previsto dal Regolamento UE 2018/1724 rientra nell'ambito del mercato unico digitale finalizzato al conseguimento di una maggiore mobilità delle informazioni inerenti a cittadini e imprese.

Per quanto concerne espressamente l'Inps, in coinvolgimento rispetto al progetto SDG è funzionale a fornire supporto a coloro che lavorano in Paesi diversi da quello di origine.

Nel dettaglio, lo sviluppo del progetto SDG mira a favorire l'accesso ai servizi offerti dall'Istituto, consentendo di superare le difficoltà di accesso alle informazioni, da parte appunto dei soggetti residenti in altri Paesi e che abbiano necessità di richiedere prestazioni, o semplicemente fruire di notizie tra quelle in possesso dell'Istituto.

Andando a sintetizzare, il progetto SDG ha i seguenti due obiettivi principali:

1. mettere a disposizione di cittadini che si spostano nell'ambito UE un unico punto di riferimento per il reperimento delle informazioni inerenti alle regole vigenti nei vari stati membri (per quanto concerne le materie di impresa, lavoro, istruzione, salute e tassazione);
2. in via ulteriore, consentire a imprese e cittadini di accedere ad alcuni dei procedimenti amministrativi, se del caso erogati, in modalità telematica mediante il portale dedicato *Your Europe*.

(Inps, messaggio, 22 maggio 2023, n. 1866)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Inps: trasmissibili le domande per ISCRO per l'anno 2023

L'Inps, con messaggio n. 1636 del 5 maggio 2023, rende nota l'apertura del canale per richiedere l'ISCRO, acronimo con il quale si indica l'Indennità Straordinaria di Continuità reddituale e operativa. Tale strumento di sostegno al reddito è stato previsto in via sperimentale per il triennio 2021 – 2023 dall'articolo 1 commi compresi tra il 386 e il 400 della L. 178/2020, Legge di Bilancio per l'anno 2021, ed è rivolta ai soggetti iscritti alla Gestione separata che svolgono prestazioni di lavoro autonomo.

Sul tema è opportuno richiamare la circolare Inps n. 94 del 30 giugno 2021, che contiene tutte le indicazioni normative e procedurali per richiedere tale strumento di sostegno.

È importante andare a ricordare i principali requisiti di accesso elencati nella citata circolare:

- non essere titolari di un trattamento pensionistico diretto e assenza di altre forme di assicurazione obbligatoria;
- aver dichiarato nell'anno precedente alla presentazione della domanda un reddito inferiore al 50% rispetto alla media di quello prodotto nei 3 anni precedenti, e in ogni caso inferiore a determinate soglie rivalutate annualmente (8.145 euro per l'anno 2021).

La domanda può essere inoltrata una sola volta nel triennio 2021 – 2023 e il suo accoglimento preclude eventuali e ulteriori richieste nel medesimo arco di tempo, anche in ipotesi di fruizione parziale.

Con il messaggio n. 1636/2023 l'Inps comunica l'apertura del canale per l'anno 2023 a partire dal giorno 8 marzo 2023.

(Inps, messaggio, 5 maggio 2023, n. 1636)

Inps: servizio Info CIG esteso a tutto il territorio nazionale

L'Inps, con messaggio n. 1605 del 3 maggio 2023, ha reso nota l'estensione a tutto il territorio nazionale del sistema Info CIG, che si colloca all'interno del Progetto Trasparenza CIG.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

In base a quanto comunicato attraverso il citato messaggio, a partire dal 22 maggio 2023, il servizio sarà esteso a tutto il territorio nazionale.

Tale passaggio rappresenta, almeno per ora, l'ultimo passaggio dell'iter avviato con il messaggio Inps n. 4497 del 14 dicembre 2022, che di fatto istituiva il servizio di informativa, destinandolo ai lavoratori interessati da una domanda di integrazione salariale, poi proseguito con il messaggio Inps n. 520 del 3 febbraio 2023 che ne prevedeva l'estensione nei confronti di aziende, loro rappresentanti legali e consulenti del lavoro, limitatamente alle imprese aventi sede legale nelle province di Roma, Torino, Napoli.

Info CIG consente ai lavoratori destinatari di prestazione di integrazione salariale a qualsiasi titolo richiesta (così come alle aziende e ai propri intermediari), di fruire di un contatto interattivo con un consulente dell'Istituto al fine di ricevere informazioni in merito alle prestazioni e allo stato di lavorazione di ciascuna pratica.

(Inps, messaggio, 3 maggio 2023, n. 1605)

Inps: disponibile il nuovo canale per richiesta NASpl/Dis – Coll

L'Inps, con messaggio 21 aprile 2023, n. 1488, rende nota la messa a disposizione – in via per ora sperimentale – del nuovo servizio utile ai fini delle domande di accesso alla NASpl.

L'accesso per i cittadini avviene sempre attraverso il portale Inps, accedendo al menù Sostegni, Sussidi e Indennità, e quindi seguendo il percorso dedicato che conduce alla concreta richiesta di prestazione per disoccupazione involontaria.

Rispetto alla versione precedente, viene resa più agevole la predisposizione della domanda, anche e soprattutto grazie al recepimento automatico delle informazioni rilevanti già in possesso dell'Istituto. Sono stati inoltre evidenziati i punti che necessitano di maggior attenzione in fase di compilazione, e, in quest'ottica, sono stati più in generale inseriti controlli ed avvisi, utili a veicolare la corretta predisposizione della richiesta di NASpl.

(Inps, messaggio, 21 aprile 2023, n. 1488)





Oggetto: LE NOVITÀ PER IL CONTRATTO A TERMINE NEL DECRETO LAVORO

Col recente D.L. 48/2023, il governo è intervenuto modificando alcune disposizioni in relazione al contratto a tempo determinato. In specifico l'intervento si è concentrato sulle causali che necessitano per talune casistiche di stipula, proroga o rinnovo di tale tipo contrattuale.

A tal proposito, in sintesi, si ricorda che:

- il contratto a termine è attivabile per un massimo di 24 mesi, rilevando che, in linea generale, i primi 12 mesi di durata sono effettuabili in forma acausale, mentre per i successivi 12 mesi è necessaria la sussistenza di apposite causali normativamente determinate;
- per un contratto di durata iniziale superiore ai 12 mesi è quindi necessaria, fin dalla stipula, la presenza di una causale;
- per un contratto di durata pari o inferiore ai 12 mesi non è quindi necessaria alla stipula la presenza di alcuna causale, la quale tuttavia dovrà essere presente in caso di proroga del termine che imponga una durata contrattuale che superi i 12 mesi totali;
- in caso di rinnovo del contratto, dopo il periodo di stacco previsto *ex lege*, è sempre necessaria la presenza di una causale.

Tale disciplina di fondo non è stata variata dalla novella normativa, la quale è andata invece a sostituire *in toto* proprio le causali specificate nella norma. Il testo delle previgenti, infatti, le rendeva in pratica inapplicabili, date le richieste estremamente stringenti, relegando in via fattuale la durata del tipo contrattuale a un massimo di 12 mesi.

Con la novella normativa sono state quindi sostituite le vecchie con le seguenti nuove causali:

“a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori”.

La norma, a una prima analisi, ha proposto qualche diversa interpretazione, in relazione al disposto *ex* lettera b. Si ritiene, tuttavia, di operare una valutazione del testo in senso sistemico ossia come inserito nel corpo del D.Lgs. 81/2015, normativa di riferimento nel diritto del lavoro per vari tipi contrattuali.

Alla lettera a, si dispone una sorta di delega alla contrattazione collettiva, di qualunque livello, al fine di determinare quelle cause che possano giustificare l'allungamento del termine. Ne deriverà, pertanto, un possibile frazionamento di regole a seconda del Ccnl applicato dal datore di lavoro.

Alla lettera b viene, invece, prevista una sorta di possibilità temporanea, fino al 30 aprile 2024, per ovviare a una possibile carenza della contrattazione collettiva. Viene infatti concesso alle parti del contratto individuale di andare a definire una causale *ad hoc* purché derivante da “*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*”. Questa era sostanzialmente una dizione già utilizzata in passato dal Legislatore che, come si ricorderà, aveva prodotto, data l'eccessiva genericità definitoria, non poco contenzioso. Una strada quindi che sarà utilizzabile con molta cautela.

Alla lettera b-*bis*, infine, è stata inserita la classica ipotesi di assunzione sostitutiva di lavoratore assente.

Restiamo in attesa delle opportune indicazioni amministrative sul tema.





Oggetto: NOVITÀ PER SANZIONI A FRONTE DI MANCATO VERSAMENTO RITENUTE PREVIDENZIALI

Per il caso di omesso versamento di ritenute previdenziali, dopo la modifica introdotta nel 2016 dal D.Lgs. 8 in tema di depenalizzazioni, erano sostanzialmente previste 2 tipologie di sanzioni:

- quella che mantiene un rilievo di natura penale, riservato a omissioni di versamento di ritenute superiori a 10.000 euro annui punite con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a 1.032 euro;
- quella che non rileva ai fini penali riguardante omissioni di versamento di ritenute non superiori a 10.000 euro annui punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Nel tempo, si era potuto constatare come la sanzione amministrativa, prevista per la violazione depenalizzata, fosse oggettivamente troppo penalizzante, soprattutto poiché applicabile anche a situazioni di illecito di valori anche modesti.

Con il recente D.L. 48/2023, il governo ha provveduto a una risistemazione di tale sanzione, andandola a graduare in via proporzionale rispetto all'ammontare del versamento di ritenute omesso. Questo il testo emendato:

“Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso”.

La sanzione amministrativa, quindi, risulta adesso graduata all'ammontare della violazione commessa, variando tra un minimo di 1 volta e 1/2 e un massimo di 4 volte dell'importo non versato.

Per concludere si ricorda che, in ogni caso, il datore di lavoro che provvede al versamento delle ritenute entro 3 mesi dalla contestazione della violazione, non è, *ex lege*, né punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa.



Oggetto: CONVERTITO IN LEGGE IL D.L. 20/2023 IN MATERIA DI FLUSSI E LAVORO STRANIERI

Si informano i signori clienti che il D.L. 20/2023 è stato convertito con L. 50/2023: di seguito si riepilogano le principali novità introdotte in sede di conversione.

In primo luogo, è stato modificato l'articolo 1, D.L. 20/2023, stabilendo che le quote massime di ingressi per lavoro, anche stagionale, vengano stabilite, in deroga all'articolo 3, Testo Unico Immigrazione, con un unico decreto del presidente del consiglio dei ministri.

La norma in precedenza prevedeva l'adozione di 2 distinti D.P.C.M.: il primo era finalizzato all'approvazione del documento programmatico triennale relativo alla politica dell'immigrazione e degli stranieri nel territorio dello Stato e all'individuazione dei criteri generali per la definizione dei flussi di ingresso nel territorio nazionale e il secondo era finalizzato a definire le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato.

Inoltre, si specifica che, qualora dovesse essere necessario, potranno essere emanati più decreti nel triennio.

Relativamente all'articolo 3 "*Ingresso e soggiorno al di fuori delle quote*", al fine di semplificare le modalità di ingresso per coloro che avranno completato nel Paese di origine un corso di formazione professionale e civico linguistico riconosciuto dal MIps (c.d. lavoratori con diritto di prelazione), si è stabilita l'esclusione dal vincolo dei flussi di ingresso.

Infine, si segnala che, ai sensi dell'articolo 4-*bis*, relativo alla conversione del permesso di soggiorno per i minori stranieri non accompagnati, al compimento della maggiore età il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di studio, di accesso al lavoro ovvero di lavoro subordinato o autonomo, è vincolato al parere della direzione generale immigrazione del Ministero del Lavoro e ha una durata massima di 1 anno. La norma in precedenza prevedeva che in caso di mancata espressione della DG immigrazione, le questure potessero procedere ugualmente al rilascio del permesso di soggiorno.



Oggetto: SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO STAGIONALE

Si informano i signori clienti che l'INL, con nota n. 716/2023, ha fornito importanti chiarimenti relativi alla possibilità per un'agenzia di somministrazione di somministrare lavoratori per attività stagionali con le specifiche deroghe previste dal capo III, D.Lgs. 81/2015.

In primo luogo, l'INL ricorda come, ai sensi dell'articolo 34, comma 2, D.Lgs. 81/2015, in caso di assunzione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24, attinenti alla disciplina del c.d. *stop and go*, al numero complessivo di contratti a termine e ai diritti di precedenza.

Pertanto, la somministrazione di lavoratori stagionali potrà avvenire nel rispetto della restante disciplina contenuta nel capo III, D.Lgs. 81/2015 (*Lavoro a tempo determinato*) e, ovviamente, del capo IV (*Somministrazione di lavoro*).

Inoltre, è applicabile quanto disposto dall'articolo 23 e relativo al limite quantitativo di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato: il numero complessivo di tali rapporti non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti fatta salva diversa previsione della contrattazione collettiva di riferimento.

Ne consegue che è proprio il Ccnl applicato dall'utilizzatore a dover introdurre discipline specifiche in materia di lavoro stagionale in somministrazione.

Pertanto, risulta applicabile la specifica disciplina prevista dal Ccnl di riferimento dove si stabilisce che *“Le Parti, nel rispetto del principio di parità di trattamento economico e normativo e con riguardo alla disciplina speciale del rapporto di lavoro a tempo determinato nelle attività stagionali e delle diverse declinazioni delle attività stagionali da parte della contrattazione collettiva, confermano che nella somministrazione di lavoro siano considerate attività stagionali ad ogni effetto di legge e di contratto quelle definite come tali dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali applicati dall'utilizzatore, oltre a quelle individuate dal DPR n. 1525/63 e s.m.i.”*



Oggetto: INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE ALL'80% PER 1 MESE

Con la circolare n. 45/2023 l'Inps ha diffuso le istruzioni in materia di indennità di congedo parentale a seguito delle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2023 che ha disposto l'elevazione, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità spettante per 1 mensilità da fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età). Ciò vale solo per i lavoratori dipendenti, restando escluse le altre categorie di lavoratori (lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata, etc.), con la conseguenza che, se un genitore è dipendente e l'altro no, il mese di congedo parentale indennizzato all'80% spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei consueti canali.

Vale la pena evidenziare che la modifica normativa:

- non ha aggiunto 1 ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione, limitandosi a elevare l'indennità all'80% (invece del 30%) per 1 solo mese dei 3 spettanti a ciascun genitore, non trasferibili all'altro, purché fruito entro i 6 anni di vita (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento) del minore;
- ha previsto che il mese indennizzato all'80% sia 1 solo per entrambi i genitori e possa essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi, con la possibilità di goderne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

La maggiorazione dell'indennità si applica anche ai genitori adottivi o affidatari/collocatari e interessa tutte le modalità di fruizione del congedo (intero, frazionato a mesi, giorni o in modalità oraria).

Dato che il Legislatore ha previsto un termine entro cui fruire dell'indennità maggiorata più breve rispetto a quello previsto per fruire del congedo, l'Inps precisa che:

- i periodi di congedo fruiti dal 1° gennaio 2023 per figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 1 mese;
- i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivo del 1° mese indennizzato all'80%);
- i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi), non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (in tale caso sono indennizzabili al 30%).

La novità interessa solo i genitori che terminano (anche per 1 solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità (obbligatorio o alternativo) dopo il 31 dicembre 2022, essendo escluso chi abbia concluso la fruizione del congedo di maternità o di paternità al 31 dicembre 2022.

In caso di padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla gestione separata o a una delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva il termine finale del periodo indennizzabile di maternità della lavoratrice madre, ma solo il termine finale del congedo di paternità.





Oggetto: ACCESSO AGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE PER LE NUOVE ASSUNZIONI IN PRESENZA DI UN CONTRATTO DI ESPANSIONE

L'Inps, con il messaggio n. 1450, è intervenuto ricordando che la legge di Bilancio 2022 ha stabilito che il regime sperimentale per il c.d. contratto di espansione trovi applicazione anche per gli anni 2022 e 2023 nelle aziende con organico non inferiore a 50 unità lavorative *“anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi”*.

Per effetto delle suddette modifiche apportate dalla legge di Bilancio 2022 i datori di lavoro che abbiano un organico non inferiore a 50 unità possono, per gli anni 2022 e 2023, avviare una procedura di consultazione finalizzata alla stipula, in sede governativa, di un contratto di espansione con il Mlps e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria).

Ai sensi dell'articolo 41, comma 1, D.Lgs. 148/2015 la suddetta procedura di consultazione viene avviata nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese *“che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità”*.

Tanto premesso, con il citato messaggio, i tecnici dell'istituto forniscono chiarimenti relativamente alla possibilità di accedere agli incentivi all'occupazione previsti dalla legislazione vigente in caso di nuove assunzioni effettuate in conformità alle previsioni del contratto di espansione.

Il riconoscimento delle agevolazioni per le assunzioni, infatti, è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, i quali individuano una serie di condizioni ostative all'applicabilità degli incentivi medesimi.

Al riguardo, si rileva che l'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, nel dettare la disciplina dei principi generali in tema di incentivi all'occupazione, prevede espressamente, al comma 1, lettera a), che *“gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva”*.

Relativamente alla suddetta questione viene sancito che quanto contenuto nel contratto di espansione e sottoscritto in sede ministeriale, ossia l'impegno del datore di lavoro ad assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato (o di apprendistato professionalizzante), non integra la fattispecie di *“obbligo preesistente”* regolata dal citato articolo 31, comma 1, lettera a), D.Lgs. 150/2015.

Infatti, sebbene la finalità perseguita dal contratto di espansione sia collegata alla volontà di realizzare un ricambio della forza lavoro aziendale, la previsione secondo la quale nel contratto di espansione deve essere espressamente preventivato il numero di assunzioni da effettuare, non può essere considerata al pari di un obbligo legale di assunzione.

Ciò perché, in forza dell'accordo sottoscritto, le parti si impegnano liberamente e genericamente ad assumere lavoratori con profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione.

Pertanto, l'impegno alle nuove assunzioni, pur dovendosi considerare un elemento essenziale del contratto di espansione, non può essere assimilato a un obbligo di assunzione *ex lege*, come ad esempio quello previsto per le assunzioni nel rispetto delle quote di riserva di soggetti disabili o, per quanto



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

riguarda la contrattazione collettiva, per le ipotesi di passaggi di lavoratori da un'azienda a un'altra a seguito di cambio appalto (cfr., il Ccnl multiservizi, nel quale il subentrante nell'appalto ha l'obbligo di riassorbire tutti i lavoratori). L'obbligo di assunzione, infatti, è tale solo laddove il datore di lavoro interessato non abbia libertà di scegliere se assumere.

Diversamente, nelle ipotesi in cui venga stipulato un contratto di espansione, il datore di lavoro interessato decide liberamente di accedere alla misura, considerando che, ai fini dell'attuazione delle attività di reindustrializzazione e riorganizzazione, nonché al fine di procedere a un più razionale impiego delle competenze professionali in organico, è necessario procedere a un ricambio della forza lavoro.

L'obbligo di assumere costituisce, pertanto, una clausola del programma contrattuale al quale il datore di lavoro volontariamente si assoggetta. Di conseguenza, l'effettuazione delle assunzioni non costituisce l'attuazione di un obbligo di legge, ma il mero adempimento della previsione contrattuale. Sempre con riferimento all'eventuale applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, l'articolo 31, comma 1, lettera c), D.Lgs. 150/2015, dispone che *“gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive”*.

Al riguardo, si rileva che la stipula del contratto di espansione presuppone che il datore di lavoro interessato ponga in essere un processo strutturale di reindustrializzazione e riorganizzazione. In particolare, le nuove assunzioni costituiscono un elemento essenziale del contratto di espansione, in relazione sia alla sostituzione dei c.d. lavoratori in esodo sia all'acquisizione di nuove figure professionali coerenti con il processo di riorganizzazione e reindustrializzazione dell'impresa. Da un punto di vista sistematico, infatti, il contratto di espansione mira al perseguimento del progresso e dello sviluppo tecnologico del datore di lavoro interessato, sia per il tramite del ricambio generazionale sia per effetto dell'aggiornamento delle professionalità del personale in organico.

Pertanto, tenuto conto del carattere di specialità che connota il contratto di espansione, per le nuove assunzioni previste nell'accordo è possibile accedere alle misure agevolative anche laddove siano in atto, presso il datore di lavoro, riduzioni dell'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 41, comma 7, D.Lgs. 148/2015, non ravvisandosi, in relazione a tale profilo, un effettivo contrasto con la *ratio* sottesa alla previsione di cui all'articolo 31, comma 1, lettera c), D.Lgs. 150/2015.





Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO DOMESTICI POST MATERNITÀ

La legge di Bilancio 2022 ha previsto, in via sperimentale per il 2022, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura del 50%, a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. La norma produce effetti per le lavoratrici rientrate nel posto di lavoro entro il 31 dicembre 2022. Come già precisato dall'Inps con il messaggio n. 4042/2022, l'agevolazione si applica dalla data del rientro effettivo al lavoro della lavoratrice, purché lo stesso sia avvenuto tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022. Eventuali cause di posticipo del rientro effettivo al lavoro (ad esempio ferie, malattia e permessi retribuiti), purché collocate senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti della decorrenza dell'esonero, sempre a condizione che il rientro a lavoro si sia verificato entro il 31 dicembre 2022.

L'Inps è intervenuto sul tema anche con la circolare n. 102/2022, il cui contenuto resta valido, e ora, con il messaggio n. 1552/2023, fornisce le relative istruzioni operative per la gestione degli adempimenti previdenziali.

Istruzioni operative

I datori di lavoro domestico per richiedere, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo devono inoltrare apposita domanda all'Inps:

- dal sito internet seguendo il percorso: *“Imprese e Liberi Professionisti” > “Esplora Imprese e liberi professionisti” > “Strumenti” > “Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)” > “Utilizza lo strumento”*, autenticandosi con la propria identità digitale di tipo Spid almeno di Livello 2, Cns o Cie;
- dopo aver selezionato la voce *“LD –Richiesta Esonero Contributivo per Madri Lavoratrici”*, è possibile inserire la domanda solo se il rientro al lavoro è avvenuto effettivamente entro il 31 dicembre 2022;
- per un riscontro immediato sull'accoglimento della domanda è possibile inserire il protocollo della domanda di maternità, altrimenti la richiesta sarà messa nello stato di verifica per la sua definizione;
- ultimata la procedura di presentazione della domanda è possibile scaricare la ricevuta in formato pdf e visualizzare tutte le informazioni in relazione anche allo stato di lavorazione.

In caso di accoglimento dell'istanza:

- sarà possibile generare dal portale dei pagamenti gli avvisi PagoPA ricalcolati;
- per i trimestri per i quali è già stata versata la contribuzione in misura piena, è prevista la restituzione al datore di lavoro del 50% della quota a carico della lavoratrice madre da rimborsare alla stessa;
- per il rimborso della contribuzione eventualmente versata in più il datore di lavoro dovrà presentare la domanda in via telematica (circolare n. 170/2011), attraverso le consuete modalità previste in caso di contribuzione eccedente.

Importo dei contributi con esonero del 50%

Le tabelle con l'indicazione dell'importo con esonero del 50% del contributo a carico delle lavoratrici madri valevoli per l'anno 2023 sono già state pubblicate al § 4, circolare n. 13/2023. Nel messaggio n. 1552/2023 sono riportate le tabelle contributive con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.





STUDIO MENSILE ENDOCOMI

Contributi 2022 con esonero del 50% senza contributo addizionale

Retribuzione oraria		Importo contributo orario (tra parentesi la quota a carico lavoratore)	
Effettiva	Convenzionale	Con quota CUAF	Senza quota CUAF
fino a € 8,25	€ 7,31	€ 1,27 (0,18)	€ 1,28 (0,18)
oltre € 8,25 fino a € 10,05	€ 8,25	€ 1,44 (0,20)	€ 1,45 (0,20)
oltre € 10,05	€ 10,05	€ 1,76 (0,25)	€ 1,77 (0,25)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,32	€ 0,92 (0,13)	€ 0,93 (0,13)

Contributi 2022 con esonero del 50% comprensivo del contributo addizionale per rapporti di lavoro a tempo determinato

Retribuzione oraria		Importo contributo orario (tra parentesi la quota a carico lavoratore)	
Effettiva	Convenzionale	Con quota CUAF	Senza quota CUAF
fino a € 8,25	€ 7,31	€ 1,37 (0,18)	€ 1,38 (0,18)
oltre € 8,25 fino a € 10,05	€ 8,25	€ 1,55 (0, 20)	€ 1,56 (0,20)
oltre € 10,05	€ 10,05	€ 1,90 (0,25)	€ 1,91 (0,25)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,32	€ 1,00 (0,13)	€ 1,00 (0,13)



Oggetto: MENSA DIFFUSA E BUONI PASTI

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con la risposta n. 301/E/2023, ha fornito alcune precisazioni in merito all'Iva, Irpef, Ires e Irap per il servizio di mensa aziendale che permette la fruizione di pasti, tramite un'App, presso bar, ristoranti o supermercati convenzionati.

Come noto, l'articolo 51, comma 2, lettera c), Tuir, afferma che non concorrono alla formazione del reddito *“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”*.

La disposizione, in sostanza, prevede le seguenti macro-categorie di gestione defiscalizzata dei pasti a favore dei dipendenti:

1. servizi di mensa aziendale, esenti senza limiti;
2. servizi assimilati alla mensa aziendale (c.d. mensa diffusa), esenti senza limiti;
3. servizi sostitutivi della mensa aziendale (buono pasto o indennità sostitutiva), esenti con i limiti sopra esposti.

Con la risposta sopra riportata l'Agenzia delle entrate evidenzia che, ai fini dell'applicazione del regime di mensa diffusa, nel contratto con i pubblici esercizi convenzionati non deve essere riportata la dicitura *“servizio sostitutivo di mensa aziendale”* propria del regime dei buoni pasto.

Tale formalismo, pertanto, è particolarmente importante ai fini dell'applicazione del regime di favore.



Oggetto: EMERGENZA ALLUVIONALE

Il CdM ha approvato un Decreto-Legge, allo stato non ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale, che introduce interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023, nonché nel settore energetico, che, tra l'altro, prevede:

- la possibilità per i lavoratori delle aziende di accedere alla Cassa integrazione emergenziale con un unico strumento, di nuova istituzione e per tutti i settori produttivi, ivi compreso quello agricolo, fino a un massimo di 90 giorni e fino a un massimo complessivo per questa fattispecie di 580 milioni di euro;
- l'introduzione di un'indennità *una tantum*, fino a 3.000 euro, in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, dei titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale e dei lavoratori autonomi, che abbiano dovuto sospendere l'attività a causa degli eventi alluvionali;
- la sospensione, dal 1° maggio al 31 agosto 2023, dei termini relativi agli adempimenti e versamenti tributari e contributivi, inclusi quelli derivanti da cartelle di pagamento, in scadenza a partire dal 1° maggio (la sospensione vale per gli adempimenti verso le amministrazioni pubbliche previsti a carico di datori di lavoro, di professionisti, di consulenti e centri di assistenza fiscale che abbiano sede o operino nei territori coinvolti dagli eventi alluvionali, anche per conto di aziende e clienti non operanti nei territori stessi); dei termini nei giudizi amministrativi, contabili, militari e tributari; dei termini dei procedimenti amministrativi;
- il rinvio fino al 31 luglio 2023 delle udienze dei procedimenti civili e penali e la sospensione dei termini processuali e dei giudizi civili e penali nel caso in cui la parte o il difensore siano residenti nella zona colpita dall'evento alluvionale;
- l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al servizio effettivamente prestato per il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni che non possa svolgere la prestazione lavorativa neppure attraverso la modalità agile;
- l'entrata in vigore da subito dell'articolo 140 del nuovo Codice degli appalti, relativo alle "*procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile*", che prevede la possibilità di "*disporre l'immediata esecuzione dei lavori entro il limite di 500.000 euro o di quanto indispensabile per rimuovere lo stato di pregiudizio alla pubblica e privata incolumità*".



Oggetto: AUMENTO ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATORI SECONDO SEMESTRE 2023

La Legge di Bilancio 2023 ha previsto, per i periodi da gennaio a dicembre 2023, il riconoscimento dell'esonero contributivo a favore dei lavoratori della Legge di Bilancio 2022 e pari a:

- 2 punti percentuali, se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- 3 punti percentuali, se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Il c.d. Decreto Lavoro, D.L. 48/2023, ha poi stabilito, per i periodi da luglio a dicembre 2023, che tale esonero sia incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e con i medesimi criteri e modalità previsti per l'esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2022. Restano esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico.

Le istruzioni dell'Inps sul tema sono contenute nella circolare n. 43 e nel messaggio n. 3499/2022, nonché nella circolare n. 7/2023 e ora, con il messaggio n. 1932/2023, sono state fornite le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo in oggetto, rinviando, per quanto non espressamente previsto, alle indicazioni già diffuse.

Determinazione della riduzione contributiva

Per i periodi di paga da luglio a dicembre 2023 l'esonero contributivo è riconosciuto nella misura di:

- 6 punti percentuali, se la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro;
- 7 punti percentuali, se la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro.

Per la tredicesima mensilità l'esonero sarà pari a:

- 2 punti percentuali per importi non eccedenti 2.692 euro o 3 punti percentuali per importi non superiori a 1.923 euro, in caso di erogazione in unica mensilità;
- 2 punti percentuali su importi non superiori a 224 euro o 3 punti percentuali per importi non superiori a 160 euro, in caso di erogazione mensile e sul singolo rateo di tredicesima.

Dato che la verifica del rispetto delle soglie retributive deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima e che l'innalzamento dell'esonero non produce effetti sui ratei di tredicesima, la riduzione per il periodo di paga da luglio a dicembre 2023 potrà operare, distintamente:

- sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 6%) o a 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta a dicembre 2023, se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 2%) o a 1.923 euro (riduzione del 3%);
- sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese), se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 6%) o a 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sui ratei di tredicesima, se l'importo di tali ratei non superi 224 euro (riduzione del 2%), o 160 euro (riduzione del 3%), in caso di erogazione mensile dei ratei di tredicesima.



Nelle ipotesi di cessazione/inizio/sospensione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riparametrato al numero di mensilità maturate, moltiplicando l'importo di 224 euro o di 160 euro per il numero di mensilità maturate.

Istruzioni operative

Per l'esposizione dei dati nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens, valgono le istruzioni del messaggio n. 3499/2022 e della circolare n. 7/2023. Per la valorizzazione dei codici di conguaglio, la procedura di calcolo sarà adeguata dalla mensilità di competenza di luglio fino a quella di dicembre 2023. Dato che le novità non incidono sul calcolo relativo alla tredicesima, la procedura non subirà modifiche e si applicano i codici di recupero già previsti. Pertanto, a partire dal mese di competenza di luglio 2023 dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausalContrib>, i seguenti elementi:

esonero 6%	<ul style="list-style-type: none">- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L094";- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N";- nell'elemento <BaseRif> l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima (dato da validare a partire dalla mensilità luglio 2023 al fine di uniformare le modalità espositive);- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero;- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari al 6% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.
esonero 7%	<ul style="list-style-type: none">- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L098";- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N";- nell'elemento <BaseRif> l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero;- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari al 7% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Specifiche istruzioni sono dettate anche per i datori di lavoro con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica e per quelli agricoli.



Oggetto: NUOVI TERMINI PERENTORI DEI RICORSI PER INTEGRAZIONI SALARIALI

Con la circolare n. 48/2023 l'Inps ha illustrato i contenuti del “*Regolamento in materia di ricorsi amministrativi di competenza dei Comitati dell'Inps*” approvato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 18 gennaio 2023, prevedendo al § 4, in ordine ai termini di proposizione dei ricorsi amministrativi, le diverse tempistiche previste dal nuovo Regolamento.

Con particolare riguardo ai provvedimenti di diniego o di accoglimento parziale dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria, è stato indicato che:

- i relativi ricorsi amministrativi devono essere proposti entro 30 giorni dalla data di ricezione del provvedimento di diniego o di accoglimento parziale dell'istanza;
- il suddetto termine trova applicazione con riferimento ai provvedimenti di diniego o di accoglimento parziale notificati dal 17 maggio 2023 (per i provvedimenti già notificati anteriormente alla predetta data resta, invece, confermato il più ampio termine di 60 giorni).

Con il messaggio n. 1900/2023, l'Inps ribadisce che, alla luce delle previsioni del Regolamento, il più breve e nuovo termine per la proposizione dei ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti di diniego o di accoglimento parziale dei trattamenti di integrazione salariale è fissato perentoriamente in 30 giorni dalla data di ricezione del provvedimento di diniego o di accoglimento parziale, con la conseguenza che, conclusosi il regime transitorio previsto al paragrafo 4 della citata circolare n. 48/2023 per i ricorsi notificati prima del 17 maggio 2023, le indicazioni fornite con il messaggio n. 2939/2013 devono intendersi superate.



Oggetto: RITENUTE SU COMPENSI AMMINISTRATORI CON OBBLIGO DI RIVERSAMENTO

Con la risposta a interpello n. 330/E/2023, l'Agenzia delle entrate esamina il corretto trattamento fiscale da adottare da parte di una società italiana che eroga un compenso per l'attività di consigliere di amministrazione a un dipendente di una consociata estera, verso la quale sussiste un obbligo contrattuale di riversamento dell'emolumento, ricordando, in merito ai compensi reversibili, che l'articolo 51, comma 2, lettera e), Tuir dispone che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 del precedente articolo 50.

La citata lettera b) assimila ai redditi di lavoro dipendente le indennità e i compensi percepiti a carico di terzi dai prestatori di lavoro dipendente per incarichi svolti in relazione a tale qualità (si tratta, ad esempio, della partecipazione a organi collegiali, commissioni di esami, comitati tecnici). Tale norma esclude dal novero dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, insieme ai compensi che per legge devono essere riversati allo Stato, quelli che per clausola contrattuale devono essere riversati al datore di lavoro, ma tale esclusione non comporta la loro qualifica come redditi di lavoro dipendente, in quanto sono imputati direttamente al soggetto al quale, per clausola contrattuale, devono essere riversati.

Quindi i compensi corrisposti in relazione all'incarico di consigliere di amministrazione non assumono rilevanza ai fini della determinazione del reddito, dato che il consigliere non ha alcuna disponibilità delle somme erogate in ragione dell'incarico direttivo svolto che sono pagate direttamente tra le due società consociate senza alcun riversamento da parte del dipendente a favore del proprio datore di lavoro.