



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

News aprile	3
D.L. PNRR-quater: le novità per il lavoro	6
Conversione in legge del Decreto mille proroghe: le novità per il lavoro	16
La detassazione dei premi di risultato	17
Precisioni in tema di categorie per il welfare aziendale	18
Rapporto periodico sulla parità di genere	20
Esonero per le assunzioni di donne disoccupate vittime di violenza	21
Faq inps sulla decontribuzione lavoratrici madri	23



GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Luoghi confinati e ambienti sospetti: i chiarimenti dell'INL di redazione

L'INL, con nota n. 1937 del 7 marzo 2024, interviene e fornisce chiarimenti in merito all'obbligo di certificazione dei contratti inerenti a prestazioni in luoghi confinati e ambienti sospetti.

La nota, e i chiarimenti in essa forniti sono successivi e collegati a loro volta alla nota n. 694 del 24 gennaio 2024, in merito all'obbligo di certificazione dei contratti espressione di prestazioni eseguite in luoghi confinati e ambienti sospetti di inquinamento di cui al D.P.R. 177/2011.

Viene sottolineata la suscettibilità di interpretazioni differenti del testo della norma richiamata, aspetto che è anche alla base della richiesta dell'INL di una proposta di modifica dello stesso D.P.R. 177/2011.

Con la nota n. 1937/2024 l'INL fornisce, nelle more della ipotizzata revisione della normativa, un'interpretazione letterale del testo di legge, e prevedendo quindi un obbligo di certificazione per i soli contratti atipici e non anche per quelli subordinati a tempo indeterminato.

(INL, nota, 7 marzo 2024, n. 1937)

Aggiornato l'elenco delle OO.SS. firmatarie del T.U. sulla rappresentanza

L'Inps, con messaggio n. 1040 del 11 marzo 2024, fornisce l'elenco aggiornato delle Organizzazioni sindacali firmatarie del Testo Unico sulla rappresentanza, coerentemente con quanto previsto dalla circolare Inps n. 146 del 6 dicembre 2019 e in ottemperanza con gli impegni assunti con la sottoscrizione della Convenzione tra Inps, INL, Confindustria, Cgil, Cisl, Uil.

Tale convenzione ha la finalità di realizzare l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione dei dati relativi alla rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Con il messaggio Inps n. 1040/2024 viene formalizzato l'inserimento con decorrenza febbraio 2024 delle seguenti Organizzazioni sindacali (e annesse codifiche):

- F00199 – Confil Felp;
- F00200 – Flaica Uniti Cub.

Viene, quindi, aggiornato anche l'elenco complessivo che costituisce allegato del citato messaggio n. 1040/2024.

(Inps, messaggio, 11 marzo 2024, n. 1040)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Inps: emissione di avvisi bonari Gestione artigiani e commercianti

L'Inps, con messaggio n. 1026 dell'11 marzo 2024, fornisce chiarimenti in merito al recupero credito, e agli annessi avvisi bonari, relativi alla Gestione artigiani e commercianti.

In particolare, l'istituto rende noto che sono in fase di elaborazione e successiva emissione gli avvisi bonari relativi alla rata di contribuzione fissa in scadenza a novembre 2023.

Gli avvisi di addebito saranno resi disponibili nel cassetto previdenziale artigiani e commercianti, e contestualmente sarà inviata una mail di *alert* ai titolari delle posizioni contributive interessate (nonché agli intermediari che abbiano fornito a loro volta il proprio indirizzo).

(Inps, messaggio, 11 marzo 2024, n. 1026)



**Inps: nuove implementazioni per la piattaforma Omnia IS**

L'Inps, con messaggio n. 1109 del 14 marzo 2024, rende nota l'implementazione di ulteriori servizi inerenti alla piattaforma Omnia IS.

Il messaggio, dopo aver passato in rassegna le varie implementazioni che nel tempo sono state rilasciate, rende nota la messa a disposizione di un video tutorial, disponibile sia un link YouTube sia all'interno del portale Inps.

Finalità del video è quella di fornire indicazione dettagliata di tutti i passaggi utili per la compilazione e per l'invio della domanda di CigO attraverso la piattaforma Omnia IS, così da consentire di avere un supporto anche visivo.

(Inps, messaggio, 14 marzo 2024, n. 1109)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI**Inps: le novità in tema di pensioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2024**

L'Inps, con circolare n. 46 del 13 marzo 2024, riepiloga le principali novità in materia pensionistica introdotte dalla L. 213/2023.

Tra le novità introdotte, quelle che riguardano il requisito dell'importo soglia per coloro che sono "contributivi puri" (primo accredito contributivo successivo al 1° gennaio 1996) che in base a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 125, lettera a), L. 213/2023 è pari all'importo dell'assegno sociale (534,41 euro per l'anno 2024).

Novità previste anche per la pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 1, D.Lgs. 201/2011, sia rispetto all'importo soglia per l'accesso (3 volte l'importo mensile dell'assegno sociale, ridotto a 2,8 nei confronti delle donne con un figlio e a 2,6 volte per le donne con più figli), per quanto concerne l'importo massimo di pensione da porre in pagamento, il cui valore lordo mensile non può essere superiore a 5 volte il trattamento minimo, almeno sino al conseguimento del diritto di accesso alla pensione di vecchiaia.

(Inps, circolare, 13 marzo 2024, n. 46)

Inps: novità in materia di richieste pensionistiche

L'Inps, con il messaggio n. 1027 dell'11 marzo 2024, rende nota la creazione di una nuova tipologia di ricostituzione per motivi contributivi "per variazione dati supplemento", grazie alla quale è possibile richiedere la correzione e l'integrazione di un supplemento già liquidato di pensione.

A seguito dell'introduzione della nuova tipologia di ricostituzione in oggetto, non è più possibile richiedere la correzione/integrazione dei dati di un supplemento già liquidato sulla pensione attraverso l'istanza di ricostituzione documentale.

Le istanze in oggetto possono essere presentate dal cittadino attraverso i seguenti canali:

- direttamente dal sito internet www.inps.it, accedendo tramite SPID (Sistema pubblico di identità digitale) almeno di Livello 2, CNS (Carta nazionale dei servizi) o CIE (Carta di identità elettronica) 3.0, seguendo il percorso "Pensione e Previdenza" > "Domanda di pensione" e proseguendo all'interno dell'area tematica > "Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, Certificazioni, APE Sociale e Beneficio precoci". Dopo l'autenticazione è necessario procedere con la scelta del prodotto di cui sopra, all'interno del menù "Variazione pensione";
- utilizzando i servizi offerti dagli Istituti di Patronato riconosciuti dalla legge;



- chiamando il *contact center* integrato al numero verde 803164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06164164 (da rete mobile a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

(Inps, messaggio, 11 marzo 2024, n. 1027)

Semplificazione dell'istanza di pensione anticipata ordinaria

L'Inps, con il messaggio n. 1041 dell'11 marzo 2024, rende nota la semplificazione dell'istanza di pensione anticipata ordinaria, a seguito della reingegnerizzazione del sistema di gestione delle domande.

Le istanze in oggetto possono essere presentate dal cittadino attraverso i seguenti canali:

- direttamente dal sito *internet* www.inps.it, accedendo tramite SPID (Sistema pubblico di identità digitale) almeno di Livello 2, CNS (Carta nazionale dei servizi) o CIE (Carta di identità elettronica) 3.0, seguendo il percorso "*Pensione e Previdenza*" > "*Domanda di pensione*" e proseguendo all'interno dell'area tematica > "*Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, Certificazioni, APE Sociale e Beneficio precoci*". Dopo l'autenticazione è necessario procedere con la scelta del prodotto di cui sopra, all'interno del menù "*Variazione pensione*";
- utilizzando i servizi offerti dagli Istituti di Patronato riconosciuti dalla legge;
- chiamando il *contact center* integrato al numero verde 803164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06164164 (da rete mobile a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

(Inps, messaggio, 11 marzo 2024, n. 1041)

**Oggetto: D.L. PNRR-QUATER: LE NOVITÀ PER IL LAVORO**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 52/2024 il D.L. 2 marzo 2024, n. 19, rubricato “*Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*”: di seguito si sintetizzano le principali disposizioni per professionisti e aziende in materia di lavoro.

Articolo 25	Contenuto
Comma 1	<p>Pignoramento presso terzi</p> <p>Viene sostituito il primo periodo dell'articolo 546, comma 1, c.p.c., con il seguente: “<i>Dal giorno in cui gli è notificato l’atto previsto nell’articolo 543, il terzo è soggetto agli obblighi che la legge impone al custode relativamente alle cose e alle somme da lui dovute, nei limiti dell’importo del credito precettato aumentato di 1.000,00 euro per i crediti fino a 1.100,00 euro, di 1.600,00 euro per i crediti da 1.100,01 euro fino a 3.200,00 euro e della metà per i crediti superiori a 3.200,00 euro</i>”.</p> <p>Nuovo articolo 551-bis, c.p.c.</p> <p>Viene poi aggiunto il nuovo articolo 551-bis, c.p.c., relativo all’efficacia del pignoramento di crediti del debitore verso terzi.</p> <p>Innanzitutto, si prevede che, salvo che sia già stata pronunciata l’ordinanza di assegnazione delle somme o sia già intervenuta l’estinzione o la chiusura anticipata del processo esecutivo, il pignoramento di crediti del debitore verso terzi perde efficacia decorsi 10 anni dalla notifica al terzo del pignoramento o della dichiarazione di interesse. Al fine di conservare l’efficacia del pignoramento, nei 2 anni antecedenti alla scadenza del termine decennale, il creditore pignorante o il creditore intervenuto a norma dell’articolo 525, c.p.c., può notificare a tutte le parti e al terzo una dichiarazione di interesse al mantenimento del vincolo pignoratorio.</p> <p>La dichiarazione contiene l’indicazione della data di notifica del pignoramento, dell’ufficio giudiziario innanzi al quale è pendente la procedura esecutiva, delle parti, del titolo esecutivo e del numero di ruolo della procedura, nonché l’attestazione che il credito persiste.</p> <p>La dichiarazione di interesse è depositata nel fascicolo dell’esecuzione, a pena di inefficacia della stessa, entro 10 giorni dall’ultima notifica. Se il pignoramento è eseguito nei confronti di più terzi, l’inefficacia del medesimo si produce solo nei confronti dei terzi rispetto ai quali non è notificata e depositata la dichiarazione di interesse.</p> <p>In mancanza della notifica della dichiarazione di interesse, il terzo è liberato dagli obblighi previsti dall’articolo 546, c.p.c., decorsi 6 mesi dalla scadenza del termine di efficacia del pignoramento previsto dal comma 1.</p> <p>Il processo esecutivo si estingue di diritto decorsi 10 anni dalla notifica al terzo del pignoramento o della successiva dichiarazione di interesse o, se i terzi sono più, dall’ultima delle notifiche ai medesimi.</p> <p>Le disposizioni di cui sopra si applicano anche se l’esecuzione è sospesa.</p>



CIRCOLARE MENSILE PREVIDENZIALE

	<p>Modifica all'articolo 533, c.p.c.</p> <p>Viene previsto che la notifica dell'ordinanza di assegnazione sia accompagnata da una dichiarazione nella quale il creditore indica al terzo i dati necessari per provvedere al pagamento, previsti dall'articolo 169-<i>septies</i> delle disposizioni per l'attuazione c.p.c.</p> <p>L'obbligo di pagamento decorre, per il terzo, dalla notifica dell'ordinanza di assegnazione e della dichiarazione.</p> <p>Si prevede, inoltre, che i crediti assegnati cessino di produrre interessi nei confronti del debitore e del terzo se l'ordinanza di assegnazione non è notificata al terzo entro 90 giorni dalla sua pronuncia o dalla sua comunicazione, unitamente alla dichiarazione.</p> <p>Gli interessi riprendono a decorrere dalla data della notifica dell'ordinanza e della dichiarazione.</p> <p>L'ordinanza di assegnazione diventa inefficace se non è notificata al terzo entro i sei mesi successivi alla scadenza del medesimo termine di cui all'articolo 551-<i>bis</i>, comma 1, c.p.c..</p>
Comma 2	<p>Viene aggiunto il nuovo articolo 169-<i>septies</i>, alle disposizioni per l'attuazione c.p.c., in cui si dettagliano i contenuti della dichiarazione prevista dall'articolo 553, c.p.c.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il numero di ruolo della procedura, l'indicazione del titolo esecutivo, i dati anagrafici e il codice fiscale del creditore e, se diverso, anche del destinatario del pagamento; 2. l'importo dovuto, comprensivo del dettaglio degli interessi, degli accessori e delle spese; 3. l'identificativo del conto di pagamento ovvero l'indicazione di altra modalità di esecuzione del pagamento.
Comma 3	<p>Entrata in vigore articolo 551-<i>bis</i>, c.p.c.</p> <p>L'articolo 551-<i>bis</i>, c.p.c., introdotto dal comma 1, lettera b), si applica anche alle procedure esecutive pendenti alla data di entrata in vigore del decreto.</p> <p>Il pignoramento di crediti presso terzi pendente da almeno 8 anni alla data di entrata in vigore del D.L. 19/2024 perde efficacia se il creditore procedente o il creditore intervenuto non procedono alla notifica della dichiarazione di interesse al mantenimento del vincolo pignoratizio entro il termine di 2 anni a decorrere dall'entrata in vigore del decreto.</p>
Articolo 29	Contenuto
Comma 1	<p>Durc: modifica all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006</p> <p>Viene riscritto l'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006.</p> <p>Innanzitutto si specifica che i benefici normativi e contributivi sono subordinati, oltre che al Durc, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Viene introdotto il nuovo comma 1175-<i>bis</i></p> <p>Sulla base di tale disposizione si consente l'accesso ai benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni</p>



TITOLO MEDIANTE PROVVEDIMENTI

	<p>amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.</p>
Comma 2	<p>Appalto</p> <p>Viene modificato nuovamente l'articolo 29, D.Lgs. 276/2003.</p> <p>Innanzitutto, viene aggiunto un nuovo comma 1-<i>bis</i>, dove si prevede che al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto sia corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.</p> <p>Viene, poi, modificato il comma 2, prevedendo che il regime di solidarietà previsto in materia di appalto si applichi anche all'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei casi di cui all'articolo 18, comma 2 (somministrazione illecita) nonché ai casi di appalto e di distacco irregolari.</p>
Comma 3	<p>Sanzioni</p> <p>Il comma 3 va a sostituire quanto previsto dall'articolo 1, comma 445, L. 145/2018, stabilendo che siano aumentate del 30% le sanzioni in materia di lavoro per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione di cui all'articolo 3, D.L. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. 73/2002 (lavoro irregolare) e del 20% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, D.Lgs. 276/2003 (somministrazione illecita), all'articolo 12, D.Lgs. 136/2016 (obblighi di comunicazione in materia di distacco), e all'articolo 18-<i>bis</i>, commi 3 e 4, D.Lgs. 66/2003 (durata media massima orario di lavoro, riposo giornaliero e settimanale).</p>
Comma 4	<p>Sanzioni penali in materia di intermediazione e somministrazione</p> <p>Il comma 4 modifica l'articolo 18, D.Lgs. 276/2003.</p> <p>Innanzitutto, si modifica il comma 1, reintroducendo sanzioni di carattere penale per una serie di illeciti relativi all'intermediazione e la somministrazione.</p> <p>L'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione (articolo 4, comma 1, lettere a) e b)), è punito con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 euro.</p> <p>L'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale (articolo 4, comma 1, lettere d) ed e)), è punito con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da 900 a 4.500 euro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300 a 1.500 euro.</p> <p>Viene, poi, modificato il comma 2 dell'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.</p> <p>Con modifica del comma 5-<i>bis</i> del medesimo provvedimento, si prevede che, nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di</p>



CIRCOLARE MENSILE

	<p>cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore siano puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione</p> <p>Viene, poi, aggiunto il nuovo comma 5-ter, che reintroduce il reato di somministrazione fraudolenta: quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.</p> <p>Nel nuovo comma 5-quater si stabilisce che gli importi delle sanzioni previste dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, siano aumentati del 20% ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>Al comma 5-quinquies viene stabilito che l'importo delle sanzioni previste dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, non possa, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro.</p> <p>Infine, il nuovo comma 5-sexies assegna il 20% dell'importo delle somme versate in sede amministrativa, ai sensi dell'articolo 15, D.Lgs. 124/2004, e dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, D.Lgs. 758/1994, per l'estinzione degli illeciti di cui all'articolo 29, D.L. 19/2024, al Fondo risorse decentrate dell'INL per la valorizzazione del personale del medesimo Ispettorato (articolo 1, comma 445, lettera e), secondo periodo, L. 145/2018).</p>
Comma 5	<p>Somministrazione fraudolenta</p> <p>Viene abrogato l'articolo 38-bis, D.Lgs. 81/2015 (in materia di somministrazione fraudolenta, ora disciplinata dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003).</p>
Comma 6	<p>Prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato</p> <p>Viene sostituito il comma 354 dell'articolo 1, L. 197/2022:</p> <p><i>“In caso di superamento del limite di durata (attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore) previsto dal co. 344, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al co. 344, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione del co. 344 da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124”.</i></p>
Commi 7-9	<p>Lista di conformità INL</p> <p>All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'INL rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente tramite il sito istituzionale del medesimo Ispettorato e denominato “Lista di conformità INL”. L'iscrizione nell'elenco informatico è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679. I datori di lavoro cui è stato rilasciato l'attestato non sono sottoposti, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione, a ulteriori verifiche da parte dell'INL nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le</p>



CIRCOLARE MENSILE PREVIDENZIALE

	<p>eventuali richieste di intervento nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.</p> <p>In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'INL provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.</p>
Comma 10	<p>Verifica congruità incidenza manodopera</p> <p>Nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, nei casi e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 8, comma 10-bis, D.L. 76/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 120/2020.</p>
Comma 11	<p>Appalti pubblici: versamento del saldo finale</p> <p>Negli appalti pubblici di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro, fermi restando i profili di responsabilità amministrativo-contabile, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della <i>performance</i> dello stesso. L'esito dell'accertamento della violazione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), anche ai fini dell'esercizio dei poteri a essa attribuiti ai sensi dell'articolo 222, comma 3, lettera b), Codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. 36/2023.</p>
Commi 12	<p>Appalti privati: versamento del saldo finale</p> <p>Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro a carico del committente.</p>
Commi15-17	<p>Esonero contributivo lavoratori domestici</p> <p>Al fine di promuovere il miglioramento, anche in via progressiva, del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni di lavoro, di cura e di assistenza in favore delle persone anziane non autosufficienti e a favorire la regolarizzazione del lavoro di cura prestato al domicilio della persona non autosufficiente, a decorrere dalla data che sarà comunicata dall'Inps, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con un'età anagrafica di almeno 80 anni, invalidi civili e titolari dell'indennità di accompagnamento, è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro domestico, nel limite massimo di importo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base trimestrale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>Il datore di lavoro destinatario della prestazione deve possedere un valore dell'Isee per le prestazioni agevolate di natura socio-sanitaria, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro. Il beneficio non spetta nel caso in cui tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro o persona del suo nucleo familiare sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di 6 mesi, nonché in caso di assunzione di</p>





CIRCOLARE MENSILE

	parenti o affini, salvo le eccezioni previste dall'articolo 1, comma 3, secondo periodo, nn. 1-5, D.P.R. 1403/1971.
Comma 19	<p>Patente a punti sicurezza cantieri</p> <p>Mediante modifica dell'articolo 27, D.Lgs. 81/2008, si prevede che, a far data dal 1° ottobre 2024 e all'esito della integrazione del relativo portale <i>internet</i>, sono tenuti al possesso della patente le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili.</p> <p>La patente è rilasciata, in formato digitale, dalla competente sede territoriale dell'INL, subordinatamente al possesso dei seguenti requisiti da parte del responsabile legale dell'impresa o del lavoratore autonomo richiedente:</p> <ol style="list-style-type: none">iscrizione alla CCIAA;adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa, degli obblighi formativi di cui all'articolo 37;adempimento, da parte dei lavoratori autonomi, degli obblighi formativi previsti dal D.L. 19/2024;possesso del Durc in corso di validità;possesso del DVR;possesso del Durf. <p>Nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività nei cantieri, salva diversa comunicazione notificata dalla competente sede dell'INL.</p> <p>La patente è dotata di un punteggio iniziale di 30 crediti e consente ai soggetti di operare nei cantieri temporanei o mobili con una dotazione pari o superiore a 15 crediti.</p> <p>La patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze degli accertamenti e dei conseguenti provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo:</p> <ol style="list-style-type: none">accertamento delle violazioni di cui all'Allegato I: 10 crediti;accertamento delle violazioni che espongono i lavoratori ai rischi indicati nell'Allegato XI: 7 crediti;provvedimenti sanzionatori di cui all'articolo 3, commi 3 ss., D.L. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. 73/2002: 5 crediti;riconoscimento della responsabilità datoriale di un infortunio sul luogo di lavoro da cui sia derivata:<ol style="list-style-type: none">la morte: 20 crediti;un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale: 15 crediti;un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 40 giorni: 10 crediti. <p>Nei casi di infortuni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, la competente sede territoriale dell'INL può sospendere, in via cautelativa, la patente fino a un massimo di 12 mesi. L'INL definisce i criteri, le procedure e i termini del provvedimento di sospensione. Ciascun provvedimento di cui al comma 4 e al comma 19 riporta i crediti decurtati. Gli atti e i provvedimenti emanati in relazione al medesimo accertamento ispettivo non possono, nel complesso, comportare una decurtazione superiore a 20 crediti.</p>





CIRCOLARE MENSILE

L'Amministrazione che ha formato gli atti e i provvedimenti definitivi di cui ai commi 4 e 5 ne dà notizia, entro 30 giorni dalla notifica ai destinatari, anche alla competente sede territoriale dell'INL, la quale procede entro 30 giorni dalla comunicazione alla decurtazione dei crediti.

I crediti decurtati possono essere reintegrati a seguito della frequenza, da parte del soggetto nei confronti del quale è stato emanato uno dei provvedimenti di cui ai commi 4 e 5, dei corsi di cui all'articolo 37, comma 7, D.Lgs. 81/2008. Ciascun corso consente di riacquistare 5 crediti, a condizione della trasmissione di copia del relativo attestato di frequenza alla competente sede dell'INL. I crediti riacquistati non possono superare complessivamente il numero di 15. Trascorsi 2 anni dalla notifica degli atti e dei provvedimenti di cui ai commi 4 e 5, previa trasmissione alla competente sede dell'INL di copia dell'attestato di frequenza di uno dei corsi, la patente è incrementata di un credito per ciascun anno successivo al secondo, sino a un massimo di 10 crediti, qualora l'impresa o il lavoratore autonomo non siano stati destinatari di ulteriori atti o provvedimenti di cui ai commi 4 e 5. Il punteggio è, inoltre, incrementato di 5 crediti in relazione alle imprese che adottano i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 30, D.Lgs. 81/2008.

Una dotazione inferiore a 15 crediti della patente non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili, fatto salvo il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso al momento dell'ultima decurtazione dei crediti.

L'attività in cantieri temporanei o mobili da parte di un'impresa o un lavoratore autonomo privi della patente o in possesso di una patente recante un punteggio inferiore a 15 crediti comporta il pagamento di una sanzione amministrativa da 6.000 a 12.000 euro, non soggetta alla procedura di diffida di cui all'articolo 301-bis, D.Lgs. 81/2008, e l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al Codice dei contratti pubblici, per un periodo di 6 mesi.

Le informazioni relative alla patente confluiscono in un'apposita sezione del portale nazionale del sommerso.

La patente a punti può essere estesa ad altri ambiti di attività individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base di quanto previsto da uno o più accordi stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Non sono tenute al possesso della patente le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione Soa.

Articolo 30	Misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo
Comma 1	<p>Omissioni ed evasioni contributive</p> <p>Il comma 1 dell'articolo 30 modifica, a decorrere dal 1° settembre 2024, l'articolo 116, comma 8, L. 388/2000.</p> <p>Innanzitutto, si prevede che, in caso di omissione contributiva, se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, la maggiorazione di 5,5 punti del Tur non trova applicazione.</p>





RISOLUZIONE DEI CONTRIBUITI

	<p>Viene modificata anche la disciplina dell'evasione contributiva, connessa a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, poste in essere con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante l'occultamento di rapporti di lavoro in essere, retribuzioni erogate o redditi prodotti, ovvero di fatti o notizie rilevanti per la determinazione dell'obbligo contributivo. L'evasione comporta il pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30%, fermo restando che la sanzione civile non può essere superiore al 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Se la denuncia della situazione debitoria è effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile pari, in ragione d'anno, al Tur maggiorato di 5,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia. Il Tur è maggiorato di 7,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi è effettuato entro 90 giorni dalla denuncia.</p> <p>La sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura agevolata è subordinata al versamento della prima rata.</p> <p>Viene aggiunta la nuova lettera b-bis), dove si prevede che, in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive, il versamento della sanzione civile, per omissione o per evasione, nella misura del 50%, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura è subordinata al versamento della prima rata.</p>
Comma 2	<p>Mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze</p> <p>A decorrere dal 1° settembre 2024, in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori (articolo 116, comma 10, L. 388/2000) sono dovuti gli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ.. La disciplina oggi vigente prevede, viceversa, Tur maggiorato di 5,5 punti, con la sanzione civile che non può essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>
Comma 3	<p>Riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali</p> <p>Viene modificato l'articolo 116, comma 15, lettera b), L. 388/2000: potrà essere concessa la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali in caso di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale per i quali siano stati adottati i provvedimenti di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario e, comunque, in tutti i casi di crisi che presentino particolare rilevanza sociale ed economica in relazione alla situazione occupazionale locale e alla situazione produttiva del settore e che rendono probabile l'insolvenza.</p>
Commi 5-8	<p>Informazioni rese dall'Inps</p>



ATTUALITÀ MEDIO EVIDENZIALI

A decorrere dal 1° settembre 2024 l'Inps mette a disposizione del contribuente ovvero del suo intermediario gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente, acquisiti direttamente o pervenuti da terzi, relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi. Il contribuente può segnalare all'Inps eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti.

Con deliberazione del CdA Inps, assunta con la maggioranza assoluta dei componenti in carica, sono individuati i criteri e le modalità con cui gli elementi e le informazioni sono messi a disposizione del contribuente e sono indicate, altresì, le fonti informative, la tipologia di informazioni da fornire al contribuente, le fattispecie di esclusione, i criteri, le modalità e i termini di comunicazione tra quest'ultimo e l'Amministrazione, assicurate anche a distanza mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, nonché i livelli di assistenza e i rimedi per la regolarizzazione di eventuali inadempimenti contributivi.

La regolarizzazione degli inadempimenti contributivi, secondo le modalità e i termini indicati con la deliberazione, comporta l'applicazione, in ragione della violazione contestata, delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, L. 388/2000:

- a) in caso di omissione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;
- b) in caso di evasione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura ridotta è subordinata al versamento della prima rata.

In caso di mancata regolarizzazione e di mancato pagamento nei termini indicati, l'Inps procede alla notifica al contribuente dell'importo della contribuzione omessa, con l'applicazione delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, L. 388/2000:

- a) nelle ipotesi relative all'omissione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;
- b) nelle ipotesi relative all'evasione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al 30%; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 60% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

Commi 10-14

Attività di controllo Inps mediante banche dati

Dal 1° settembre 2024, senza pregiudizio dell'eventuale ulteriore accertamento ispettivo, le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali, ivi compresi i contributi dovuti in caso di utilizzo di prestatori di lavoro formalmente imputati a terzi ovvero a titolo di responsabilità solidale, possono fondarsi su accertamenti eseguiti d'ufficio dall'Inps sulla base di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell'Istituto medesimo o di altre P.A., alle quali l'Istituto possa accedere in base alla legislazione vigente, e dalla comparazione dei relativi dati, da cui si deducano l'esistenza e la misura di basi imponibili non dichiarate o la fruizione di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni, comunque denominate, in tutto o in parte non dovuti.





RUBRICA MEDIA E MEDICINA

Gli uffici Inps possono:

- a) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a comparire di persona o per mezzo di rappresentanti per fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;
- b) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a esibire o trasmettere atti e documenti rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;
- c) inviare ai contribuenti questionari relativi a dati e notizie di carattere specifico rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti o nei confronti di altri contribuenti con i quali abbiano intrattenuto rapporti, con invito a restituirli compilati e firmati;
- d) invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere, anche in copia fotostatica, atti o documenti rilevanti concernenti specifici rapporti intrattenuti con il contribuente e a fornire i chiarimenti relativi, nonché a rendere dichiarazioni su questionari trasmessi dall'Inps.

Gli inviti e le richieste sono trasmessi, in via prioritaria, tramite pec. Dalla data di notificazione decorre il termine fissato dall'ufficio per l'adempimento, che non può essere inferiore, in ogni caso, a 15 giorni.

Sulla base delle risultanze dell'attività accertativa effettuata d'ufficio, l'Inps può formare avviso di accertamento, da notificare al contribuente prioritariamente tramite pec. Qualora il contribuente esegua il pagamento integrale dei contributi dovuti entro 30 giorni dalla notifica dell'avviso di accertamento, si applica la sanzione civile nella misura di cui all'articolo 116, comma 8, lettera c), L. 388/2000.

Nel giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo ovvero di opposizione all'avviso di addebito, la mancata comparizione all'invito di cui al comma 11, lettera a), ovvero l'omessa comunicazione, in tutto o in parte, dei dati, delle notizie e dei documenti richiesti ai sensi delle lettere b), c) e d) del medesimo comma 11 costituiscono argomenti di prova ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della decisione.



Oggetto: **CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO MILLE PROROGHE: LE NOVITÀ PER IL LAVORO**

Si informano i Signori Clienti che è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 febbraio 2024 la L. 18/2024, di conversione del D.L. 215/2023 (c.d. Decreto Mille Proroghe).

Si segnalano le seguenti novità per il lavoro e l'amministrazione del personale.

Contratti a termine

Viene prorogata fino al 31 dicembre 2024 la possibilità di individuare, per giustificare rapporti a termine nel momento in cui la durata complessiva del rapporto supera i 12 mesi anche a seguito di proroghe e rinnovi, esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi (articolo 18, comma 4-*bis*).

Si segnala che la data sopra indicata rappresenta il termine ultimo per sottoscrivere contratti a termine, che superino la soglia di 12 mesi, sulla base di ragioni che prescindono dalla contrattazione collettiva: la scadenza del contratto potrà infatti essere successiva a tale data.

Si ricorda, infine, che nel contratto dovranno essere specificate le ragioni, temporanee e oggettive, che rientrano nelle causali sopra indicate e che giustificano la durata a termine di quel contratto.

Lavoro sportivo

Le figure degli istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, dei direttori tecnici, e degli istruttori presso società sportive, già iscritte presso il Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo hanno diritto di optare, entro il 30 giugno 2024, per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento.

Viene prevista l'esenzione fino al 31 dicembre 2024 dalla ritenuta alla fonte relativa ai premi corrisposti ad atleti e tecnici per i risultati ottenuti nelle competizioni sportive (articolo 14, comma 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*).

Ravvedimento speciale

Il ravvedimento speciale (pagamento di un diciottesimo del minimo edittale delle sanzioni irrogabili previsto dalla legge, oltre all'imposta e agli interessi dovuti) si applica anche alle violazioni riguardanti le dichiarazioni validamente presentate relative al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2022. A tale fine, il versamento delle somme dovute può essere effettuato in un'unica soluzione entro il 31 marzo 2024 ovvero in 4 rate di pari importo da versare, rispettivamente, entro il 31 marzo 2024, entro il 30 giugno 2024, entro il 30 settembre 2024 ed entro il 20 dicembre 2024. Sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi nella misura del 2% annuo. La regolarizzazione di cui al presente comma si perfeziona con il versamento di quanto dovuto in un'unica soluzione ovvero con il versamento della prima rata entro il 31 marzo 2024 e con la rimozione delle irregolarità od omissioni.

**Oggetto: LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO**

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con circolare n. 5/E/2024 e con risposta a interpello n. 59/E/2024, ha fornito i seguenti chiarimenti in merito alla detassazione dei premi di produttività:

- anche per l'anno 2024 l'aliquota agevolata di tassazione dei premi di risultato è pari al 5% (e non del 10% come ordinariamente previsto);
- l'indice incrementale previsto dalla contrattazione collettiva al fine dell'ottenimento della detassazione deve essere direttamente correlato alla determinazione del premio. Ai fini dell'agevolazione fiscale non può essere previsto un indice di efficienza che debba essere incrementale solo ai fini dell'agevolazione fiscale e non ai fini della corresponsione del premio.



Oggetto: PRECISAZIONI IN TEMA DI CATEGORIE PER IL WELFARE AZIENDALE

L'Agenzia delle entrate con risposta a interpello n. 57/E/2024 fornisce un chiarimento, per la verità dissonante con quanto fino a oggi indicato e che per tale motivo merita attenzione, in ordine all'individuazione delle categorie utili per erogare beni e servizi in natura non imponibili fiscali e previdenziali nell'ambito di un piano di *welfare* aziendale. È noto che la regola generale contenuta nel Tuir (articolo 51) stabilisce 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”*. Con la predetta disposizione viene sancito il c.d. *“principio di onnicomprensività”* del reddito di lavoro dipendente, in virtù del quale tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce, a qualunque titolo, in relazione al rapporto di lavoro, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Il medesimo articolo 51 individua, tuttavia, al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3, specifiche deroghe, elencando le opere, i servizi, le prestazioni e i rimborsi spesa che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo in parte, sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione. In altri termini, precisano i tecnici dell'Agenzia delle entrate, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente deve essere coordinata con il principio di onnicomprensività che, riconducendo nell'alveo di tale categoria reddituale tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, riconosce l'applicazione residuale delle predette deroghe, in ragione anche della circostanza che i *benefit* ivi previsti non sempre assumono una connotazione strettamente reddituale. Pertanto, qualora tali *benefit* rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la *performance* del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione. La medesima Agenzia delle entrate con la circolare n. 28/E/2016 definisce *welfare* aziendale le *“prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente”*. Come ribadito nella risoluzione n. 55/E/2020 occorre che i *benefit* siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti. Al riguardo, l'Amministrazione finanziaria ha più volte precisato che il Legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione *“alla generalità dei dipendenti”* ovvero a *“categorie di dipendenti”*, non riconosce l'applicazione delle disposizioni tassativamente elencate nel comma 2 ogni qual volta le somme o servizi ivi indicati siano rivolti *ad personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori. La citata prassi ha ulteriormente chiarito che l'espressione *“categorie di dipendenti”* utilizzata dal Legislatore non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo *“tipo”* o di un certo *“livello”* o *“qualifica”* (ad esempio, tutti gli operai del turno di notte), ovvero a un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle *“utilità”* previste. Non si ritiene, invece, possibile individuare una *“categoria di dipendenti”* sulla base di una distinzione, e qui sta l'improvviso *revirement* dell'Agenzia delle entrate, non legata alla prestazione lavorativa ma a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente.

Inoltre, nell'ipotesi in cui il piano di *welfare* fosse alimentato anche da somme costituenti retribuzione fissa o variabile degli aderenti - fatta salva l'ipotesi disciplinata per i premi di produttività detassabili -



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

ovvero la parte di importo riconosciuto ai dipendenti sotto forma di *welfare* (c.d. credito *welfare*) non utilizzato si convertisse in denaro, rimarrebbe impregiudicata la rilevanza reddituale dei “*valori*” corrispondenti ai servizi offerti agli stessi in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente. Nello specifico l’Agenzia delle entrate ha preso in esame il caso di un datore di lavoro che intende erogare, alle lavoratrici madri che usufruiscono del congedo parentale, un importo, sotto forma di *welfare*, corrispondente alla differenza tra il 100% della retribuzione lorda e l’indennità o congedo parentale, per un periodo di 3 mesi. Al riguardo, viene rilevato che la somma che alimenta il credito *welfare* individuale sarebbe costituita dalla differenza tra quanto erogato dall’Inps e la retribuzione fissa spettante alla dipendente qualora rientrasse in servizio. Nella risposta a interpello viene rilevato che l’attribuzione del *welfare* aziendale in base allo *status* di maternità non appare idonea a individuare una “*categoria di dipendenti*” nel senso sopra illustrato, e si ritiene così che le somme in oggetto debbano assumere rilevanza reddituale in quanto, rappresentando un’erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile, rispondono a finalità retributive.





Oggetto: RAPPORTO PERIODICO SULLA PARITÀ DI GENERE

Le aziende che occupano più di 50 dipendenti devono redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti.

Il Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022 e il relativo Allegato A ne definiscono le modalità di redazione. Le aziende che occupano fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria.

Il rapporto deve essere redatto in modalità esclusivamente telematica tramite l'applicativo informatico disponibile sul portale Servizi Lavoro.

Limitatamente al biennio 2020-2021, il termine di trasmissione del rapporto era stato prorogato al 30 settembre 2022. Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio (per il biennio 2022-2023 entro il 30 aprile 2024).

Attraverso l'applicativo informatico, entro il 31 dicembre di ogni anno, è reso disponibile alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di trasmissione del rapporto. Analogamente, sono resi disponibili alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle Città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori.

La mancata trasmissione – anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio – comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 11, D.P.R. 520/1995; se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

L'INL verifica la veridicità dei rapporti e, in caso di rapporto mendace o incompleto, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.



Oggetto: ESONERO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA

Con la recente Legge di Bilancio è stata prevista una specifica agevolazione contributiva - in favore dei datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del c.d. Reddito di libertà - che consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'Inail, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.

Con recente circolare n. 41/2024 l'Inps ha offerto le proprie indicazioni operative.

Viene ricordato come la norma specifichi puntualmente la durata dell'agevolazione, in relazione alle differenti tipologie contrattuali esistenti:

- se l'assunzione è stata effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per 12 mesi dalla data dell'assunzione;
- se successivamente, il predetto contratto a termine viene trasformato a tempo indeterminato, l'esonero si prolunga fino a 18 mesi dalla data dell'assunzione;
- se l'assunzione è stata effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di 24 mesi dalla data dell'assunzione.

Viene quindi meglio indicata la definizione delle lavoratrici con rapporto agevolabile, ovvero donne vittime di violenza, senza figli o con figli minori, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali, beneficiarie della misura denominata "Reddito di libertà". Si tratta di donne residenti nel territorio italiano che siano cittadine italiane o comunitarie oppure, in caso di cittadine di Stato extracomunitario, in possesso di regolare permesso di soggiorno.

Questi i requisiti necessari:

1. essere disoccupata, ovvero soggetto privo di impiego che ha presentato la DIA (dichiarazione di immediata disponibilità) al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro;
2. essere percettrice del Reddito di libertà, nel senso che l'agevolazione spetta solo in relazione alle assunzioni di donne percettrici del Reddito di libertà, e non anche alle donne che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del contributo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.

In via di prima applicazione, tuttavia, è stato stabilito che l'esonero contributivo in oggetto, per le assunzioni effettuate nell'anno 2024, può essere riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di donne che siano state fruitrici del Reddito di libertà nel 2023.

Considerata la misura massima annua dell'esonero, in precedenza indicata, risulta che la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale, riferita al periodo di paga mensile sia pari a 666,66 euro (8.000 euro/12); nel caso di rapporti di lavoro instaurati/trasformati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata, assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (666,66 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. Nel caso di rapporti di lavoro *part time*, il massimale dell'agevolazione deve essere ridotto in proporzione alla durata del lavoro contrattualmente svolto.

La circolare ricorda che, come di consueto, l'esonero in discorso non riguarda i premi Inail e le contribuzioni minori Inps, che vengono elencate in dettaglio.

Una particolare indicazione viene fornita anche in relazione al tempo di durata massima dell'esonero, in precedenza già indicato, in funzione delle distinte tipologie contrattuali. Viene infatti specificato come l'incentivo spetti anche in caso di proroga del rapporto a tempo determinato, ciò fino al



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

raggiungimento del limite di esonero di 12 mesi complessivi a partire dalla data di assunzione, previsti per il tipo contrattuale.

Viene inoltre ricordato che il periodo di fruizione dell'esonero potrà essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, essendo in tale situazione consentito il suo differimento.

Da ricordare, inoltre, come tale misura di esonero spetti nei limiti delle risorse specificatamente stanziata e che l'Inps, pertanto, autorizzerà la fruizione della misura solo dopo avere verificato la sufficiente capienza di risorse.

Secondo la regola generale, l'agevolazione deve sottostare al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati ex D.Lgs. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori. Maggiori specifiche sono rinvenibili nella circolare Inps innanzi citata.

Restano basilari, anche in tale frangente ed in relazione al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, le disposizioni fissate ex articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006:

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale (Durc);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Viene fatto notare come l'esonero in commento sia rivolto a tutti i datori di lavoro del settore privato; dunque, si caratterizzi come intervento generalizzato verso soggetti che operano in ogni settore economico del Paese; per tale motivi il predetto esonero non rientra nella disciplina relativa agli aiuti concessi dallo Stato ossia mediante risorse statali.

Riguardo la possibilità di cumulo di varie agevolazioni, l'Inps riconosce che l'esonero possa essere cumulato con altre misure agevolative, non essendo questo espressamente escluso, solo laddove sussista un residuo di contribuzione teoricamente agevolabile e sempre nei limiti della medesima contribuzione dovuta. Tale coordinamento con altre misure, è possibile a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi. Valutando infine la sequenza, secondo cui potrà operarsi l'eventuale cumulabilità tra gli esoneri, si informa che la stessa dovrà avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula, ove così previsto, con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta".

La circolare citata propone inoltre alcuni esempi di cumulo.



Oggetto: FAQ INPS SULLA DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI

È noto come la Legge di Bilancio 2024 abbia previsto un esonero dal versamento della quota di contributi previdenziali Inps:

- per il periodo 2024 – 2026, per la contribuzione a carico delle lavoratrici madri di almeno 3 figli e titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo;
- per il solo anno 2024, per la contribuzione a carico delle lavoratrici madri di 2 figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

L'Inps, dopo apposita circolare sul tema (n. 27/2024), offre un elenco di *faq* con chiarimenti operativi. Di seguito le indicazioni di maggior rilievo, tenendo conto di quanto disposto dalla norma e sopra già evidenziato.

Profilo soggettivo

Rientrano nell'agevolazione le lavoratrici con bambini in adozione o in affidamento, in virtù della parificazione alla filiazione degli istituti di adozione e affidamento (ex D.Lgs. 151/2001, c.d. Testo Unico della maternità e paternità). Per la stessa motivazione sono inoltre inclusi anche i casi di minori in affidamento preadottivo o temporaneo.

In relazione all'insorgenza del diritto viene indicato che esso sorge al momento della nascita del secondo/terzo figlio, per cui non rileva l'eventuale decesso di uno o più figli, né la loro fuoriuscita dal nucleo familiare.

Profilo contrattuale

Rientrano nell'agevolazione le lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato - anche *part-time* o con contratto di somministrazione - del settore pubblico, privato (anche se il datore di lavoro non è imprenditore), agricolo o delle cooperative di lavoro ai sensi della L. 142/2001. Sono esclusi i soli rapporti di lavoro domestico.

Ammontare massimo dell'esonero

L'esonero dalla contribuzione è pari al 100% della quota di contributi previdenziali Inps posta a carico della lavoratrice, nel limite massimo annuo di 3.000 euro, riparametrato su base mensile.

Il limite temporale di spettanza

Fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, per le madri di 3 o più figli (periodo di esonero 2024 – 2026).

Fino al mese di compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo, per le madri di 2 figli (periodo di esonero 2024).

Come richiedere l'esonero

Le lavoratrici comunicano al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero, rendendo noti il numero dei figli e i relativi codici fiscali. A fronte di ciò i datori di lavoro opereranno l'esonero





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

contributivo in busta paga ed esporranno nelle denunce retributive l'agevolazione spettante alla lavoratrice.

Viene ricordato che l'esonero spetta a decorrere da gennaio 2024, laddove la madre in tale data sia già in possesso dei requisiti legittimanti, ciò anche se la richiesta di volersene avvalere giunge in ritardo da parte della lavoratrice.

Effetti pensionistici

L'Inps ricorda come l'applicazione dell'esonero in trattazione, lasci comunque ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Effetti fiscali

Il maggior valore che la lavoratrice percepirà nella propria busta paga, per effetto della decontribuzione, concorrerà tuttavia alla formazione del reddito imponibile e sarà quindi assoggettato a Irpef.

Casistiche particolari

Nel caso di lavoratrice madre in congedo di maternità o parentale, ovvero straordinario, essendo previsto uno specifico indennizzo, l'esonero spetterà solo sull'eventuale integrazione retributiva, erogata da parte del datore di lavoro, che il Ccnl dovesse prevedere.

Viene spiegato inoltre che in caso di madre di 2 figli, il più piccolo dei quali ha già 10 anni ma è disabile, non sarà possibile beneficiare dell'esonero, in quanto la norma si basa esclusivamente sull'età del minore.

Cumulabilità con altre agevolazioni

Viene spiegato come l'esonero in esame risulti compatibile con le agevolazioni previste per l'assunzione di lavoratrici donne, aventi determinati requisiti, mentre sia strutturalmente alternativo all'esonero sulla quota dei contributi previdenziali lvs a carico del lavoratore/lavoratrice, che rientra in ben precisi limiti mensili di imponibile contributivo.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

