



**CONSIGLIO NAZIONALE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI**

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Il Presidente

EdN/SPRE/md

Roma, 12 dicembre 2024
Informativa n. 170/2024

**ALLE SIGNORE E AI SIGNORI PRESIDENTI
DEI CONSIGLI DEGLI ORDINI DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI**

Oggetto: Tavolo Tecnico INPS-CNDCEC del 12.11.2024

Cara, Caro Presidente,

in relazione alle attività svolte nell'ambito dell'area di delega "Economia e fiscalità del lavoro", Ti invio l'esito del Tavolo tecnico INPS – CNDCEC che si è svolto il 12.11.2024 scorso con preghiera di diffusione tra gli iscritti.

Con i più cordiali saluti.

F.to Il Presidente
Elbano de Nuccio



Tavolo Tecnico INPS-CNDCEC

Roma, 12/11/2024

Riferimenti di legge e di prassi amministrativa	Quesiti, proposte, casistiche e problematiche emerse	Riscontri dall' Ente al termine del tavolo tecnico INPS-CNDCEC
<p>1. DECRETO-LEGGE 7 maggio 2024, n. 60 (in Gazz. Uff. 7 maggio 2024, n. 105). – Decreto convertito, con modificazioni dalla Legge 4</p>	<p>Si chiede se gli esoneri "Bonus Giovani" e "Bonus Donne" introdotti dal c.d. d.l. "Coesione" siano cumulabili con il contributo all'assunzione previsto dall'art. 2, comma 10 bis, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 (introdotto dal Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2013, n. 99 e successivamente modificato dal Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150) il quale prevede che al datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della NASpl è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore,</p>	<p>Considerata l'entità della misura di esonero, pari al 100% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro,</p>

<p>luglio 2024, n. 95. - Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione (DECRETO COESIONE)</p> <p>Art. 22 - Bonus Giovani</p> <p>Art. 23 - Bonus Donne</p>	<p>un contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.</p> <p>Il d.l. "Coesione", esclude espressamente soltanto la cumulabilità "con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente", nelle quali non sembra possibile annoverare il contributo mensile all'assunzione di percettori di NASpl.</p>	<p>l'agevolazione "giovani" e l'agevolazione "donne svantaggiate" non risultano cumulabili con l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015, al 20 per cento dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.</p>
<p>2. DECRETO-LEGGE 7 maggio 2024, n. 60 (in Gazz. Uff. 7 maggio 2024, n. 105). - Decreto convertito, con modificazioni dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95. - Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione (DECRETO COESIONE)</p> <p>Art. 23 - Bonus Donne</p>	<p>Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni in trattazione, le assunzioni delle lavoratrici svantaggiate devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.</p> <p>Si chiede un chiarimento circa il significato della locuzione "incremento netto".</p> <p>Perché la condizione sia verificata è sufficiente che la media dei dipendenti per ciascuno dei dodici mesi successivi all'assunzione</p>	<p>Premesso che, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese e che quindi la base di calcolo delle ULA è mobile, si conferma che il requisito</p>

<p>Circolare numero 58 del 23-06-2023</p> <p>Articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023). Esonero per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.</p> <p>Articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021).</p> <p>Esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92.</p>	<p>della lavoratrice svantaggiata sia superiore alla media ULA riferita all'anno precedente l'assunzione anche se non di un'unità intera?</p> <p>In particolare, si chiede se si possa considerare rispettata la condizione dell'incremento soltanto qualora la media ULA risulti per ciascun mese di verifica incrementata della consistenza esatta riferibile al rapporto di lavoro agevolato (sia full time sia part time).</p> <p>In altri termini, si chiede se si possa considerare rispettata la condizione dell'incremento nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Media ula dei 12 mesi precedenti pari a 10, con assunzione lavoratrice part time al 50%, media ULA nei 12 mesi successivi 10,5. 2) Media ula dei 12 mesi precedenti pari a 10, assunzione lavoratrice full time, media ULA dei dodici successivi pari a 10,8. <p>Inoltre, si chiede se le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, siano comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dimissioni volontarie; - invalidità; - pensionamento per raggiunti limiti d'età; - riduzione volontaria dell'orario di lavoro; - licenziamento per giusta causa. 	<p>dell'incremento occupazionale netto è soddisfatto anche nel caso in cui la forza occupazionale media subisca un incremento per decimali.</p> <p>Si conferma inoltre che trova applicazione il dettato di cui all'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento UE n. 651/2014, Pertanto, l'agevolazione in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dimissioni volontarie; - invalidità; - pensionamento per raggiunti limiti d'età;
---	---	--

		<p>- riduzione volontaria dell'orario di lavoro; - licenziamento per giusta causa.</p>
<p>3.</p> <p>DECRETO-LEGGE 7 maggio 2024, n. 60 (in Gazz. Uff. 7 maggio 2024, n. 105). – Decreto convertito, con modificazioni dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95. - Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione (DECRETO COESIONE)</p> <p>Art. 23 - Bonus Donne</p> <p>Circolare numero 58 del 23-06-2023</p> <p>Articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023). Esonero per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.</p> <p>Articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021).</p> <p>Esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della</p>	<p>Le discipline citate prevedono l'agevolazione per l'assunzione di lavoratrici prive di un impiego regolarmente retribuito negli ultimi sei mesi ovvero che "negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione".</p> <p>In proposito, si chiede se possa essere ritenuta priva di impiego regolarmente retribuito una lavoratrice che al momento dell'assunzione sia stata titolare, nei sei mesi precedenti, di un rapporto di lavoro a chiamata senza obbligo di disponibilità di durata di 8 mesi in forza del quale abbia lavorato soltanto per pochi giorni.</p>	<p>Per i rapporti di lavoro subordinato, ivi compresi i rapporti intermittenti, ai fini della verifica dello status di priva di impiego, si dà rilievo alla sola durata formale del rapporto, non assumendo rilevanza il numero di giornate effettivamente lavorate.</p>

<p>legge 28 giugno 2012, n. 92.</p>		
<p>4. Esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92.</p>	<p>Si chiede conferma della perdurante applicabilità dell'esonero del 50% del contributo in caso di assunzione di lavoratrici svantaggiate in alternativa all'agevolazione "bonus donna" introdotto dal d.l. "Coesione".</p> <p>In particolare, si chiede se sia applicabile l'esonero contributivo previsto dalla l. n. 92/2012 in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. In proposito le agevolazioni sarebbero "combinabili"? ovvero la trasformazione del contratto a termine agevolato consentirebbe di fruire del "Bonus donne" del d.l. "Coesione".</p> <p>Inoltre, si chiede se sia ammissibile l'esonero contributivo per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate con un contratto a tempo determinato di durata inferiore ai 12 mesi, sempreché sia rispettata la condizione dell'incremento netto ULA.</p>	<p>L'agevolazione prevista dall'articolo 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012 è ancora vigente ed applicabile ai rapporti di lavoro a tempo determinato. Per quanto attiene alla combinabilità della misura al 50% con l'esonero previsto dal decreto coesione, si precisa che l'esonero contributivo previsto dal decreto coesione spetta per le sole assunzioni a tempo indeterminato.</p> <p>L'agevolazione, pertanto, non può trovare applicazione in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere. L'agevolazione prevista dalla legge n. 92/2012 è invece applicabile anche ai rapporti di lavoro a</p>

		tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi, sempre che vengano rispettate tutte le condizioni legittimanti, ivi compreso l'incremento occupazionale.
<p>5. Servizio Civile Regionale, ai sensi dell'art. 7, comma 4, D.Lgs. 40/2017.</p>	<p>Premesso che, il D.Lgs. 40 del 6 marzo 2017 (recante la <i>"Istituzione e disciplina del servizio civile universale, a norma dell'art. 8 della legge 6 giugno 2016, n. 106"</i>) ha istituito il servizio civile universale, regolandone la disciplina e stabilendo, per quel che qui interessa, che: <i>"Il rapporto di servizio civile universale si instaura con la sottoscrizione del relativo contratto tra il giovane selezionato dall'ente accreditato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, non è assimilabile ad alcuna forma di rapporto di lavoro di natura subordinata o parasubordinata e non comporta la sospensione e la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità"</i> (art. 16, comma 1);</p> <p><i>"Gli assegni attribuiti agli operatori in servizio civile universale, inquadrati in redditi derivanti dalle assunzioni di obblighi di fare, non fare o permettere, sono esenti da imposizioni tributarie e non sono imponibili ai fini previdenziali"</i> (art. 16, comma 3);</p> <p><i>"Le condizioni generali di assicurazione per i rischi connessi allo svolgimento del servizio civile universale sono predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei ministri previo parere dell'Istituto per la vigilanza delle assicurazioni"</i> (art. 17, comma 3).</p> <p>La medesima disposizione normativa, tra le altre cose, prevede espressamente <i>"la possibilità per le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano di istituire, nella loro autonomia, un servizio civile regionale, con finalità proprie e non assimilabile al servizio civile universale"</i> (cfr. art. 7, comma 4) ivi disciplinato.</p> <p>Sul piano squisitamente fiscale, l'Agenzia delle entrate ha chiarito che gli importi percepiti dai volontari di servizio civile regionale saranno produttivi di redditi assimilati, ai fini fiscali, a quelli di lavoro dipendente, così come previsto all'art. 50, comma 1, lett. c-bis) del TUIR), questo, fermo restando che la prestazione del volontario di servizio civile regionale non può costituire alcuna forma di rapporto di lavoro con la Regione.</p> <p>QUESITO</p>	<p>Tenuto conto che, come indicato da Agenzia delle entrate, il reddito derivante dal rapporto che si instaura tra la regione e i volontari del servizio civile regionale è disciplinato fiscalmente nell'articolo 50, comma 1, lettera c-bis del Tuir, ne consegue che le somme corrisposte sono base imponibile per la Gestione separata in quanto non risulta disciplinata una esenzione.</p>

	<p>Tanto premesso, si chiede che l'INPS confermi la non imponibilità, ai fini previdenziali, degli importi corrisposti ai volontari del servizio civile regionale a titolo di indennità di attivazione.</p>	
<p>6. I benefici fiscali dei Fondi Sanitari</p>	<p>I contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale non concorrono a formare il reddito di lavoro e vanno in deduzione per un importo massimo di 3.615,20 euro (art. 51, comma 2 del Tuir). Per essere destinatari dell'agevolazione fiscale, i contributi devono essere versati a un Fondo o una Cassa avente esclusivamente finalità assistenziale, iscritti ad apposita sezione dell'Anagrafe dei fondi.</p> <p>Il versamento dei contributi al Fondo o alla Cassa di assistenza deve essere previsto da uno specifico contratto o accordo collettivo o da un regolamento aziendale. Il contributo, che risulterà versato dal lavoratore, è trattenuto dal datore di lavoro direttamente dalla retribuzione lorda del dipendente, a monte dell'imposizione fiscale. Il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, consegnerà poi al lavoratore il modello CU nel quale dovrà indicare in apposita casella l'ammontare dei contributi sanitari versati che non hanno concorso a formare il reddito di lavoro dipendente.</p> <p>Si chiede all'Istituto se non concorrano a formare il reddito anche i contributi versati in favore dei dipendenti per una polizza assicurativa sanitaria integrativa con Assicurazione privata versati dal datore di lavoro in forza di specifico contratto o accordo collettivo o da un regolamento aziendale.</p> <p>In relazione al regime contributivo dei pagamenti dei premi assicurativi riferibili a ciascun dipendente, si chiede se dovuto il solo contributo di solidarietà.</p>	<p>Fatto salvo quanto stabilito all'art. 12 co. 4 lett. f) della l. 153/1969, le polizze assicurative (extraprofessionali, assistenziali e sanitarie, ad eccezione di quelle aventi a oggetto il rischio professionale e di quelle previste alla lettera f-quater) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR) costituiscono sempre reddito imponibile ai fini previdenziali e, perciò, sono sempre soggette all'ordinaria integrale contribuzione. (Circolari n. 263/1997 e n. 49/2023)</p>
<p>7. Anticipazione sul TFR Articolo 2120 comma 11 del C.C. Corte di Cassazione sentenza 22 febbraio 2021 n. 4670</p>	<p>L'art. 2120 del C.C. al comma 11 prevede che condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. La Corte di Cassazione nella sentenza 22.2.2021 n. 4670 indica tra gli elementi costitutivi dell'anticipazione del TFR, oltre ai requisiti previsti espressamente dall'art. 2120, anche le previsioni dei contratti collettivi e dei patti individuali i quali, come disposto dal comma 11 dell'art. 2120, possono derogare alla disciplina delle anticipazioni e stabilire condizioni di miglior favore per il lavoratore. Principio già affermato nelle sentenze Cass. 22.2.2007 n. 4133 e Cass. 29.11.2019 n. 31260. Si chiede pertanto all'Istituto la conferma che le anticipazioni sul TFR concesse sulla base delle condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi, anche di secondo livello, e/o dai patti individuali sottoscritti tra datore di lavoro e lavoratore non sono assoggettate a contribuzione al pari delle anticipazioni sul TFR concesse per le spese espressamente previste dall'art. 2120. Ad esempio le anticipazioni sul TFR concesse per le spese previste</p>	<p>Il datore di lavoro può erogare le anticipazioni in deroga alla disciplina legale qualora siano previste condizioni di miglior favore dai contratti collettivi e dai patti individuali, in quanto tale disciplina si distingue da quella più generale del trattamento di fine</p>

dall'art. 2120 ma a dipendenti con una anzianità inferiore agli 8 anni, oppure per l'acquisto di un mezzo di trasporto necessario per recarsi al lavoro, o ancora per sostenere le spese del matrimonio dei figli, o le spese universitarie o di istruzione/formazione dei figli, ecc.).

In particolare, si chiede all'Istituto se il patto individuale sottoscritto nell'esclusivo interesse del lavoratore e finalizzato all'erogazione per ratei mensili del TFR maturato sia ammissibile e, pertanto, benefici dell'esclusione dall'imponibilità ai fini previdenziali.

rapporto e delle modalità di calcolo e, "di conseguenza, l'inderogabilità di quest'ultima non incide sulla disciplina delle anticipazioni".

Tuttavia, "solo la sussistenza dei prescritti elementi qualificanti l'erogazione datoriale come anticipazione del TFR e in difetto della relativa prova, l'erogazione monetaria al lavoratore non si sottrae all'obbligazione contributiva" (Cass. 4670/2021).

D'altra parte, si rileva che nei casi di sussistenza dell'obbligo di versamento al Fondo di tesoreria, l'erogazione del TFR "costituisce una prestazione previdenziale pubblica, ancorché modulata, quanto a presupposti e misura, sulle previsioni di cui all'art. 2120 c.c." (Cass. 25035/2023). Pertanto, si precisa che, in tale ipotesi, non è possibile per il datore di lavoro conguagliare l'importo di spettanza del

		<p>lavoratore e procedere all'erogazione rateale dello stesso, in quanto tale erogazione costituisce una prestazione previdenziale per la quale, secondo la regola generale di erogazione, non è prevista tale modalità.</p>
<p>8. Compensazione tra debiti e crediti nei confronti di enti impositori diversi. Art. 17 co. 1 del D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241. Art.2 quater D.L. 16 febbraio 2023 n. 11 Interpretazione autentica dell'articolo 17, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. TRIBUNALE DI ROMA Sentenza 13 marzo 2024 n. 3098.</p>	<p>In merito alla compensazione di credito erariale con debito contributivo, in più occasioni l'INPS ha sostenuto che ciò non sarebbe possibile per posizioni creditorie acquistate da terzi, dal momento che solo il soggetto originario creditore possa operare compensazione del proprio credito con un proprio debito di altra natura. Pertanto sono state contestate le compensazioni del debito contributivo con credito erariale, in particolare crediti ACE, acquistati tramite scrittura privata da soggetti terzi che ne erano titolari.</p> <p>Questo anche in osservanza della procedura prevista nel Provvedimento prot. 238235/2021 dell'Agenzia delle Entrate in materia di cessione dei crediti. Con sentenza 13.3.2024 il Tribunale di Roma ha dichiarato ammissibili le compensazioni tra crediti erariali e debiti previdenziali anche in presenza di crediti acquistati da terzi. Si chiede pertanto all'Istituto se possono essere considerate legittime le compensazioni di crediti erariali acquistati da terzi con i debiti contributivi.</p>	<p>Il quesito, in via generale, circa l'ammissibilità o meno in compensazione di crediti d'imposta oggetto di cessione va posto all'Ente competente, e cioè ad Agenzia delle Entrate. Si fa notare che il provvedimento citato (il prot. 238235/2021 di AdE) si riferisce espressamente all'ipotesi di cessione del credito d'imposta cd. "ACE". Per ciò che concerne le compensazioni cd. "orizzontali", si fa presente che l'Istituto, nel ricostruire con il Messaggio 947/2024 il quadro normativo e giurisprudenziale in materia, ha chiarito, che, per effetto dell'operatività della struttura di gestione di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, il pagamento dei contributi dovuti</p>

		<p>all'INPS mediante compensazione, sia pure indebita, determini comunque l'accredito delle somme e il conseguente adempimento dell'obbligo contributivo. Resta ferma la possibilità di effettuare segnalazioni qualificate all'ente titolare dell'attività di recupero dei crediti posti in compensazione, nell'ambito del principio di cooperazione rafforzata.</p>
<p>9. CIGS, causale Contratto di solidarietà difensivo Art. 21, comma 5, d. lgs. n. 148/2015</p>	<p>In caso di ricorso alla integrazione guadagni straordinaria mediante sottoscrizione di Contratto di solidarietà difensivo, la legge specifica che i contratti di solidarietà devono specificare le modalità con le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.</p> <p>In tale evenienza, si chiede se il datore di lavoro sia tenuto a particolari comunicazioni nei confronti dell'INPS o se le informazioni contenute nelle denunce telematiche mensili siano sufficienti.</p>	<p>Il Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 13 gennaio 2016 reca i criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi del decreto legislativo n. 148/2015. Con riferimento al contratto di solidarietà, l'articolo 4, punto 2, del citato Decreto dispone che <i>“Qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione di orario,</i></p>

a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo.

L'azienda è tenuta a comunicare

l'avvenuta

variazione di orario

al competente

ufficio del Ministero

del lavoro e delle

politiche sociali e

all'INPS. In tutti i

casi in cui la deroga

comporti, invece,

una maggiore

riduzione di orario è

necessario stipulare

un nuovo contratto

di solidarietà".

Quindi, nella

fattispecie

segnalata, sussiste

un obbligo di

comunicazione

anche all'Istituto in

ordine alla

temporanea

minore riduzione

dell'orario di lavoro

in regime di

contratto di

solidarietà.

Rispetto a tale

situazione, non

sono previste

particolari e diverse

modalità di

esposizione nei

flussi Uniemens

relativi ai periodi di

competenza

duranti i quali si

		<p>svolge il contratto di solidarietà con CIGS.</p>
<p>10. art. 21, D.P.R. 27.4.1968, n. 488 La trattenuta giornaliera ai lavoratori dipendenti titolari di assegno ordinario o pensione d'invalidità è applicata.</p>	<p>L'art. 21, D.P.R. 27.4.1968, n. 488, obbliga il lavoratore percettore di assegno ordinario o pensione di inabilità a dichiarare per iscritto al proprio datore di lavoro la propria qualità di pensionato.</p> <p>Il datore di lavoro, a seguito della denuncia, o comunque accertato che il dipendente risulta titolare di pensione è obbligato alla c.d. trattenuta giornaliera ai lavoratori dipendenti titolari di assegno ordinario o pensione d'invalidità in relazione alle prestazioni d'importo superiore al trattamento minimo di pensione.</p> <p>Si chiede all'Istituto se la trattenuta giornaliera sulla pensione deve essere operata anche nel caso e nei giorni in cui il lavoratore veda sospeso il rapporto di lavoro per malattia e, al contempo, percepisca soltanto l'indennità di malattia a carico dell'INPS senza alcuna integrazione conto ditta.</p>	<p>In riscontro al quesito posto, si richiama il messaggio Inps n. 17790 del 5/7/2007 in cui si enuncia il principio secondo cui, in caso di percezione dell'indennità di malattia e di trattamenti pensionistici incumulabili con i redditi da lavoro, trova applicazione il regime di incumulabilità nella misura prevista in presenza di reddito da lavoro dipendente.</p> <p>Ciò nella considerazione che l'indennità di malattia ha natura sostitutiva della retribuzione.</p> <p>Il suddetto messaggio si allinea alla circolare n. 95 bis, p. 3, emanata il 6.9.2006 dalla Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito, secondo cui l'indennità di malattia ha la funzione di compensare la perdita della</p>

		<p>retribuzione causata dall'evento morboso che rende il soggetto temporaneamente incapace al lavoro.</p> <p>Pertanto, in presenza dell'indennità di malattia opera la disciplina dell'incumulabilità in virtù della natura sostitutiva della retribuzione, rivestita dall'indennità in questione, indipendentemente dal soggetto erogatore dell'indennità medesima.</p>
<p>11. Circolare numero 18 del 01-02-2022 Messaggio n. 1092 del 09-03-2017 Calcolo consistenza occupazionale lavoratori intermittenti ai fini del calcolo aliquota Inps</p>	<p>Al punto 2 del Messaggio 1092/2017 si legge:</p> <p><i>“Con riferimento al lavoratore intermittente, si fa presente che l'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede espresse modalità di computo. Nello specifico, la norma dispone che, “ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente sia computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre”; non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità.</i></p> <p><i>Specifiche istruzioni in merito alle modalità di compilazione delle denunce mensili sono state fornite con circolare n. 17/2006, in vigore delle disposizioni del decreto legislativo n. 276/2003. Tali disposizioni si intendono integralmente richiamate.</i></p> <p><i>Si precisa che ai fini dell'applicazione della disposizione sopra citata è necessario fare riferimento al semestre precedente al mese di competenza della denuncia Uniemens.</i></p> <p><i>Ad esempio, per la determinazione della forza aziendale da esporre nel modello Uniemens avente come periodo di competenza gennaio 2017, bisogna valutare l'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco del semestre luglio 2016 – dicembre 2016; per l'Uniemens avente come periodo di</i></p>	<p>Con riferimento a quanto detto, durante l'incontro, si conferma che le procedure applicano in maniera corretta il calcolo relativo alla determinazione della forza lavoro nel caso in cui vi sia la presenza di lavoratori intermittenti. Per il caso in oggetto, si sta provvedendo a fare le opportune verifiche.</p>

competenza febbraio 2017, bisogna valutare l'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco del semestre agosto 2016 – gennaio 2017”

I principali software di elaborazione paghe utilizzano un criterio che genera aberrazioni nella consistenza occupazionale aziendale.

Si prenda il caso di un lavoratore intermittente in forza da luglio a dicembre.

La Forza aziendale registra un aumento più che progressivo con valore zero a luglio e un valore pari a 2,38 a dicembre.

LAV.INTER	LUGLI O	AGOST O	SETTEMB	OTTOB	NOVEMB	DICEMB	
ore	80	80	80	80	80	80	
FZ		0,48	0,95	1,43	1,90	2,38	

Diversamente, il calcolo della media dovrebbe molto più semplicemente essere operato sulla base del valore convenzionale orario dei sei mesi (1040 ore semestrali).

Nel caso di specie, il lavoratore intermittente a dicembre dovrebbe valere una consistenza di $(80 \cdot 6 / 1040 = 0,46)$

12. Compatibilità NASPI con la risoluzione consensuale per rifiuto trasferimento o, in alternativa, con le dimissioni per giusta causa

Messaggio numero 4464 del 26-11-2020

Si legge del documento di prassi INPS che la cessazione del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici, non è ostativa al riconoscimento della prestazione di disoccupazione.

Si chiede conferma della perdurante validità dell’orientamento interpretativo e, al contempo, si chiede se nelle stesse ipotesi le dimissioni per giusta causa non ostano al riconoscimento della NASpI.

Con il messaggio n. 369 del 2018, si è confermato che l’accesso alla NASpI è sempre ammesso laddove, a seguito di trasferimento distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici, il rapporto di lavoro si risolve consensualmente. Per quanto attiene invece alla ipotesi di dimissioni sempre a seguito di trasferimento del lavoratore, nel richiamato messaggio è stato

		<p>chiarito che “ ...in tale circostanza - come anche affermato dall’Ufficio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel parere reso sulla materia – ricorre la giusta causa delle dimissioni qualora il trasferimento non sia sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e ciò indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro. In ragione di quanto sopra, in presenza di dimissioni che il lavoratore asserisce avvenute per giusta causa, a seguito di trasferimento ad altra sede dell’azienda è ammesso l’accesso alla prestazione NASpl a condizione che il trasferimento non sia sorretto da “comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive” previste dall’art.2103 c.c..</p>
<p>13. Art. 47, comma 4, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81</p>	<p>La normativa introduce il regime contributivo agevolato per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori che siano beneficiari di un trattamento di disoccupazione e, quindi, soltanto alle assunzioni di lavoratori che abbiano già ricevuto comunicazione dell’accoglimento della domanda di</p>	<p>Con il Messaggio Hermes intranet 2684/2024 è stata rilasciata un’attività di controllo sugli</p>

<p>Apprendistato di riqualificazione</p>	<p>indennità di disoccupazione ed assunti successivamente alla data di decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore.</p> <p>Nell'ipotesi in cui da successive verifiche svolte dall'Istituto risulti la fruizione indebita dei benefici contributivi previsti per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante senza limiti di età, si chiede quale sia il regime sanzionatorio che accompagna la restituzione dei benefici contributivi fruiti.</p> <p>In particolare, qualora il lavoratore avesse dichiarato di essere un percettore di NASpl, in considerazione dell'impossibilità per i datori di lavoro di poter verificare tale circostanza, si chiede se il datore di lavoro possa essere ammesso al solo pagamento degli interessi e non anche delle sanzioni.</p>	<p>apprendisti over 30 in assenza di NASPI. Nello stesso messaggio è stato individuato il regime sanzionatorio da applicare (lett. a, omissione).</p> <p>La risposta al quesito è negativa in quanto, in tali casi, l'Istituto ha comunque diritto di incassare le somme a titolo di sanzioni civili, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di rivalersi sul lavoratore per la dichiarazione infedele resa. Si sottolinea, inoltre, che il messaggio 2243 del 31/05/2017 ha previsto l'onere, a carico dei datori di lavoro interessati, di trasmettere apposita comunicazione per l'applicazione del regime agevolato per l'assunzione di apprendisti destinatari di un trattamento di disoccupazione.</p>
<p>14. Liberalità in natura ai dipendenti</p>	<p>LA LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213 (La Legge di Bilancio 2024) , Art.1, Comma 16. Limitatamente al periodo d'imposta 2024, ha disposto, per il solo anno di imposta 2024, l'innalzamento ad euro 1.000 (in luogo all'ordinario limite pari ad euro 258,23 annuo), del limite complessivo annuo di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente, sia dal punto di vista fiscale che</p>	<p>La circolare n. 5 dell'Agenzia delle entrate del 7 marzo 2024, con la quale vengono date istruzioni in merito alle misure fiscali previste dalla legge</p>

contributivo, del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché delle somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa, degli interessi sul mutuo relativo a 30 dicembre 2023, n. 213 .

Si chiede se tra i soggetti beneficiari dell'esenzione, oltre ai titolari di reddito di lavoro dipendente possano essere annoverati anche i titolari di redditi assimilati a lavoro dipendente ovvero i co.co.co e gli amministratori di società di capitali.

Bilancio 2024, al punto 1 (Misure fiscali per il welfare aziendale) nel descrivere i destinatari della norma prevista nell'articolo 1 comma 16 legge n. 213/2023 riporta, nella nota 2, che:

"2 Tale disposizione si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del TUIR".

Pertanto, così come esteso per l'anno di imposta 2023 a seguito delle istruzioni fornite con la circolare 1° agosto 2023 n. 23/E, si ritiene di estendere anche ai soggetti titolari di reddito di cui all'articolo 50, comma 1, lett. C bis del Tuir le suddette disposizioni, con relativa rideterminazione della base imponibile previdenziale sulla quale il committente è obbligato alla contribuzione per i soggetti iscritti alla

		Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995.
SEGNALAZIONI E RICHIESTE DI IMPLEMENTAZIONE PORTALE INPS		
1. ATTESTAZIONI E ISCRIZIONE INPS	Si chiede aggiornamento circa l'implementazione la funzionalità del portale telematico INPS atta a scaricare una ricevuta e/o l'attestazione di iscrizione all'INPS di una ditta con dipendenti.	La ricevuta che attesta l'iscrizione esiste già, è il modello DM80 ed è rilasciato all'atto dell'iscrizione e ad ogni variazione di inquadramento. Oltre a ciò, in ogni momento l'azienda o l'intermediario possono accedere alla posizione INPS e consultare l'inquadramento, i codici attribuiti e le loro decorrenze. In alternativa, l'azienda o l'intermediario in ogni momento possono accedere alla procedura e ritrovare i modelli DM80 già trasmessi tramite il link "Consultazione richieste e ricevute di trasmissione". Si ricorda che tutti questi elementi sono altresì autocertificabili.
2. Certificato di agibilità	Il certificato di agibilità è il documento che le imprese sono obbligate a richiedere per far esibire nei propri locali i lavoratori dello spettacolo, sia artisti che tecnici, in relazione a uno specifico evento o serie di eventi. Il rilascio del certificato è subordinato all'assenza di debiti contributivi da parte dell'impresa richiedente. In alcuni casi il rilascio del certificato di agibilità è stato negato in automatico dalla	L'Istituto effettua le verifiche della regolarità contributiva ai fini del rilascio del certificato di agibilità

<p>Art. 6 e 10 del D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947</p>	<p>procedura che ha segnalato delle irregolarità contributiva anche quando l'impresa era regolare. L'emissione del certificato di agibilità è stata sbloccata solo dopo aver richiesto il DURC risultato regolare. Questo ha causato disagi nella gestione dei lavoratori dello spettacolo dal momento che le agibilità possono subire modifiche anche poco prima dello spettacolo. Si fa inoltre presente che, anche se le disposizioni normative prevedono l'obbligo solo per i lavoratori autonomi, in molti casi viene richiesto il certificato di agibilità anche per i lavoratori dipendenti (ad esempio nei teatri o strutture pubbliche). Si chiede pertanto quali operazioni effettua la procedura in automatico per la verifica della regolarità contributiva ai fini del rilascio del certificato di agibilità. In particolare si chiede se la procedura verifichi la presenza o meno di un DURC regolare in corso di validità.</p>	<p>in via esclusivamente automatizzata. Naturalmente la presenza di DURC valido da parte dell'azienda istante è condizione sufficiente per il rilascio del certificato di agibilità.</p>
<p>3. DOMANDA RATEAZIONE DEL DEBITO IN FASE AMMINISTRATIVA</p>	<p>Con riferimento alla Gestione separata non è possibile consultare quali siano i debiti previdenziali insoluti iscritti a ruolo.</p> <p>Si chiede se si stia procedendo all'implementazione delle funzionalità che consentano tale consultazione.</p>	<p>Sì, è una problematica ben nota (inserita all'interno della Direttiva n. 6/2023 contenente le linee guida del Direttore generale per la Gestione separata) e si sta procedendo all'implementazione e. Poiché Dctii è al momento impegnata con le implementazioni legate all'applicazione della riforma delle sanzioni di cui al DL 19/2024, non è possibile indicare una data di realizzazione.</p>
<p>4. IMPLEMENTAZIONE PROCEDURA ATTRIBUZIONE INCENTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI NASPI</p>	<p>Si chiede l'implementazione di funzionalità del portale telematico INPS che consentano di verificare la sussistenza dei requisiti di assunzione con apprendistato senza limiti di età.</p>	<p>Allo stato non è prevista tale possibilità. Si ricorda che la percezione della NASpi è un dato sensibile del lavoratore e pertanto non suscettibile di</p>

		controllo mediante funzionalità ad hoc
<p>5. IMPLEMENTAZIONE PROCEDURA ATTRIBUZIONE INCENTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI NASPI</p>	<p>Si chiede all'Istituto se risulti attualmente integrato il sistema di comunicazione delle denunce telematiche del RASD con quello UNIMENS INPS. Ovvero in caso di doppio invio di denuncia telematica (per i cococo sportivi attraverso il RASD e di denuncia UNIMENS tramite i canali ordinari) le informazioni sono complessivamente acquisite a sistema?</p>	<p>Allo stato attuale non risulta nessuna implementazione del sistema che permetta il dialogo diretto tra le denunce del RASD con le denunce UNIMENS.</p>