



**DOTT. GIUSEPPE PIRINU** Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571  
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212  
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D  
07029 TEMPPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: [studiopirinu@tin.it](mailto:studiopirinu@tin.it)

P.E.C.: [g.pirinu@consulentidellavoropec.it](mailto:g.pirinu@consulentidellavoropec.it)

*n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari*

**STUDIO PIRINU**  
**Consulenti del Lavoro**

[www.studiopirinu.it](http://www.studiopirinu.it)

*Ai Sig.ri Clienti dello Studio*

---

## **Le informative per l'azienda – AGOSTO 2024**

<i>News agosto</i>	2
Convertito in Legge il Decreto Coesione	6
Maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni	8
Adeguamento del fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali	11
L'esonero contributivo per le assunzioni di fruitori del RDC – Indicazioni operative	14
Obbligo di iscrizione alla Gestione separata: la sentenza della Corte Costituzionale n. 55 dell'8 aprile 2024	17
Incentivo posticipo pensionamento chiarimenti	19
Spese per attività sportiva dei figli	20
Compensazioni in F24 dei contributi Inps e dei premi Inail	21
Domande di congedo parentale	22
Nuove disposizioni in materia di compensazioni di crediti contributivi	23
Lavoro occasionale – Inserimento e aggiornamento dei dati anagrafici	24

## Le informative per l'azienda

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### **Slitta al 20 settembre 2024 la compilazione rapporto biennale situazione personale maschile e femminile**

Il Ministero del lavoro, con notizia del 3 luglio 2024, informa che, al fine di consentire a tutti gli attori di poter accedere alla piattaforma in modo efficace, attese le modifiche introdotte dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 3 giugno 2024, adottato di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, con D.I. del 2 luglio 2024, il termine di presentazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, per il biennio 2022-2023, inizialmente fissato al 15 luglio 2024 ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del summenzionato Decreto del 3 giugno 2024, è differito al 20 settembre 2024.

(Ministero del Lavoro, notizia, 3/7/2024)

#### **Servizi telematici Inps: dal 1° settembre accesso solo con Spid, Cie e Cns per aziende e intermediari**

L'Inps, con circolare n. 77 del 2 luglio 2024, ha reso noto che a partire dal 1° settembre 2024 l'accesso ai servizi telematici dell'Istituto da parte delle aziende, pubbliche e private, e dei relativi intermediari sarà consentito esclusivamente mediante Spid (Sistema pubblico di identità digitale) di livello non inferiore a 2, Cie 3.0 (Carta di identità elettronica) o Cns (Carta nazionale dei servizi).

(Inps, circolare, 2/7/2024, n. 77)

#### **Carta Blu UE, online il nuovo modulo per l'ingresso di lavoratori stranieri altamente qualificati**

È stato pubblicato, sul portale servizi del Ministero dell'interno, sezione Sportello Unico immigrazione, il modulo aggiornato (modulo BCE) che i datori possono utilizzare per chiedere l'assunzione di lavoratori stranieri altamente qualificati (Carta Blu UE).

Si tratta di una tipologia di ingressi al di fuori delle quote del Decreto flussi, recentemente riformata. I lavoratori stranieri "*altamente qualificati*" devono essere in possesso, in via alternativa:

- a) del titolo di istruzione superiore di livello terziario o di una qualificazione professionale di livello *post* secondario, rilasciato dall'autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesti il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale;
- b) dei requisiti previsti dal D.Lgs. 206/2007 limitatamente all'esercizio di professioni regolamentate;
- c) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno 5 anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario, pertinenti alla professione o al settore specificato nel contratto di lavoro o all'offerta vincolante;
- d) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno 3 anni di esperienza professionale pertinente, acquisita nei 7 anni precedenti la presentazione della domanda di Carta Blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione di cui alla classificazione ISCO-08, n. 133 e n. 25.

(Ministero dell'Interno, sportello immigrazione)

### IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

#### **Contributi 2024 per concedenti per i piccoli coloni e partecipanti familiari**

L'Inps, con circolare n. 80 del 4 luglio 2024, ha fornito indicazioni relative alla contribuzione dovuta dai

concedenti per i piccoli coloni e compartecipanti familiari per l'anno 2024.

Nell'Allegato n. 1 è riportata la tabella riepilogativa con le aliquote contributive per i concedenti ai piccoli coloni e compartecipanti familiari in vigore dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024.

(Inps, circolare, 4/7/2024, n. 80)

#### **INPGI – Scadenza versamento contributi minimi 2024**

L'INPGI, con circolare n. 4 del 26 giugno 2024, rende noto che il 31 luglio 2024 scade il termine previsto per il pagamento dei contributi minimi per l'anno 2024. Si ricorda che sono tenuti al versamento del contributo minimo annuale tutti i giornalisti iscritti all'INPGI che nel corso dell'anno 2024 abbiano svolto o abbiano in corso lo svolgimento di attività giornalistica in forma autonoma.

In base a quanto disposto dall'art. 3 del vigente Regolamento INPGI, per i giornalisti con un'anzianità di iscrizione all'Ordine professionale fino a 5 anni, il contributo minimo è ridotto al 50%. A tal fine, l'anzianità deve essere valutata alla data del 31 luglio 2024, prendendo a riferimento la data di iscrizione all'ordine (elenco professionisti, registro praticanti e/o elenco pubblicitari). Per l'anno 2024 potranno, quindi, versare il contributo minimo in misura ridotta gli assicurati che risultino iscritti all'ordine dei giornalisti con decorrenza successiva al 31 luglio 2019.

Si ricorda, inoltre, che l'articolo 18, comma 11, D.L. 98/2011 (convertito in L. 111/2011) prevede che, per gli iscritti che risultino già titolari di un trattamento pensionistico diretto, la contribuzione dovuta sia fissata a una aliquota non inferiore al 50% di quella ordinaria. Di conseguenza, per i giornalisti che alla data del 31 luglio 2024 risultino già pensionati il contributo soggettivo minimo dovuto sarà pari al 50% di quello ordinario. Si precisa che l'eventuale titolarità di trattamenti pensionistici a favore dei superstiti (pensioni di reversibilità e/o indiretta), gli assegni previsti a favore dei ciechi e degli invalidi civili, nonché le varie indennità e prestazioni di accompagnamento alla pensione (ad esempio, APE social, Iso-pensione, etc.), non danno luogo alla riduzione del contributo minimo.

(Inpgi, circolare, 26/6/2024, n. 4)

#### **Pubblici esercizi: istituito il codice "IA" per i lavoratori intermittenti**

L'Inps, con messaggio n. 2382 del 26 giugno 2024, comunica di aver introdotto il nuovo codice "IA", avente il significato "*Lavoratore intermittente addetto ai pubblici esercizi per i quali è dovuto il contributo aggiuntivo di Malattia dello 0,77%*", da inserire nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens.

Il codice dev'essere utilizzato per i lavoratori intermittenti identificati con il codice tipo contribuzione "G0" e "H0", alle dipendenze di datori di lavoro che svolgono un'attività compresa tra quelle proprie dei pubblici esercizi, in relazione alla quale è dovuto il versamento del contributo aggiuntivo di malattia, pari allo 0,77% della retribuzione imponibile.

(Inps, messaggio, 26/6/2024, n. 2382)

#### **Contribuzione obbligatoria 2024 autonomi agricoli**

L'Inps, con circolare n. 74 del 25 giugno 2024, fornisce le indicazioni utili ai fini della definizione della contribuzione obbligatoria inerente ai lavoratori autonomi agricoli per l'anno 2024.

La platea interessata dalla circolare n. 74/2024 è costituita da coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli professionali.

Tale contribuzione è determinata, in via generale, applicando le aliquote di finanziamento del reddito convenzionale individuale in base alla classificazione delle aziende nelle quattro fasce di reddito.

Per quanto concerne il reddito giornaliero, questo è fissato nell'anno 2024 nella misura di 63,06 euro.

Per quanto concerne, invece, le aliquote di finanziamento, le stesse sono formalmente divise in quattro gruppi, derivanti dalla previsione di 2 macro-categorie (zona normale e zona svantaggiata), e da altrettante sotto classificazioni (maggiori di 21 anni e minori di 21 anni).

Per effetto della progressione prevista a partire dall'anno 2012, attualmente l'aliquota da applicare è in ogni caso pari al 24%, senza di fatto alcuna distinzione.

La stessa circolare quantifica e fornisce poi specificazioni in merito alla contribuzione addizionale prevista per ogni giornata di iscrizione, nonché a quella relativa alla copertura della maternità, e quella Inail a fini assicurativi. Sono poi richiamate le agevolazioni previste per zone montane e svantaggiate.

(Inps, messaggio, 25/6/2024, n. 74)

## PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

### **Misure di sostegno al reddito in favore dei lavoratori del settore del *call center***

L'Inps, con messaggio n. 2232 del 13 giugno 2024, fornisce le istruzioni contabili e operative per l'erogazione diretta dell'indennità riconosciuta in favore dei lavoratori del settore del *call-center* di cui all'articolo 44, comma 7, D.Lgs. 148/2015.

L'erogazione dell'indennità è subordinata all'emanazione di specifici decreti da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, contenenti le indicazioni relative all'azienda beneficiaria, al periodo concesso e alla modalità di pagamento prevista.

Adottato il decreto di concessione, il Ministero provvede a trasmetterlo all'Inps.

Ai sensi dell'articolo 4, D.I. 22763/2015, recante le disposizioni attuative della misura di sostegno al reddito in argomento, è posto a carico delle imprese ammesse al trattamento un contributo addizionale nella misura prevista dall'articolo 5, D.Lgs. 148/2015, a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale e calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate (c.d. retribuzione persa).

Ai fini della determinazione dell'obbligo del versamento di tale contributo, nonché della sua misura, si applicano le disposizioni recate dal citato D.Lgs. 148/2015 (cfr. articolo 6, D.I. 22763/2015), illustrate con la circolare n. 9/2017.

(Inps, messaggio, 13/6/2024, n. 2232)

### **Prestazioni esodo cofinanziate da datori di lavoro: nuove indicazioni Inps**

L'Inps, con messaggio n. 2504 del 4 luglio 2024, ha illustrato le modalità di gestione, richiesta e pagamento del conguaglio delle prestazioni di esodo cofinanziate dai datori di lavoro, a seguito della riduzione del finanziamento di cui all'articolo 1, comma 235, L. 232/2016, e all'articolo 41, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015.

In particolare, il messaggio affronta le modalità e le istruzioni contabili relative a:

- gestione dei conguagli relativi alla riduzione del finanziamento (assegni straordinari);
- gestione dei conguagli relativi alla riduzione del finanziamento (indennità di espansione);
- piani di esodo garantiti con fideiussione;
- piani di esodo garantiti con pagamento in "Unica Soluzione";
- gestione dei conguagli relativi alle prestazioni di esodo finanziate con la modalità di pagamento in "Unica Soluzione";
- rimborso del conguaglio a credito per i datori di lavoro.

(Inps, messaggio, 4/7/2024, n. 2504)

**OMNIA IS: domanda Ais erogato dal Fondo di solidarietà della Provincia autonoma di Bolzano**

L’Inps, con messaggio n. 2381 del 26 giugno 2024, ha comunicato che è disponibile sulla piattaforma “OMNIA IS” il nuovo servizio di presentazione della domanda di assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo di solidarietà della Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige Sudtirolo. La nuova domanda è caratterizzata da una modalità di compilazione semplificata e fortemente assistita, che guida l’utente al fine di ridurre la possibilità di trasmissione di dati e informazioni errati, fornendo messaggi informativi o *alert* (ad esempio, descrizione del campo da compilare, incongruenza del dato inserito, etc.) finalizzati a evitare errori o omissioni. Inoltre, una volta completata la compilazione della domanda e prima di procedere all’invio, è possibile verificare i dati inseriti in un documento di “*anteprima di stampa*”.

(Inps, messaggio, 26/6/2024, n. 2381)

**OMNIA IS: domanda Ais erogato dal Fondo di solidarietà del Trentino**

L’Inps, con messaggio n. 2368 del 26 giugno 2024, ha comunicato che è disponibile sulla piattaforma “OMNIA IS” il nuovo servizio di presentazione della domanda di assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento, denominato Fondo di solidarietà del Trentino. La nuova domanda di assegno di integrazione salariale del Fondo di solidarietà del Trentino è caratterizzata da una modalità di compilazione semplificata e fortemente assistita, che guida l’utente al fine di ridurre la possibilità di trasmissione di dati e informazioni errati, fornendo messaggi informativi o *alert* (ad esempio, descrizione del campo da compilare, incongruenza del dato inserito, etc.) finalizzati a evitare errori o omissioni. Inoltre, una volta completata la compilazione della domanda e prima di procedere all’invio, è possibile verificare i dati inseriti in un documento di “*anteprima di stampa*”.

(Inps, messaggio, 26/6/2024, n. 2368)

# Le informative per l'azienda

---

## **Oggetto: CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO COESIONE**

Si informano i Signori Clienti che, a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della L. 4 luglio 2024, n. 95, è stato convertito in Legge, con modificazioni, il D.L. 7 maggio 2024, n. 60, recante “*Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione*” (c.d. Decreto Coesione).

In sede di conversione sono state introdotte le seguenti novità.

### **ISCRO**

Con riferimento alla disciplina dell'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO), si prevede che l'erogazione dell'indennità sia accompagnata, e non più condizionata, dalla partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale.

All'atto della domanda, il soggetto beneficiario dovrà autorizzare l'Inps alla trasmissione alle Regioni e alle Province autonome di Trento e di Bolzano dei propri dati di contatto nell'ambito del SIISL, nonché del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro anche ai fini della sottoscrizione del patto di attivazione digitale sulla piattaforma

Si ricorda che l'ISCRO è destinata ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps che hanno prodotto, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, un reddito da lavoro autonomo inferiore al 70% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 2 anni precedenti all'anno precedente a quello di presentazione della domanda e che hanno dichiarato, nell'anno anteriore alla presentazione della domanda, un reddito non superiore a 12.000 euro.

### **Bonus assunzioni di donne**

In fase di conversione è stato precisato che si rivolge (oltre che a donne prive di impiego da almeno 6 mesi, residenti nella ZES unica per il mezzogiorno, e a donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti) anche a donne prive di impiego da almeno 6 mesi, ovunque residenti, operanti nelle professioni e nei settori con un tasso di disparità di occupazione superiore almeno del 25% tra uomini e donne, così come individuati ogni anno con decreto di questo Dicastero, adottato di concerto con il Mef.

Si ricorda che il *bonus* previsto consiste in uno sgravio contributivo, della durata massima di 24 mesi, pari 100% dei contributi Inps a carico del datore di lavoro, con un importo massimo di 650 euro mensili, purché si determini un incremento netto occupazionale su base mensile rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Per la piena operatività e la fruizione del *bonus* è ora necessario attendere il decreto attuativo da emanarsi entro 60 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge di conversione, e i relativi chiarimenti Inps.

### **Lavoratori portuali**

In favore dei lavoratori portuali, viene prorogata dagli 81 mesi attualmente previsti a 90 mesi l'istituzione dell'Agenzia delle entrate per la somministrazione del lavoro in porto e per la riqualificazione professionale,

nella quale confluiscono i lavoratori in esubero delle imprese che eseguono operazioni portuali ivi compresi i lavoratori in esubero delle imprese titolari di concessioni di aree e banchine. Viene previsto, altresì, il finanziamento per ulteriori 6,6 milioni di euro per l'anno 2024, per il riconoscimento degli specifici strumenti di sostegno al reddito previsti dalla normativa vigente in favore di alcune categorie di lavoratori del sistema portuale, per le giornate di mancato avviamento al lavoro.

### **LSU**

È proroga al 31 dicembre 2024 (in luogo dell'attuale data del 30 giugno) la vigenza della convenzione tra il Ministero del lavoro e le Regioni per l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili (LSU).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

# Le informative per l'azienda

---

## **Oggetto: MAGGIORAZIONE DEL COSTO AMMESSO IN DEDUZIONE IN PRESENZA DI NUOVE ASSUNZIONI**

Il D.Lgs. 216/2023 dispone per i titolari di reddito d'impresa e gli esercenti arti e professioni, per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, ai fini della determinazione del reddito, la maggiorazione del costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché una ulteriore deduzione in presenza di nuove assunzioni di dipendenti, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, rientranti nelle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela.

Per dare attuazione a quanto sopra è stato emanato dal Mef di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali un apposito decreto che, contiene le modalità di attuazione di quanto sopra.

### **Soggetti beneficiari**

I soggetti che possono beneficiare della maggiorazione:

- i titolari di reddito d'impresa;
- le società di capitali ed enti di cui all'articolo 73, comma 1, lettere a) e b), Tuir;
- gli enti non commerciali di cui all'articolo 73, comma 1, lettera c), Tuir, limitatamente ai nuovi assunti utilizzati nell'esercizio dell'attività commerciale;
- le società ed enti non residenti di cui all'articolo 73, comma 1, lettera d), Tuir, in relazione all'attività commerciale esercitata nel territorio dello Stato mediante una stabile organizzazione;
- le società di persone ed equiparate di cui all'articolo 5, Tuir e le imprese individuali;
- gli esercenti arti e professioni, anche in forma di associazione professionale o di società semplice, che svolgono attività di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 54, Tuir.

Restano esclusi dal novero dei fruitori dell'agevolazione i soggetti che non sono titolari di reddito d'impresa (ad esempio, imprenditori agricoli). Sono altresì escluse le imprese in liquidazione ordinaria nonché quelle in liquidazione giudiziale (fallimento) o che abbiano fatto ricorso agli altri istituti di risoluzione della crisi di impresa di natura liquidatoria di cui al Codice della crisi. Gli enti non commerciali possono rientrare con esclusivo riferimento alle assunzioni di lavoratori impiegati nell'attività commerciale risultante da separata evidenza contabile. Non è nemmeno consentito ai soggetti nel c.d. regime contabile "*forfetario*".

L'agevolazione spetta a condizione che i soggetti di cui sopra abbiano esercitato l'attività nei 365 giorni antecedenti il primo giorno del periodo di imposta successivo al 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 per i soggetti con esercizio coincidente con l'anno civile).

### **Incremento occupazionale**

L'agevolazione spetta nel caso in cui il numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 (31 dicembre 2024 per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno civile), è superiore al numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nel precedente periodo d'imposta. Si tratta, quindi, di una prima verifica che condiziona il beneficio alla sussistenza dell'incremento occupazionale dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nel periodo d'imposta agevolato rispetto a quello precedente. Al riguardo, si precisa che per

identificare “i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato” occorre fare riferimento alla forma contrattuale di cui all’articolo 1, D.Lgs. 81/2015, nonché a tutte quelle assimilabili, sulla base della disciplina giuslavoristica. Nel caso del contratto di apprendistato, infatti, la tipologia contrattuale costituisce di regola un contratto a tempo indeterminato. L’incremento occupazionale rileva a condizione che, al termine del periodo d’imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, sia superiore al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d’imposta precedente. Si tratta, quindi, di una seconda verifica che condiziona ulteriormente il beneficio alla sussistenza dell’incremento occupazionale di tutti i lavoratori dipendenti (sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato) nel periodo d’imposta agevolato rispetto a quello precedente. In considerazione della finalità del beneficio che, come già accennato, mira a stimolare gli investimenti in capitale umano mediante assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori dipendenti, sono incluse tra i decrementi anche le ipotesi di interruzione del contratto di lavoro fisiologiche (quali, ad esempio, il pensionamento). In tal caso, infatti, le assunzioni operate rientrano nell’ordinario *turn over* delle risorse attive, confermando che la scelta dell’imprenditore non è stimolata dalla presenza dell’agevolazione. In sostanza, quindi, il beneficio spetta solo se, al termine del periodo d’imposta agevolato, l’incremento del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato è accompagnato dall’incremento del numero complessivo dei lavoratori dipendenti.

Infine, in base a quanto disposto dal decreto:

- rileva, ai fini della determinazione dell’incremento occupazionale, anche la trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato;
- i soci lavoratori di società cooperative sono equiparati ai lavoratori dipendenti; va da sé, ovviamente, stante il tenore dell’agevolazione, che l’equiparazione opera laddove la società cooperativa stipuli con il socio lavoratore un contratto di lavoro subordinato;
- rilevano anche i lavoratori con contratto a tempo parziale in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate rispetto a quelle previste dal contratto nazionale ai fini sia della determinazione dell’incremento occupazionale sia dell’incremento occupazionale complessivo.

### **Modalità di determinazione della maggiorazione del costo del lavoro**

Il costo da assumere ai fini della determinazione della maggiorazione è il minore fra:

- il costo effettivamente riferibile ai nuovi assunti, quale risulta dal conto economico ai sensi dell’articolo 2425, comma 1, lettera b), n. 9, cod. civ.;
- l’incremento del costo complessivo del personale, classificabile nelle voci di cui al medesimo articolo 2425, comma 1, lettera b), n. 9), cod. civ., rispetto a quello relativo all’esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

Il tenore letterale delle disposizioni in esame impone di fare riferimento, ai fini del calcolo del beneficio, al dato contabile degli elementi sopra descritti, senza considerare il *quantum* deducibile ai fini del reddito d’impresa.

A titolo esemplificativo, dunque, sono da considerare (se rilevati nella predetta voce):

1. i salari e gli stipendi (comprensivi di tutti gli elementi fissi e variabili che entrano a comporre la retribuzione per legge e/o per contratto) e gli oneri sociali a carico del dipendente, nonché le indennità;
2. gli oneri sociali a carico della società da corrispondere ai vari enti previdenziali e assicurativi;
3. gli accantonamenti a eventuali fondi di previdenza integrativi diversi dal Tfr e previsti in genere dai contratti collettivi di lavoro, da accordi aziendali o da norme aziendali interne.

Diversamente, sono esclusi gli oneri rilevati in altre voci del Conto economico come quelli relativi ai buoni pasto, le spese per l'aggiornamento professionale dei dipendenti, i costi per servizi di vitto e alloggio dei dipendenti in trasferta, nonché quelli relativi alle auto aziendali concesse in uso promiscuo ai dipendenti.

Il costo del personale così determinato è maggiorato, ai fini della determinazione del reddito:

- di un importo pari al 20%;
- di un ulteriore 10% del costo effettivamente sostenuto dall'impresa in caso di nuove assunzioni di dipendenti riconducibili a ciascuna delle categorie meritevoli di maggiore tutela, individuate nell'Allegato 1, D.Lgs. 216/2023. Per questa categoria di dipendenti, dunque, la maggiorazione totale sarà del 30% (20 + 10%).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

# Le informative per l'azienda

---

## **Oggetto: ADEGUAMENTO DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE PER LE ATTIVITÀ PROFESSIONALI**

Con il D.M. 21 maggio 2024, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha provveduto a regolamentare il funzionamento del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, il quale si pone nell'ambito della categoria dei Fondi di solidarietà bilaterali, così come previsti *ex* D.Lgs. 148/2015.

In linea generale, il Fondo in esame, non ha personalità giuridica e costituisce una gestione Inps, avendo tuttavia l'obbligo di bilancio in pareggio e non potendo erogare prestazioni in carenza di disponibilità. Gli interventi a carico del Fondo, infatti, saranno concessi solo previa costituzione di specifiche riserve.

Scopo del Fondo, in sostanza, è quello di garantire, ai dipendenti del settore delle attività professionali che occupano almeno un dipendente, una tutela in costanza di rapporto di lavoro per gli eventuali casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa (causali Cigo o Cigs). Da tenere conto la specifica, secondo la quale, ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale riguardante il numero dei dipendenti, si dovranno computare anche gli apprendisti, i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

### **Prestazioni del Fondo**

Le prestazioni che potranno essere offerte sono legate all'erogazione di un assegno di integrazione salariale a favore dei lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro, ovvero da sospensione temporanea dell'attività lavorativa, per le causali previste dalla legislazione vigente in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. L'importo dell'assegno di integrazione salariale, innanzi indicato, sarà pari alla prestazione dell'integrazione salariale prevista *ex* articolo 3, D.Lgs. 148/2015. Si ricorda che la retribuzione mensile, del lavoratore interessato, utile per la determinazione dell'assegno di integrazione salariale sarà la retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Tra i destinatari del predetto assegno sono ricompresi gli apprendisti.

In termini di durata dell'intervento di integrazione salariale, si può fare la seguente distinzione:

- per i datori di lavoro che impiegano mediamente fino a 15 dipendenti, possono avere una durata massima di 26 settimane, per le causali ordinarie e/o straordinarie, in un biennio mobile;
- per i datori di lavoro che impiegano mediamente più di 15 dipendenti, possono avere una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, questo sia per le causali ordinarie sia per le casuali straordinarie.

Per entrambe le casistiche, tuttavia, viene ribadito che, per ciascuna unità produttiva i trattamenti d'integrazione anzidetti, non potranno comunque superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Si ricorda che le prestazioni del Fondo saranno destinate a quei lavoratori subordinati che abbiano un'anzianità di lavoro effettivo, presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione, di almeno 30 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento. Resta da evidenziare come l'erogazione dell'assegno di integrazione salariale sia subordinata alla condizione che il lavoratore destinatario si impegni in un percorso di riqualificazione.

### **Contribuzione al Fondo**

Ai fini del finanziamento è dovuto al Fondo, per 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore:

- un contributo ordinario dello 0,50%, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per i datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;
- un contributo ordinario dello 0,80%, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per tutti i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti fino a 15 dipendenti;
- un contributo ordinario pari all'1%, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per tutti i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti;
- un contributo addizionale, questo a totale carico del datore di lavoro, in caso di fruizione dell'intervento di integrazione salariale, nella misura del 4% calcolato in rapporto alle retribuzioni perse.

Viene evidenziato come ai contributi di finanziamento sopra indicati, siano essi ordinari o addizionali, si applichino le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, a eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

In via agevolativa si rileva, infine, che a decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'aliquota per essi prevista si riduce in misura pari al 40%.

Il Fondo sarà gestito da un Comitato amministratore, composto secondo specifiche indicazioni normative e di nomina ministeriale, il quale dovrà curare i vari aspetti amministrativi, gestionali e finanziari.

L'Inps, con il messaggio n. 2651/2024, ricorda che le previsioni sono pienamente vigenti dal 9 luglio 2024 e, conseguentemente, a partire dal periodo di paga luglio 2024, anche i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 3 dipendenti nel semestre di riferimento sono tenuti al versamento del contributo ordinario al Fondo e non sono più soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS), né al relativo obbligo contributivo. Ai fini del corretto assolvimento degli obblighi contributivi, i datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo, che operano con più posizioni contributive e realizzano i suddetti requisiti occupazionali computando i lavoratori denunciati su più matricole, devono darne comunicazione all'Inps per consentire l'attribuzione dei c.a. "6G" (datori di lavoro con più di 5 e fino a 15 dipendenti, che operano su più posizioni) e "2C" (datori di lavoro con più di 15 dipendenti, che operano su più posizioni).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: L'ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI DI FRUITORI DEL RDC – INDICAZIONI OPERATIVE**

Con circolare n. 75/2024 l'Inps offre le istruzioni operative per la fruizione dell'agevolazione in oggetto. Si tratta, in sostanza, di assunzioni con contratto a tempo indeterminato, ovvero trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, di soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza (*ex* L. 197/2022 – c.d. Legge di Bilancio 2023), effettuate nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Si ricorda che tale agevolazione si concreta nell'esonero, per un periodo massimo di 12 mesi, dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Soggetta all'autorizzazione della Commissione Europea, la misura in esame è stata approvata a fine ottobre 2023 e la sua applicabilità, intesa quale concessione, è stata prorogata al 30 giugno 2024.

L'esonero in oggetto è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. Resta esclusa la P.A..

Viene evidenziato come non rientri nell'ambito di applicazione della norma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale e i rapporti di apprendistato, quest'ultimi già incentivati. Allo stesso modo l'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro intermittente ovvero nelle ipotesi di instaurazione di prestazioni di lavoro occasionale, così come per il lavoro domestico.

L'esonero spetta, invece, per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ovvero in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Sul piano operativo viene indicato come l'esonero massimo, di 8.000 euro annui, vada riparametrato e applicato su base mensile. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale, per il periodo di paga mensile è, quindi, pari a 666,66 euro (8.000 euro/12). Per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (666,66 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. Per i *part time*, ovviamente, il suddetto massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto. Non sono oggetto di sgravio, come di regola, le c.d. contribuzioni minori e il premio Inail.

L'esonero che, come visto, spetta in riferimento alle sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 e per un periodo massimo di 12 mesi, potrà essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

La spettanza soggiace al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti, *ex* articolo 31, D.Lgs. 150/2015. In sintesi:

- l'assunzione non costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione non viola il diritto di precedenza;
- presso il datore di lavoro, o l'utilizzatore con contratto di somministrazione, non sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o una riorganizzazione aziendale;

- l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che presenta, con il nuovo datore di lavoro, una coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

Segue, inoltre, l'ulteriore rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate *ex* articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, di seguito elencate:

- regolarità contributiva (Durc);

- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;

- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In considerazione della natura dell'esonero in trattazione quale aiuto di Stato, si rammenta che l'Inps provvederà a registrare l'agevolazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato o nei registri SIAN e SIPA per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e acquacoltura. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'agevolazione verrà registrata nel Registro nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto sarà a carico dell'utilizzatore.

In tema di cumulabilità dell'incentivo viene indicato che l'esonero in esame, considerata la sua entità (100% dei contributi datoriali nel limite massimo di 8.000 euro annui), deve ritenersi strutturalmente non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Tuttavia, nel caso in cui l'utilizzo dell'esonero in trattazione non esaurisca l'intera contribuzione datoriale oggetto di sgravio, lo stesso può ritenersi cumulabile con altre agevolazioni, nei limiti della complessiva contribuzione. Per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla eventuale contribuzione ancora "*dovuta*", e più specificamente alla contribuzione residua "*dovuta*", in ragione del primo esonero applicato. Da notare, in questo ambito, che la sequenza secondo la quale si deve operare la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, deve 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, infine, indica come detto esonero debba essere esposto nel flusso UniEmens. Viene detto, quindi che per esporre il beneficio in oggetto dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della circolare, devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "*ERCP*", avente il significato di "*Esonero per assunzioni/trasformazioni dall'articolo 1, comma 294, della legge 29 dicembre 2022, n. 197*";

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione o la data di trasformazione nel formato AAAA-MM-GG.

Si fa presente che, nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> venga indicata la data di assunzione/trasformazione, deve essere esposto l'attributo "*TipoIdentMotivoUtilizzo*" con valore "*DATA*".

Seguono altre indicazioni, per le quali si rinvia all'atto amministrativo.

Da ultimo viene ricordato che l'esposizione, nel flusso mensile, deve essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di luglio, agosto e settembre 2024.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: OBBLIGO DI ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SEPARATA: LA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE N. 55 DELL'8 APRILE 2024**

Si informano i Signori clienti che Inps, con messaggio n. 2403 del 27 giugno 2024, ha fornito importanti chiarimenti in ordine agli effetti, per quanto riguarda l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata, della sentenza della Corte Costituzionale n. 55 dell'8 aprile 2024.

L'Inps innanzitutto ricorda i precedenti intervenuti.

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 104 del 22 aprile 2022, ha confermato la sussistenza dell'obbligo di iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, non solo per:

*“i soggetti che svolgono abitualmente attività di lavoro autonomo il cui esercizio non sia subordinato all'iscrizione ad appositi albi professionali, ma anche [per] i soggetti che, pur svolgendo attività il cui esercizio sia subordinato a tale iscrizione, non hanno tuttavia, per ragioni reddituali, l'obbligo di iscriversi alla cassa di previdenza professionale e restano quindi obbligati al versamento del solo contributo cosiddetto integrativo, non anche di quello cosiddetto soggettivo, il solo a cui consegue la costituzione di una vera e propria posizione previdenziale”.*

Successivamente, con la sentenza n. 238 del 28 novembre 2022, la Corte Costituzionale ha precisato che:

*“sono tenuti ad iscriversi alla Gestione separata tanto i lavoratori autonomi e i professionisti sprovvisti di un albo professionale, quanto quelli che, pur essendo iscritti, a causa dell'attività esercitata, a uno specifico albo (e versando, in ragione di tale iscrizione, il contributo integrativo), tuttavia non sono altresì iscritti alla relativa cassa professionale (e non versano pertanto il contributo soggettivo), sia che la non iscrizione alla cassa professionale sia dovuta alla mancata integrazione dei presupposti al verificarsi dei quali scatta l'obbligo di iscriversi, sia che dipenda, al contrario, dalla sussistenza di un divieto in tal senso, derivante dall'iscrizione ad altra forma di previdenza obbligatoria”, come nel caso specifico di ingegneri e architetti.*

Con la recente sentenza n. 55 dell'8 aprile 2024, la Corte Costituzionale ha dichiarato:

*“l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, comma 12, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98 (Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria), convertito, con modificazioni, nella legge 15 luglio 2011, n. 111, nella parte in cui non prevede che gli ingegneri ed architetti non iscritti alla cosiddetta Inarcassa, per essere contemporaneamente iscritti presso altra gestione previdenziale obbligatoria, ai sensi dell'art. 21 della legge 3 gennaio 1981, n. 6 (Norme in materia di previdenza per gli ingegneri e gli architetti), tenuti all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata costituita presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), sono esonerati dal pagamento, in favore dell'ente previdenziale, delle sanzioni civili per l'omessa iscrizione con riguardo al periodo anteriore alla sua entrata in vigore”.*

Sul punto, l'Inps ricorda che, con la circolare n. 107 del 3 ottobre 2022, § 3, aveva chiarito che:

*“i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività il cui esercizio è subordinato all'iscrizione ad Albi e che non sono tenuti al versamento del contributo soggettivo presso le Casse di appartenenza e devono versare la contribuzione previdenziale alla Gestione*

*separata, sono esonerati dal pagamento delle sanzioni civili per la mancata iscrizione alla medesima Gestione separata INPS relativamente al periodo precedente l'entrata in vigore della norma di interpretazione autentica e, pertanto, fino all'anno di imposta 2011".*

L'Inps ricorda infine che, secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità (*ex aliis*, Corte di Cassazione n. 4034/2021, n. 3494/2023 e n. 29408/2023), il termine quinquennale di prescrizione dei contributi decorre dalla data di pagamento prevista dalla legge, eventualmente prorogata dai decreti del Presidente del CdM adottati ai sensi dell'articolo 12, comma 5, D.Lgs. 241/1997, e applicabili *ratione temporis*.

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

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: INCENTIVO POSTICIPO PENSIONAMENTO CHIARIMENTI**

La Legge di Bilancio ha previsto il diritto alla pensione anticipata flessibile al raggiungimento, nell'anno 2024, di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni.

L'Inps, con propria circolare n. 39 del 27 febbraio 2024, ha fornito le istruzioni per l'applicazione della nuova disciplina del trattamento di pensione anticipata flessibile, prevista dalla Legge di Bilancio 2024.

Nello specifico i lavoratori dipendenti, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, o a forme sostitutive ed esclusive della medesima, che maturano il diritto alla pensione anticipata flessibile nell'anno 2024 e scelgono di proseguire l'attività lavorativa dipendente, hanno facoltà di rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi previdenziali a loro carico relativi all'assicurazione generale per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Ivs) o a forme sostitutive ed esclusive della medesima.

Pertanto, per i soggetti che maturano il diritto alla pensione anticipata flessibile nell'anno 2024, l'esonero contributivo non può avere una decorrenza antecedente al:

- 2 agosto 2024, per i lavoratori dipendenti di un datore di lavoro privato, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico della Gestione esclusiva dell'AGO;
- 1° settembre 2024, per i lavoratori dipendenti di un datore di lavoro privato, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico di una Gestione diversa da quella esclusiva dell'AGO;
- 2 ottobre 2024, per i dipendenti delle P.A. di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico della Gestione esclusiva dell'AGO;
- 1° novembre 2024, per i dipendenti delle P.A. di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico di una Gestione diversa da quella esclusiva dell'AGO.

Le domande che prevedono requisiti anagrafici e/o contributivi in deroga rispetto a quelli previsti per la generalità dei lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, o a forme sostitutive ed esclusive della medesima (ad esempio, età per la pensione di vecchiaia per i professori Universitari), dovranno essere definite in modalità non automatica chiedendo lo sblocco della domanda alla casella istituzionale [helpcertificazioni@inps.it](mailto:helpcertificazioni@inps.it).

La verifica, da parte dell'Istituto, del requisito contributivo pari a 41 anni o 2132 settimane sarà effettuata entro il mese di presentazione della domanda.

Nel caso in cui il lavoratore presenti domanda di revoca del beneficio dell'esonero contributivo, gli effetti decorrono dal primo giorno del mese di paga successivo alla data in cui la stessa è esercitata.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: SPESE PER ATTIVITÀ SPORTIVA DEI FIGLI**

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 144 del 3 luglio 2024, ha precisato che possono rientrare nell'esclusione fiscale prevista dell'articolo 51, comma 2, lettera f-bis), Tuir le spese per l'attività sportiva praticata dai familiari, solo se svolte nell'ambito di *“iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica”*.

I rimborsi delle spese relative all'attività sportiva che non risulta essere svolta nell'ambito di *“iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica”* dovrà concorrere a formare il reddito.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: COMPENSAZIONI IN F24 DEI CONTRIBUTI INPS E DEI PREMI INAIL**

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con circolare 16/E del 28 giugno 2024, ha illustrato importanti novità in materia di compensazione. Infatti, dal 1° luglio 2024 la compensazione di crediti passa esclusivamente dai canali telematici dell'Agenzia delle entrate ed è preclusa quella orizzontale se i debiti scaduti superano i 100.000 euro. Con detta circolare, il Fisco ha fornito indicazioni riguardanti:

- l'obbligo generalizzato di utilizzo dei soli servizi telematici messi a disposizione dell'Agenzia delle entrate nel caso in cui le deleghe di pagamento contengano compensazioni di qualsiasi natura;
- l'esclusione dalla facoltà di avvalersi della compensazione "*orizzontale*" per i contribuenti che abbiano carichi affidati agli agenti della riscossione di importo complessivo superiore a 100.000 euro.

A partire dal 1° luglio 2024 tutte le deleghe di pagamento contenenti crediti da compensare di qualsiasi natura e genere, incluse quelle a saldo positivo, saranno trasmesse esclusivamente mediante i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate. Tale intervento della Legge di Bilancio 2024 ha una duplice finalità: da un lato, per effetto della modifica all'articolo 11, D.L. 66/2014 – contenente le disposizioni finalizzate alla riduzione degli oneri della riscossione – si riduce l'utilizzo dei canali telematici degli intermediari convenzionati (i cui servizi di trasmissione dei modelli di pagamento F24 sono soggetti a specifica remunerazione); dall'altro, l'utilizzo dei soli canali telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate agevola le procedure di controllo sulle compensazioni.

Tale novità riguarda tutte le compensazioni, sia quelle orizzontali (o "*esterne*"), sia "*verticali*" (o "*interne*"), nonché quelle comprendenti crediti maturati nei confronti dell'Inps e dell'Inail.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: DOMANDE DI CONGEDO PARENTALE

Le Leggi di Bilancio 2023 e 2024 hanno disposto, rispettivamente, l'elevazione dal 30% all'80% della retribuzione dell'indennità di congedo parentale per un mese da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età) e l'elevazione dell'indennità di congedo parentale per un ulteriore mese dal 30% al 60% della retribuzione per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino (o entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età), elevata all'80% per il solo anno 2024.

Con il messaggio n. 2704/2024 l'Inps ha comunicato l'avvenuta implementazione della procedura per l'acquisizione delle domande di congedo parentale e congedo parentale a ore dei lavoratori dipendenti del settore privato, che permette di richiedere l'indennità maggiorata, precisando che non è necessario presentare una nuova domanda per i periodi pregressi già indennizzati con le maggiorazioni. A tale fine è necessario spuntare con "SI" la nuova dichiarazione "*Dichiaro di voler richiedere l'indennizzo con aliquota maggiorata*" inserita nella pagina "*Dati domanda*".

La procedura richiede di valorizzare la data relativa alla fine del congedo di maternità o di paternità (obbligatorio o alternativo) nel caso in cui la data del parto o la data di ingresso in famiglia per affidamento/adozione ricada nell'anno 2022. Nel caso in cui, invece, l'evento ricada nell'anno 2023, l'inserimento di almeno una delle suddette date, se successiva al 31 dicembre 2023, è necessaria per il diritto all'ulteriore mese con quota maggiorata al 60% (80% solo per l'anno 2024). Nel caso in cui, infine, l'evento nascita o l'ingresso in famiglia si verifichi a partire dal 1° gennaio 2024, non è necessario, ai fini del diritto alla fruizione dell'ulteriore mese della quota maggiorata al 60% (80% solo per l'anno 2024), l'accertamento relativo alla data di fine congedo di maternità o paternità (obbligatorio o alternativo). Il medesimo criterio opera nel caso di figli nati a partire dal 1° gennaio 2023 in relazione a quanto previsto dall'articolo 1, comma 359, Legge di Bilancio 2023.

Inoltre, la procedura di acquisizione della domanda è stata modificata consentendo, attualmente, di presentare la domanda di congedo parentale per i soli periodi che iniziano non più tardi di 2 mesi rispetto alla data di presentazione della domanda stessa. L'implementazione effettuata non preclude la possibilità per il lavoratore di comunicare la necessità di fruire del congedo parentale con un maggiore preavviso al datore di lavoro (il termine minimo *ex* articolo 32, D.Lgs. 151/2001 è di almeno 5 giorni o 2 giorni per il congedo parentale fruito a ore), ma non esclude un preavviso superiore.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI COMPENSAZIONI DI CREDITI CONTRIBUTIVI**

Con il messaggio n. 2639/2024, l'Inps ha fornito precisazioni sulla decorrenza delle disposizioni normative di cui all'articolo 1, commi 97 e 98, Legge di Bilancio 2024. In particolare, l'articolo 1, comma 97, lettera a), ha aggiunto il comma 1-*bis* all'articolo 17, D.Lgs. 241/1997, prevedendo specifiche condizioni per la legittima esposizione in compensazione di crediti contributivi con i modelli "F24".

L'Istituto afferma che, in linea di principio, la normativa introdotta consente la compensazione, sia orizzontale (compensando con oneri di diversa natura) sia verticale (compensando con altri contributi Inps), solo successivamente alla scadenza dei termini delle denunce e/o dichiarazioni periodiche relative al periodo contributivo da cui emerge il credito stesso, per tutte le Gestioni amministrate dall'Istituto. Tuttavia, l'articolo 1, comma 98, Legge di Bilancio 2024, specifica che la decorrenza e le modalità applicative delle citate previsioni normative sono definite, anche in maniera progressiva, con appositi provvedimenti riguardo ai quali sono attualmente in corso le necessarie interlocuzioni tecniche tra l'Inps e l'Agenzia delle entrate.

Pertanto, in attesa dell'adozione di questi ultimi, rimangono immutate le modalità operative con cui possono essere effettuate le compensazioni di crediti contributivi con i modelli "F24". Con successivo messaggio, all'esito dell'adozione dei suddetti provvedimenti, saranno comunicate le nuove modalità operative.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: LAVORO OCCASIONALE – INSERIMENTO E AGGIORNAMENTO DEI DATI ANAGRAFICI**

Come indicato nella circolare Inps n. 107/2017, la piattaforma telematica Inps dedicata alle prestazioni occasionali di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017, prevede l'invio, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di sms e nell'area riservata MyInps, delle seguenti comunicazioni:

- ai prestatori del libretto famiglia, della avvenuta comunicazione, da parte dell'utilizzatore, della prestazione lavorativa eseguita e dei relativi termini di svolgimento;
- ai prestatori del contratto di prestazione occasionale, della dichiarazione trasmessa dall'utilizzatore preventivamente allo svolgimento della prestazione lavorativa, con l'indicazione dei termini generali della medesima e della eventuale comunicazione di revoca della dichiarazione trasmessa dall'utilizzatore in caso di mancato svolgimento della prestazione.

Con il messaggio n. 2701/2024 l'Inps ha informato che, a decorrere dal mese di luglio 2024, i dati relativi ai contatti di posta elettronica e/o di sms possono essere inseriti e aggiornati dai prestatori di lavoro occasionale esclusivamente accedendo all'area riservata MyInps.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.