

# INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Aprile 2023

## Le informative per l'azienda

---

<i>Smart working</i> : novità per fragili e genitori <i>under 14</i>	pag. 2
Novità in tema di somministrazione	pag. 3
<i>Bonus</i> carburante imponibile contributivo	pag. 4
Tirocini fraudolenti. Le precisazioni dell'Inl in tema di ricorso	pag. 5
Pensione con quota 103	pag. 6
Pensione anticipata c.d. opzione donna	pag. 7
Chiarimenti dell'Agenzia delle entrate in relazione a un caso di mancanza dei requisiti per regime forfetario accertati tardivamente	pag. 9
Aumento tassi – Indicazioni Inps e Inail	pag. 10
Codici tributo per imposta sostitutiva sulle mance	pag. 13
Naspi per lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità	pag. 14
Sospensione degli adempimenti tributari per malattia del libero professionista	pag. 15

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: **SMART WORKING: NOVITÀ PER FRAGILI E GENITORI UNDER 14**

Si informano i Signori Clienti che è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 49/2023 la L. 14/2023, di conversione in legge del D.L. 198/2022, c.d. Milleproroghe. In materia di *smart working*, in sede di conversione in legge sono stati prorogati i regimi speciali per lavoratori fragili (articolo 9, comma 4-ter) e genitori di figli *under 14* e lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio Covid (articolo 9, comma 5-ter).

#### **Smart working per soggetti fragili**

È stato prorogato al 30 giugno 2023 il diritto allo *smart working* per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022. La modalità di lavoro agile deve essere assicurata anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

#### **Proroga smart working genitori under 14**

È stato prorogato fino al 30 giugno 2023 il diritto per i lavoratori subordinati del settore privato, genitori di figli *under 14*, allo svolgimento della prestazione in modalità di *smart working*, anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23, L. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Tale diritto inoltre spetta a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore (articolo 90, D.L. 34/2020).

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: NOVITÀ IN TEMA DI SOMMINISTRAZIONE**

In sede di conversione in legge del Decreto c.d. Milleproroghe, è stata ulteriormente prorogata al 30 giugno 2025 la vigenza dell'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

Fino a tale nuova scadenza sarà dunque possibile, per le aziende utilizzatrici che abbiano stipulato con l'agenzia di somministrazione un contratto di somministrazione a tempo determinato, impiegare in missione per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi il medesimo lavoratore somministrato, purché l'agenzia abbia loro comunicato l'assunzione di tale lavoratore a tempo indeterminato, senza che ciò determini la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra utilizzatore e lavoratore somministrato.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: **BONUS CARBURANTE IMPONIBILE CONTRIBUTIVO**

#### **Il buono carburante fino a 200 euro è esente fiscalmente ma non contributivamente**

Si comunica che la L. 23/2023, di conversione del D.L. 5/2023, ha previsto che l'esonero fino a 200 euro per i buoni carburante sia valido solo fiscalmente e non contributivamente. Infatti, il comma 1, articolo 1, del Decreto attualmente in vigore e oggetto di conversione recita: *“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a 200 euro per lavoratore. L'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore, disposta dal primo periodo, non rileva ai fini contributivi.”*

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: TIROCINI FRAUDOLENTI. LE PRECISAZIONI DELL'INL IN TEMA DI RICORSO**

Al fine di prevenire l'impiego distorto del tirocinio, che come è noto è un percorso formativo finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale e non è un rapporto di lavoro subordinato, la Legge di Bilancio 2022 è intervenuta abrogando la previgente disciplina e ha introdotto il reato di tirocinio fraudolento. Più nello specifico la norma prevede che il tirocinio non possa essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente e prevede la sanzione dell'ammenda pari a 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, laddove lo stesso sia stato svolto in modo fraudolento. L'INL aveva già chiarito, con nota n. 530/2022, che, trattandosi di una fattispecie penale di natura contravvenzionale, la contestazione di tale violazione prevede da parte del personale ispettivo l'adozione della prescrizione obbligatoria ex articolo 20, D.Lgs. 758/1994, finalizzata alla cessazione del tirocinio fraudolento.

Diversamente, il riconoscimento civilistico di un rapporto di lavoro subordinato rappresenta una possibilità riservata esclusivamente e giudizialmente al solo tirocinante, su domanda dello stesso.

Ulteriormente poi lo stesso Ispettorato, con nota n. 1451/2022, ha precisato, con riferimento ai profili previdenziali e ai conseguenti recuperi contributivi derivanti da un rapporto di tirocinio che, di fatto, ha simulato un effettivo rapporto di lavoro subordinato, che gli stessi non sono condizionati dalla scelta del lavoratore di adire l'autorità giudiziaria per ottenere il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo al soggetto ospitante.

In linea generale, nei casi di verbali che abbiano a oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, è ammessa la possibilità di ricorrere al Comitato per i rapporti ma, viene precisato nella nota INL n. 453/2023, che il provvedimento amministrativo di prescrizione per utilizzo fraudolento del tirocinio, sia comunque sottratto al sindacato del Comitato per i rapporti di lavoro.

Come noto, tale strumento rappresenta un mezzo di gravame di natura amministrativa avverso atti di accertamento dell'INL e atti di accertamento degli enti previdenziali e assicurativi, che abbiano a oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro.

Nell'ipotesi di tirocinio fraudolento, tuttavia, la diversa qualificazione del rapporto in chiave di subordinazione risulta direttamente sanzionata da una norma penale, in ragione della quale il personale ispettivo procede con la redazione dello specifico provvedimento della prescrizione obbligatoria, conducendo, ove il contravventore ottemperi e paghi la sanzione, all'estinzione del reato in via amministrativa.

Pertanto, nell'ipotesi di frodolenza del tirocinio, pur in presenza di una possibile e correlata pretesa contributiva, si ritiene di escludere la cognizione amministrativa del Comitato per i rapporti di lavoro, ciò al fine di evitare indebite e inopportune sovrapposizioni di giudicato con l'autorità penale.

Pertanto al contravventore che non intenda ottemperare, in quanto ritenuta indebita, alla prescrizione impartita dal personale ispettivo non resterà altro rivolgersi all'autorità giudiziaria.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: PENSIONE CON QUOTA 103

Si comunica che l'Inps, con circolare n. 27/2023, ha illustrato le novità relative a quota 103.

Tale modalità di accesso anticipato alla pensione si caratterizza per i seguenti requisiti:

- requisito anagrafico di 62 anni;
- requisito contributivo di 41 anni.

Entrambi i requisiti devono essere raggiunti entro il 31 dicembre 2023; una volta raggiunti si potrà andare in pensione con quota 103 anche dopo il 2023.

Con tale modalità di accesso pensionistico è introdotto un tetto all'importo del trattamento pensionistico. Infatti, si prevede che la prestazione sia erogata in misura non superiore a 5 volte il trattamento minimo (circa 2.818,70 euro lordi mensili) fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia, pari a 67 anni fino a dicembre 2024 e collegata alla variazione dell'aspettativa di vita. Se l'importo della pensione risultasse superiore, la differenza tra le 5 volte il trattamento minimo e la somma ulteriore, perequata nel tempo, sarà attribuita al momento del compimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: PENSIONE ANTICIPATA C.D. OPZIONE DONNA

Con la circolare n. 25/2023, l'Inps ha fornito le istruzioni in tema di pensione anticipata c.d. opzione donna per come prevista dalla legge di bilancio 2023, per i profili relativi ai destinatari della norma, ai requisiti e alle condizioni richiesti, alla decorrenza del trattamento pensionistico e alle modalità di presentazione della domanda.

#### Destinatari: requisiti e condizioni

La norma vale per le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2022, abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 60 anni, e che si trovino in una delle condizioni previste. Il requisito anagrafico è ridotto di 1 anno per figlio nel limite massimo di 2 anni. La riduzione si applica in favore delle licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa, anche in assenza di figli (58 anni di età e 35 anni di contribuzione, maturati entro il 31 dicembre 2022). Al predetto requisito anagrafico non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita.

Le lavoratrici conseguono la pensione secondo le regole di calcolo del sistema contributivo e purché si trovino in almeno 1 delle seguenti condizioni alla data di presentazione della domanda di pensione:

- assistono (il requisito dell'assistenza si considera soddisfatto in presenza di convivenza), alla data di presentazione della domanda di pensione e da almeno 6 mesi continuativi, il coniuge o la parte dell'unione civile o un parente di primo grado convivente con *handicap* in situazione di gravità, o un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori, il coniuge o l'unito civilmente della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti oppure siano deceduti o mancanti;
- hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;
- sono lavoratrici dipendenti o licenziate da imprese per le quali è attivo al momento della presentazione della domanda un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa (il licenziamento deve essere stato intimato nel periodo compreso tra la data di apertura e di chiusura del tavolo e le lavoratrici non devono aver ripreso attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato successivamente al licenziamento).

### **Decorrenza del trattamento pensionistico**

Alla pensione anticipata c.d. opzione donna si applicano le disposizioni in materia di c.d. finestra mobile. Pertanto, le lavoratrici dipendenti e autonome, al perfezionamento dei requisiti anagrafico e contributivo richiesti dalla norma, conseguono la pensione decorsi:

- 12 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento pensionistico sia liquidato a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti;
- 18 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento sia liquidato a carico delle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi.

La decorrenza del trattamento pensionistico non può essere comunque anteriore al 1° febbraio 2023, per le lavoratrici dipendenti e autonome la cui pensione è liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive della medesima, e al 2 gennaio 2023, per le lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico delle forme esclusive della predetta assicurazione generale obbligatoria.

Il trattamento pensionistico in esame può essere conseguito anche successivamente alla prima decorrenza utile, fermo restando la maturazione dei requisiti anagrafico e contributivo entro il 31 dicembre 2022 e la sussistenza delle condizioni previste alla data di presentazione della domanda.

### **Domanda di pensione**

Le lavoratrici, al ricorrere dei prescritti requisiti e condizioni, devono presentare la domanda di pensionamento e allegare, ove richiesto, la relativa documentazione.

La domanda può essere oggetto di rinuncia.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE IN RELAZIONE A UN CASO DI MANCANZA DEI REQUISITI PER REGIME FORFETARIO ACCERTATI TARDIVAMENTE**

Con propria risposta n. 245/E/2023, l'Agenzia risponde a un quesito posto da una società in relazione a tardivi adempimenti posti in essere, quale sostituto d'imposta, per il caso in cui un collaboratore dell'istante abbia dichiarato dapprima di agire in regime forfetario e dopo, quindi solo tardivamente, abbia riconosciuto che detto regime non era a lui stesso applicabile.

Il collaboratore, in sostanza, ha operato l'emissione di fatture, per l'anno 2021 e fino all'ottobre 2022, secondo le disposizioni previste per il regime agevolato ex L. 190/2014, ovvero senza esposizione dell'Iva e in assenza di ritenuta d'acconto. Questo a seguito di apposita dichiarazione, come richiesto dalla normativa, circa il fatto di potersi avvalere del citato regime di favore. Solo con il mese di novembre 2022 il collaboratore fa sapere, alla società committente, che detto regime non era a lui applicabile fin dall'inizio del rapporto.

La committente, quindi, chiede ai tecnici dell'Agenzia il giusto comportamento da tenere, quale sostituto d'imposta, per sanare detta situazione.

L'Agenzia delle entrate, riassumendo, specifica dapprima questi necessari e preliminari adempimenti in capo al collaboratore, da effettuarsi in via alternativa:

1. il collaboratore dovrà emettere e trasmettere al committente delle note di variazione in aumento, al fine di integrare le fatture originariamente emesse, includendovi l'Iva di rivalsa (da versare all'erario) e indicando la ritenuta d'acconto;
2. il collaboratore dovrà emettere e trasmettere al committente delle note di variazione in diminuzione, a storno totale delle fatture originarie, ed emettere nuove fatture, in sostituzione delle precedenti, al fine di addebitare l'Iva di rivalsa (da versare all'erario) e indicare la ritenuta d'acconto.

In relazione alla situazione pregressa l'Agenzia ritiene che il committente non debba eseguire il versamento, ora per allora, delle ritenute d'acconto al tempo non operate (a causa del regime dichiarato dal collaboratore al tempo), né presentare le certificazioni uniche e il Modello 770/2022 integrativo.

Viene invece indicato che, una volta sistemato l'aspetto amministrato, con la nuova emissione delle fatture corrette da parte del collaboratore, il committente debba operare, seppur tardivamente, le ritenute d'acconto e versarle con la maggiorazione a titolo di interesse, nonché rilasciare la Certificazione unica per il 2022 e presentare il Modello 770/2023 indicando i dati corretti.

L'Agenzia in relazione alle sanzioni, fa notare come il collaboratore, che di fatto ha operato un'errata dichiarazione al committente, debba ritenersi responsabile delle sanzioni per le ritenute non operate e non versate, ovvero versate tardivamente. Ciò sempre che il committente sia in grado di dimostrare che, osservando la normale diligenza, non sarebbe comunque stato in grado di verificare che il collaboratore era privo dei requisiti previsti per il regime forfetario.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: AUMENTO TASSI – INDICAZIONI INPS E INAIL

La Banca Centrale Europea, con la decisione di politica monetaria del 16 marzo 2023, ha innalzato di 50 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tur) che, pertanto, con decorrenza dal 22 marzo 2023, è pari al 3,50%.

Tale incremento produce alcuni effetti per i datori di lavoro; sia l'Inps sia l'Inail sono, quindi, intervenuti, in via amministrativa, per chiarire tali effetti.

#### **Inps, circolare n. 31/2023**

L'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili è pari al tasso del 9,50% annuo e trova applicazione con riferimento alle rateazioni presentate a decorrere dal 22 marzo 2023. I piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore non subiranno modificazioni.

A decorrere dal 22 marzo 2023, l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al tasso del 9% annuo.

Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, il nuovo tasso, pari al 9,50%, sarà applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di marzo 2023.

La decisione della Banca Centrale Europea comporta anche la variazione della misura delle sanzioni civili come segue:

- nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui alla lettera a), comma 8, articolo 116, L. 388/2000, la sanzione civile è pari al 9,00% in ragione d'anno (tasso del 3,50% maggiorato di 5,5 punti);
- la misura del 9,00% annuo trova applicazione anche con riferimento all'ipotesi di cui alla lettera b), secondo periodo, del citato articolo 116, comma 8;
- resta ferma, in caso di evasione (articolo 116, comma 8, lettera b), primo periodo) la misura della sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30% nel limite del 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;
- con riferimento all'ipotesi disciplinata dal comma 10 dell'articolo 116, la sanzione civile sarà dovuta nella stessa misura del 9,00% annuo.

In caso di procedure concorsuali le sanzioni ridotte, nell'ipotesi prevista dall'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, devono essere calcolate nella misura dell'ex Tur, mentre nell'ipotesi di evasione di cui all'articolo 116, comma 8, lettera b), della medesima legge, la misura delle sanzioni è pari al predetto tasso aumentato di due punti. La riduzione resta subordinata alla condizione preliminare dell'avvenuto integrale pagamento dei contributi e delle spese. Il limite massimo della riduzione non può essere inferiore alla misura dell'interesse legale e, pertanto, qualora il tasso del Tur scenda al di sotto del tasso degli interessi legali, la riduzione massima sarà pari al tasso legale, mentre la minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti. Pertanto, tenuto conto che il tasso di interesse ex Tur è inferiore all'interesse legale in vigore dal 1° gennaio 2023 (5% in ragione d'anno), a decorrere dal 22 marzo 2023 continua ad applicarsi la riduzione massima pari al tasso legale (5%), mentre la riduzione minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti (7%).

### **Inail, circolare n. 10/2023**

Dal 22 marzo 2023 il tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori e quello per la determinazione delle sanzioni civili sono i seguenti:

- 9,50% interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori;
- 9,00% misura delle sanzioni civili.

I piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione presentate dal 22 marzo 2023 sono determinati applicando il tasso di interesse pari al 9,50%. Nulla varia per le rateazioni in corso, per le quali restano validi i piani di ammortamento già determinati con applicazione del tasso di interesse in vigore alla data di presentazione dell'istanza.

Dal 22 marzo 2023 si applica un tasso pari al 9,00% nelle seguenti ipotesi:

- mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie;
- evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia stessa;
- mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori.

Nei confronti delle aziende sottoposte a procedure concorsuali, le sanzioni civili possono essere ridotte a un tasso annuo non inferiore a quello degli interessi legali, a condizione che siano integralmente pagati i contributi e le spese. Pertanto, tenuto conto che il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema è inferiore al tasso degli interessi legali attualmente in vigore pari al 5,00%, dal 22 marzo 2023, ai fini della riduzione della sanzione civile in caso di mancato o ritardato pagamento del premio si applica il tasso del 5% (misura del tasso degli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ.), mentre in caso di evasione si applica il tasso del 7% (misura del tasso degli interessi legali di cui all'articolo 1284 del codice civile maggiorato di 2 punti).

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: CODICI TRIBUTO PER IMPOSTA SOSTITUTIVA SULLE MANCE

Con risoluzione n. 16/E/2023, l'Agenzia delle entrate ha istituito i codici tributo per il versamento, mediante modello F24, dell'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali di cui all'articolo 1, commi da 58 a 62, L. 197/2022. La norma prevede, in sintesi, che nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5, L. 287/1991, le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, riversate ai lavoratori, costituiscono redditi di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5%, alle condizioni indicate, tra le quali il limite di reddito.

Per consentirne il versamento, tramite modello F24, sono stati istituiti i seguenti codici tributo:

- “1067” denominato *“Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sulle somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità - art. 1, commi da 58 a 62, della legge 29 dicembre 2022, n. 197”*;
- “1605” denominato *“Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sulle somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità maturate in Sicilia e versata fuori regione - art. 1, commi da 58 a 62, della legge 29 dicembre 2022, n. 197”*;
- “1917” denominato *“Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sulle somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità maturate in Sardegna e versata fuori regione - art. 1, commi da 58 a 62, della legge 29 dicembre 2022, n. 197”*;
- “1918” denominato *“Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sulle somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità maturate in Valle d'Aosta e versata fuori regione - art. 1, commi da 58 a 62, della legge 29 dicembre 2022, n. 197”*;
- “1306” denominato *“Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sulle somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità versata in Sicilia, Sardegna e Valle d'Aosta e maturate fuori dalla regione in cui è effettuato il versamento- art. 1, commi da 58 a 62, della legge 29 dicembre 2022, n. 197”*.

Tali codici tributo sono esposti in F24 nella sezione “Erario”, esclusivamente in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “Importi a debito versati”, con indicazione, quale “Mese di riferimento” del mese in cui il sostituto d'imposta effettua la trattenuta (00MM) e quale “Anno di riferimento” l'anno d'imposta cui si riferisce il versamento (AAAA).

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: NASPI PER LAVORATORE PADRE CHE HA FRUITO DEL CONGEDO DI PATERNITÀ**

Il D.Lgs. 105/2022 ha apportato modificazioni, tra le altre, al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui D.Lgs. 151/2001, introducendo, in particolare, dopo l'articolo 27, l'articolo *27-bis*, rubricato "*Congedo di paternità obbligatorio*", nonché modificando il comma 7 dell'articolo 54 in materia di divieto di licenziamento, estendendo il divieto medesimo al lavoratore padre che ha fruito del congedo di cui all'articolo *27-bis* e all'articolo 28 del medesimo Testo Unico. Le disposizioni in argomento sono entrate in vigore con decorrenza 13 agosto 2022 e sono state illustrate dall'Inps con la circolare n. 122/2022. Con circolare n. 32/2023, l'Inps fornisce ora istruzioni in materia di accesso alla NASpl a seguito di dimissioni del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità di cui agli articoli *27-bis* (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) del D.Lgs. 151/2001.

L'Inps rende noto che, su concorde avviso del Ministero del lavoro, la tutela è da intendersi rivolta al lavoratore padre sia nel caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio che nel caso di fruizione del congedo di paternità alternativo.

Prima delle modificazioni apportate agli articoli 54 e 55 del Testo Unico dal D.Lgs. 105/2022, l'accesso alla NASpl in caso di dimissioni nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e fino al compimento di un anno di età del bambino era riservata, oltre che alla lavoratrice madre, anche al lavoratore padre, ma nelle sole ipotesi di fruizione del congedo di paternità alternativo, fruibile "*in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre*". A seguito delle modifiche introdotte agli articoli 54 e 55 del Testo Unico, il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o del congedo di paternità alternativo, di cui rispettivamente agli articoli *27-bis* e 28 del D.Lg. 151/2001, ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Per tali motivi, le domande di indennità di disoccupazione NASpl presentate da lavoratori padri a seguito di dimissioni intervenute durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, e respinte nelle more della pubblicazione della circolare in trattazione, possono essere oggetto di riesame, su istanza di parte da trasmettere alla Sede Inps territorialmente competente.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: SOSPENSIONE DEGLI ADEMPIMENTI TRIBUTARI PER MALATTIA DEL LIBERO PROFESSIONISTA**

Si informano i Signori Clienti che l'Agenzia delle entrate, con la risposta n. 248/E/2023, ha fornito alcuni chiarimenti relativamente alla possibilità, da parte del libero professionista, di invocare la "*sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico del libero professionista in caso di malattia o in casi di infortunio*" (articolo 1, commi 927-944, L. 234/2021).

La sospensione disposta dalle norme sopra richiamate opera esclusivamente con riferimento agli adempimenti tributari con scadenza "*nei 60 giorni successivi al verificarsi dell'evento*", ovvero, nel caso di specie, dal giorno del ricovero presso la struttura ospedaliera, cui fa seguito, senza soluzione di continuità, il periodo di cure domiciliari.

Conseguentemente, si ritiene che non possano beneficiare della sospensione gli adempimenti con scadenza successiva ai 60 giorni decorrenti dall'evento, ancorché non sia terminato il periodo di riabilitazione presso il domicilio.

Ciò nel ragionevole presupposto che il cliente, per il cui conto opera il professionista, si sia nelle more attivato al fine di individuare un sostituto cui riaffidare l'incarico.

Così individuati gli adempimenti che beneficiano di sospensione, quanto poi alla relativa decorrenza e durata della medesima, si ritiene che la stessa operi a partire dalla data di scadenza dell'adempimento - che cade nei 60 giorni successivi al ricovero in ospedale/inizio delle cure domiciliari sostitutive del ricovero - fino al 30° giorno seguente la dimissione dalla struttura sanitaria/conclusione delle cure domiciliari.

Per effetto della sospensione, gli adempimenti devono essere eseguiti entro il giorno successivo al termine predetto.

L'operatività della sospensione in parola postula l'adempimento di alcuni "*oneri comunicativi*" da espletare nei confronti dei competenti uffici della pubblica amministrazione.