

# Informative impresa&lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

FEBBRAIO 2024



## Le informative per l'azienda

Legge di Bilancio - sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito e alle famiglie	2
Il nuovo "de minimis" dal 2024	7
Minimi retributivi 2024 del lavoro domestico	8
Esonero contributivo per i datori di lavoro privati in possesso della certificazione della parità di genere	9
Telelavoro transfrontaliero	12
Assegno di inclusione	13
Esonero contributivo assunzione percettori ADI e SFL	17
Indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo	20
Agevolazioni <i>part time</i> ciclico	25
Interessi legali dal 1° gennaio 2024	26
Bando ISI 2023	27

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: LEGGE DI BILANCIO - SINTESI DELLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DI SOSTEGNO AL REDDITO E ALLE FAMIGLIE**

La Legge di Bilancio 2024, in vigore il 1° gennaio 2024, racchiude varie disposizioni a contenuto lavoristico, tra cui una serie di norme in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, di misure a sostegno del reddito e in favore delle famiglie, destinate a produrre effetti nel corso dell'anno 2024, delle quali l'Inps, con la circolare n. 4/2024, ha fornito un quadro riepilogativo, rimandando a specifiche circolari successive per maggiori dettagli.

#### **Iscro**

Con i commi da 142 a 155 dell'articolo 1 viene resa strutturale, dal 1° gennaio 2024, l'Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO), introdotta in via sperimentale, per il triennio 2021-2023, dalla Legge di Bilancio 2021.

L'indennità:

- è riconosciuta ai liberi professionisti, compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici, iscritti alla Gestione separata, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo connesso all'esercizio di arti e professioni;
- viene erogata per 6 mensilità a decorrere dal 1° giorno successivo alla data di presentazione della domanda;
- è pari al 25%, su base semestrale, della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati dal soggetto richiedente nei 2 anni antecedenti a quello che precede la presentazione della domanda;
- non può superare il limite di 800 euro mensili e non può essere inferiore a 250 euro mensili (da rivalutarsi annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente);
- non dà luogo ad accredito di contribuzione figurativa;
- concorre alla formazione del reddito ai sensi del Tuir.

Per il finanziamento della misura sono stanziati appositi importi che costituiscono altresì i limiti di spesa che l'Inps terrà monitorati così che, qualora dalle attività di verifica dovessero emergere scostamenti, anche in via prospettica, rispetto agli stanziamenti, non siano adottati ulteriori provvedimenti concessori.

## Malattia gente di mare

Il comma 156 introduce significative modifiche in ordine alle modalità di calcolo e all'ammontare dell'indennità giornaliera di malattia in favore della gente di mare per gli eventi insorti dal 1° gennaio 2024. In particolare, la novella prevede che:

- per gli eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2024, che impediscono totalmente e di fatto lo svolgimento dell'attività lavorativa, l'indennità giornaliera sia pari al 60% della retribuzione;
- l'indennità è determinata sulla base della retribuzione media globale giornaliera percepita dal lavoratore nel mese precedente a quello in cui si è verificato l'evento morboso;
- l'indennità giornaliera viene calcolata dividendo l'ammontare della retribuzione percepita nel periodo di riferimento per il numero dei giorni retribuiti se l'evento di malattia si sia verificato nei primi 30 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

## Congedo parentale

Il comma 179 ha introdotto un'importante novità in materia di congedo parentale, novellando l'articolo 34, D.Lgs. 151/2001 e disponendo, per i genitori che fruiscono del congedo parentale, il riconoscimento di un'indennità in misura pari al 60% della retribuzione per un mese ulteriore al primo, da fruire entro il 6° anno di vita del bambino. Per il solo anno 2024, la misura dell'indennità di cui trattasi, è pari all'80% della retribuzione.

La nuova misura di sostegno, che si aggiunge alla disposizione che prevede un'indennità pari all'80% della retribuzione per un mese entro il 6° anno di vita del bambino (circolare Inps n. 45/2023), trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

## Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Tipologia	Novità
Proroga sostegno al reddito per lavoratori di call center	<p>Il comma 168 prevede, anche per il 2024, il finanziamento delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center, non rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale, previste dall'articolo 44, comma 7, D.Lgs. 148/2015, nel limite di spesa di 10 milioni di euro.</p> <p>Si ricorda che la misura è costituita da un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, la cui erogazione è subordinata all'emanazione di specifici decreti da parte del Ministero del Lavoro.</p> <p>I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, per cui è ammessa la specifica indennità, sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia.</p>

<p>Cigs e mobilità in deroga per imprese operanti in aree di crisi industriale complessa</p>	<p>Il comma 170 destina risorse per un importo pari a 70 milioni di euro per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa. Le citate risorse, finalizzate al completamento dei piani di recupero occupazione, saranno ripartite tra le Regioni interessate con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Mef.</p>
<p>Sostegno al reddito lavoratori di aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria</p>	<p>Il comma 171 proroga, per il triennio 2024-2026, il trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria (articolo 1, comma 1, D.Lgs. 72/2018), di entità pari al trattamento di integrazione salariale, per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di 0,7 milioni di euro per ciascuna annualità.</p> <p>Il trattamento, concesso dal Ministero del lavoro, viene erogato dall'Inps che vi provvede esclusivamente con il sistema del pagamento diretto.</p>
<p>Cigs per imprese che cessano l'attività produttiva</p>	<p>Il comma 172 proroga - per l'anno 2024 ed entro determinati limiti di spesa - la possibilità, per le imprese che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti di cui agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015 e qualora ricorrano determinate condizioni, a un trattamento Cigs per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.</p> <p>La norma non modifica la disciplina in materia di condizioni e presupposti per l'accesso all'intervento (articolo 44, D.L. 109/2018), perciò l'ammissione all'intervento straordinario resta subordinata, tra le altre condizioni, alla conclusione di un accordo stipulato presso il Ministero del lavoro, in cui viene verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento e indicato il relativo onere finanziario.</p> <p>La proroga prevista dalla Legge di Bilancio 2024 opera nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2024.</p> <p>Si ricorda che l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale in commento avviene esclusivamente con la modalità del pagamento diretto da parte dell'Inps ai lavoratori.</p>
<p>Cigs per i dipendenti del gruppo ILVA</p>	<p>Il comma 173 proroga, per l'anno 2024 - nel limite di spesa di 19 milioni di euro - l'integrazione del trattamento di Cigs, prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, in favore dei dipendenti occupati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA.</p>

<p>Cigs per imprese con rilevanza economica strategica e con rilevanti problematiche occupazionali</p>	<p>Il comma 174 incrementa a 100 milioni di euro le risorse stanziare per la proroga, negli anni 2022, 2023 e 2024, del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis, D.Lgs. 148/2015 che prevede la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di Cigs, in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015. L'ulteriore periodo di Cigs può avere le seguenti durate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi per riorganizzazione aziendale;</li> <li>- 6 mesi per crisi aziendale;</li> <li>- 12 mesi per contratto di solidarietà.</li> </ul> <p>Non è mutata la disciplina di riferimento, perciò permangono i presupposti e le condizioni stabilite dal citato articolo 22-bis.</p>
<p>Cigs per imprese di interesse strategico nazionale con almeno 1.000 dipendenti</p>	<p>Con i commi 175 e 176 viene riconosciuto un ulteriore periodo di trattamento di Cigs alle imprese di interesse strategico nazionale, con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000, che abbiano in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità.</p> <p>Il trattamento, originariamente introdotto dall'articolo 42, D.L. 75/2023, può essere riconosciuto, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente di cui agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, in continuità con le misure di sostegno già autorizzate. Ne deriva che i trattamenti de quo possono riguardare anche periodi antecedenti al 1° gennaio 2024.</p> <p>Si ricorda che l'ulteriore periodo di Cigs può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.</p> <p>L'intervento di proroga – concesso per il completamento dei piani di riorganizzazione aziendale e per la salvaguardia dei livelli occupazionali e del patrimonio delle competenze aziendali – può essere riconosciuto nel limite di spesa di 63.300.000 euro per l'anno 2024.</p>
<p>Cigs per accordi di transizione occupazionale</p>	<p>Nel corso dell'anno 2024 continuerà a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione di cui all'articolo 22-ter, D.Lgs. 148/2015, che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria.</p> <p>Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale.</p>

	La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.
Stop alla Cigs per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica	Nel corso dell'anno 2024 non troverà più applicazione, invece, in quanto non ulteriormente prorogata, la disposizione di cui all'articolo 44, comma 11-ter, D.Lgs. 148/2015, che prevedeva la possibilità di ricorrere al trattamento straordinario di integrazione salariale per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica. Potevano accedere alla misura di sostegno di cui trattasi i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale che – avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile – non potevano accedere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale straordinaria. Il trattamento poteva avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: IL NUOVO "DE MINIMIS" DAL 2024

A seguito dell'approvazione da parte della Commissione europea del Regolamento 2023/2831 del 13 dicembre 2023, è stato elevato dal 1° gennaio 2024 da 200 a 300 mila euro l'importo complessivo degli aiuti *de minimis* concessi da uno Stato membro a un'impresa unica nell'arco di 3 anni (il triennio è mobile).

Il massimale di 300.000 euro, al lordo di qualsiasi imposta o altro onere, si applica a prescindere:

-dalla forma di aiuto *de minimis*;

-dall'obiettivo perseguito;

-dal fatto che l'aiuto concesso dallo Stato membro sia finanziato interamente o parzialmente con risorse UE.

Al superamento del massimale i nuovi aiuti non beneficiano delle disposizioni più favorevoli previste dal Regolamento.

In caso di fusioni o acquisizioni, ai fini del massimale, si devono considerare tutti gli aiuti precedentemente concessi a ciascuna delle imprese partecipanti alla fusione e gli aiuti concessi prima della fusione o dell'acquisizione restano legittimi.

Nelle ipotesi di scissione di un'impresa in due o più imprese distinte, invece, l'importo degli aiuti concessi prima della scissione è assegnato all'impresa che ne ha fruito (in linea di massima quella che rileva le attività per le quali sono stati utilizzati gli aiuti) o, se ciò non fosse possibile, è ripartito proporzionalmente sulla base del valore contabile del capitale azionario delle nuove imprese alla data effettiva della scissione.

Gli aiuti *de minimis* concessi a norma del nuovo regolamento non sono cumulabili con aiuti di Stato concessi per gli stessi costi ammissibili o con aiuti di Stato relativi alla stessa misura di finanziamento del rischio qualora tale cumulo superi le intensità o gli importi di aiuto più elevati stabiliti, per le specifiche circostanze di ogni caso, in un regolamento di esenzione per categoria o in una decisione della Commissione.

Gli aiuti *de minimis* che non sono concessi per specifici costi ammissibili o non sono a essi imputabili possono invece essere cumulati con altri aiuti di Stato concessi a norma di un regolamento d'esenzione per categoria o di una decisione adottata dalla Commissione.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: MINIMI RETRIBUTIVI 2024 DEL LAVORO DOMESTICO**

Il giorno 8 gennaio 2024 è stato siglato, dalla Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo, l'accordo sui nuovi minimi retributivi relativi al lavoro domestico derivanti dalla variazione del costo della vita. L'incremento per il 2024 è lieve grazie ad una contenuta variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo.

La tabella con gli importi retributivi aggiornati ha decorrenza dal 1° gennaio 2024.

Il Ministero del lavoro ha reso disponibili il verbale di accordo e la tabella dei minimi retributivi (<https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/lavoro-domestico-accordo-sui-minimi-retributivi-2024> ).



## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI IN POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE**

L'articolo 5, L. 162/2021 prevede un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere. La certificazione della parità di genere viene rilasciata in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, dagli Organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008. Pertanto, solo le certificazioni rilasciate da Organismi di certificazione accreditati ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008 e, quindi, riportanti il marchio UNI e quello dell'Ente di accreditamento, sono valide ai fini del riconoscimento ai datori di lavoro privati del beneficio contributivo in oggetto (l'elenco aggiornato degli Organismi di certificazione accreditati abilitati al rilascio della certificazione in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022 è disponibile al seguente *link*: <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/organismi-di-certificazione>).

Con la circolare n. 137/2022 l'Inps ha fornito le indicazioni e le istruzioni operative sull'ambito di applicazione dell'esonero contributivo. In particolare, la citata circolare ha fornito le prime istruzioni operative per consentire ai datori di lavoro che avessero conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022 di accedere alla nuova misura di esonero, rinviando, per i datori di lavoro che hanno conseguito la certificazione oltre tale data, a ulteriori indicazioni. Al § 7 della citata circolare è stata data evidenza dello specifico modulo telematico "PAR\_GEN" da utilizzare per le richieste di esonero contributivo. Con riferimento alle modalità e alle tempistiche di trasmissione delle richieste di esonero per l'anno 2022, con il messaggio n. 1269/2023, sono stati successivamente forniti ulteriori chiarimenti.

Con il messaggio n. 4614/2023 l'Inps ha ora reso noto che sul proprio sito internet, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni" (ex DiResCo), è stato rilasciato il nuovo modulo di istanza on line "SGRAVIO PAR\_GEN\_2023" al fine di consentire l'invio delle richieste di accesso al beneficio in oggetto da parte dei datori di lavoro privati che hanno conseguito la certificazione per la parità di genere entro il 31 dicembre 2023. Le domande possono essere presentate fino al 30 aprile 2024, fermo restando che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, farà fede la data di rilascio della certificazione, che non potrà in nessun caso essere successiva al 31 dicembre 2023. La domanda telematica di autorizzazione all'esonero contiene le seguenti informazioni:

1. i dati identificativi del datore di lavoro;
2. la retribuzione media mensile globale stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere;
3. l'aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere;
4. la forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere;

5. il periodo di validità della certificazione di parità di genere, indicando a tale fine la data di rilascio della suddetta certificazione;

6. la dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del D.P.R. 445/2000, di essere in possesso della certificazione di parità di genere, l'identificativo alfanumerico del Certificato della parità di genere, nonché la denominazione dell'Organismo di certificazione accreditato che lo ha rilasciato.

Le domande correttamente inoltrate rimarranno nello stato *"trasmessa"* fino alla data di elaborazione massiva, che verrà effettuata al termine del periodo volto all'acquisizione delle istanze (30 aprile 2024). Al termine delle elaborazioni, verrà comunicato, in calce al medesimo modulo di istanza on-line, l'ammontare dell'esonero che potrà essere fruito. L'Inps autorizzerà la fruizione del beneficio, quale esonero non superiore all'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro indicati nella domanda di autorizzazione, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui per ciascun beneficiario. Le istanze per le quali sarà riconosciuto l'intero ammontare dell'esonero spettante saranno contrassegnate dallo stato *"Accolta"*.

Fermo restando il limite di spesa di 50 milioni di euro annui, nell'ipotesi di insufficienza di dette risorse, l'esonero sarà proporzionalmente ridotto per la totalità della platea dei beneficiari che hanno presentato una domanda potenzialmente ammissibile. Qualora si renda necessario procedere a detta riduzione, le istanze saranno contrassegnate dallo stato *"Accolta parziale"*.

All'esito dell'elaborazione delle istanze, alle posizioni contributive per le quali sarà possibile procedere al riconoscimento dell'esonero sarà attribuito il codice di autorizzazione (CA) *"4R"*, che assume il seguente significato *"Azienda autorizzata all'esonero di cui all'articolo 5 della legge n. 162/2021"*. La misura di esonero potrà, conseguentemente, trovare applicazione per i soli datori di lavoro a cui è stato attribuito il codice di autorizzazione (CA) *"4R"*.

In caso di rinuncia o revoca della certificazione, il datore di lavoro interessato provvederà, sotto la propria responsabilità, a darne tempestiva comunicazione all'Istituto, secondo la funzionalità *"Contatti"* del Cassetto previdenziale del contribuente, nonché al Dipartimento per le Pari opportunità alla PEC [pariopportunita@mailbox.governo.it](mailto:pariopportunita@mailbox.governo.it) e a sospendere la fruizione della misura autorizzata.

Ai fini della verifica del possesso dei requisiti legittimanti la fruizione dell'esonero, il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del CdM comunicherà periodicamente all'Inps i dati identificativi dei datori di lavoro del settore privato che siano in possesso della certificazione di parità di genere. Qualora la certificazione indicata nella richiesta di esonero non corrisponda ai requisiti di cui sopra, la domanda non potrà trovare accoglimento.

Con riferimento all'esonero autorizzato relativamente alle domande presentate entro il 30 aprile 2023, si chiarisce che:

- i datori di lavoro privati che hanno già presentato la domanda di esonero e che siano in possesso di un certificato della parità di genere conforme, non devono ripresentare domanda, in quanto, a seguito dell'accoglimento della stessa, l'esonero contributivo è automaticamente riconosciuto per tutti i 36 mesi di validità della certificazione;

- i datori di lavoro privati che hanno presentato domanda indicando erroneamente un periodo di validità della certificazione inferiore a 36 mesi, potranno beneficiare dell'esonero per l'intero periodo legale di validità della certificazione stessa, in quanto l'Inps procederà d'ufficio alla sanatoria delle relative domande e al riconoscimento dell'esonero per l'intero periodo spettante;

- i datori di lavoro privati che abbiano dichiarato il possesso di un certificato della parità di genere risultato, a seguito degli accertamenti effettuati, non coerente con i requisiti legittimanti richiesti, saranno destinatari di un intervento di recupero degli importi autorizzati e indebitamente fruiti, secondo le indicazioni che saranno successivamente fornite.

Si precisa, infine, che i datori di lavoro privati che abbiano erroneamente presentato domanda per l'annualità 2022 in presenza di una certificazione della parità di genere conseguita nell'anno 2023, possono ripresentare domanda per l'annualità 2023.

Per le certificazioni rilasciate nelle annualità successive al 2023 saranno fornite successive indicazioni, anche alla luce degli esiti di questa fase applicativa.

Con riferimento alle modalità di fruizione dell'esonero autorizzato, valgono le indicazioni operative già fornite con la circolare n. 137/2022 e l'effettiva fruizione della misura di esonero potrà decorrere solo all'esito dell'elaborazione cumulativa delle istanze trasmesse e delle verifiche preventive circa il possesso dei requisiti abilitanti in capo ai singoli richiedenti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: TELELAVORO TRANSFRONTALIERO**

Sottoscritto lo scorso 28 dicembre per l'Italia l'Accordo quadro sul telelavoro transfrontaliero nell'UE, nel SEE e in Svizzera, in vigore dal 1° gennaio 2024 (accordo quadro sull'applicazione dell'articolo 16, § 1, Regolamento (CE) 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale).

L'Accordo consente di elevare la soglia percentuale dal 25% al 50% del tempo di lavoro complessivo svolto dal lavoratore nel Paese di residenza allo scopo di autorizzare il versamento dei contributi previdenziali in vigore nel Paese in cui ha sede l'impresa e rendendo quindi meno frequente il passaggio alla competenza della legislazione di sicurezza sociale del Paese di residenza.

L'accordo quadro facilita tra gli Stati firmatari la conclusione di deroghe individuali nell'interesse di una categoria di telelavoratori occupati e dei loro datori di lavoro, a condizione che siano soddisfatte determinate condizioni.

Può essere presentata richiesta di assoggettamento del lavoratore alla legislazione previdenziale dello Stato della sede legale o della sede di attività del datore di lavoro nel caso in cui:

- il suo Stato di residenza è diverso dallo Stato in cui ha sede legale o sede di attività il suo datore di lavoro, e
- il suo telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza è inferiore al 50% dell'orario di lavoro totale e
- la richiesta è effettuata con il consenso del datore di lavoro e del lavoratore.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: ASSEGNO DI INCLUSIONE

A mezzo del D.L. 48/2023, a partire dal 2024, è stato istituito il nuovo Assegno di inclusione (di seguito, ADI). L'Inps, con propria circolare (n. 105/2023), spiega le modalità di accesso e di fruizione della misura dell'Assegno di inclusione, il quale si concreta attraverso l'adesione a un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa del nucleo beneficiario.

L'ADI è riconosciuto a garanzia delle necessità di inclusione dei nuclei familiari nei quali almeno un componente sia in una delle seguenti condizioni:

1. con disabilità, come definita ai sensi del regolamento di cui al D.P.C.M. 159/2013;
2. minorenni;
3. con almeno 60 anni di età;
4. in condizione di svantaggio e inserito in un programma di cura e assistenza dei servizi sociosanitari territoriali certificato dalla P.A..

Con D.M. 154/2023 sono state inoltre individuate le categorie dei soggetti da considerare in condizioni di svantaggio.

Il richiedente l'ADI deve essere, alternativamente:

- cittadino italiano o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
- cittadino di altro Paese dell'Unione Europea o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
- cittadino di Paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
- cittadino titolare dello *status* di protezione internazionale o dello status di apolide.

Il richiedente, al momento della presentazione della domanda, deve inoltre essere residente in Italia da almeno 5 anni, di cui gli ultimi 2 in modo continuativo. Tale requisito deve sussistere al momento della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio. Da notare che la continuità della residenza si intende interrotta nell'ipotesi di assenza dal territorio italiano per un periodo pari o superiore a 2 mesi continuativi, ovvero nella ipotesi di assenza dal territorio italiano nell'arco di 18 mesi per un periodo pari o superiore a 4 mesi anche non continuativi.

Il nucleo familiare del richiedente, al momento della presentazione della domanda e per la durata dell'erogazione della prestazione, deve essere in possesso, congiuntamente, dei seguenti requisiti reddituali e patrimoniali:

- un valore ISEE, in corso di validità, non superiore a e 9.360;
- un valore del reddito familiare inferiore a una soglia di 6.000 euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza dell'ADI; tale valore è fissato in 7.560 euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza dell'ADI, nel caso in cui il nucleo familiare sia composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni o da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza;

- un valore del patrimonio immobiliare, come definito ai fini dell'ISEE, diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini dell'Imu non superiore a 150.000 euro, non superiore a 30.000 euro;
- un valore del patrimonio mobiliare, come definito ai fini dell'ISEE, (ad esempio, depositi, conti correnti, etc., al lordo delle franchigie) non superiore a:
  - 6.000 euro per i nuclei composti da un solo componente;
  - 8.000 euro per i nuclei composti da 2 componenti;
  - 10.000 euro per i nuclei composti da 3 o più componenti (soglia aumentata di 1.000 euro per ogni minorenni successivo al secondo).

La presenza dell'attestazione dell'ISEE in corso di validità è richiesta al momento della compilazione della domanda di accesso al beneficio.

Nel reddito familiare così considerato sono incluse le pensioni dirette e indirette, in corso di godimento da parte dei componenti il nucleo familiare, con decorrenza successiva al periodo di riferimento dell'ISEE in corso di validità. Nel calcolo del reddito familiare non si computa quanto percepito a titolo di Assegno di inclusione, di Reddito o Pensione di cittadinanza o di altre misure nazionali o regionali di contrasto alla povertà.

Esiste inoltre uno specifico parametro della scala di equivalenza, per la determinazione della soglia di reddito per l'accesso alla misura. Nella circolare n. 105/2023 l'Istituto ne indica i valori e il funzionamento.

Ai fini del riconoscimento dell'ADI si applicano le seguenti disposizioni:

- i coniugi permangono nel medesimo nucleo anche a seguito di separazione o divorzio, qualora autorizzati a risiedere nella stessa abitazione;
- i componenti già facenti parte di un nucleo familiare, come definito, ai fini dell'ISEE, o del medesimo nucleo come definito ai fini anagrafici, continuano a farne parte anche a seguito di variazioni anagrafiche, qualora continuino a risiedere nella medesima abitazione;
- i soggetti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere costituiscono sempre un nucleo familiare a sé, anche ai fini dell'ISEE.

Vi è poi una disposizione legata alla disponibilità e godimento di beni durevoli, quali altri indicatori del tenore di vita. Il nucleo familiare deve trovarsi, congiuntamente, nelle seguenti condizioni:

- nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di autoveicoli, di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei 36 mesi antecedenti la richiesta, esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità ai sensi della disciplina vigente;
- nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto, nonché di aeromobili di ogni genere come definiti dal codice della navigazione.

Altra condizione concerne che il beneficiario dell'ADI non debba essere sottoposto a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, e non debba aver subito sentenze definitive di condanna, o adottate ai sensi dell'articolo 444 e ss., c.p.p., che comportino l'applicazione di una pena non inferiore a un anno di reclusione, intervenute nei 10 anni precedenti la richiesta.

Si ricorda, inoltre, che non ha diritto all'ADI il nucleo familiare in cui un componente, sottoposto agli obblighi del percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa, risulti disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa, nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

In relazione all'obbligo formativo viene specificato che i beneficiari dell'ADI, appartenenti alla fascia di età compresa tra i 18 e i 29 anni, devono avere adempiuto all'obbligo scolastico o essere iscritti e frequentare percorsi di istruzione per adulti di primo livello o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione. La mancata frequenza di un percorso di istruzione per adulti di primo livello, quando previsto, è tra le cause di decadenza del nucleo dal beneficio.

La misura dell'ADI è compatibile con lo svolgimento di un'attività di lavoro, rispettivamente dipendente o autonomo, purché il reddito percepito dal nucleo non superi i valori soglia per accedere al beneficio. Il beneficiario è tenuto a indicare all'Istituto eventuali modifiche. L'ADI è inoltre compatibile con il godimento di ogni strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria. Tali prestazioni, tuttavia, rilevano ai fini della misura in quanto concorrono a determinare il reddito familiare, secondo quanto previsto dalla disciplina dell'ISEE.

Ai fini della verifica dell'accesso, i requisiti economici di accesso all'ADI si considerano posseduti per tutta la durata della attestazione dell'ISEE, in corso di validità al momento di presentazione della domanda, e sono riverificati in caso di presentazione di nuova dichiarazione sostitutiva unica (DSU). Il beneficio economico dell'ADI è calcolato su base annua, a integrazione del reddito familiare, ed è composto da una quota A e una quota B. Nella citata circolare n. 105, l'Inps fornisce anche esempi di calcolo.

L'ADI è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato "*Carta di inclusione*" (o anche Carta Adi). Viene specificato che l'ADI può essere erogato suddividendo l'importo spettante tra i componenti maggiorenni del nucleo familiare, che esercitano le responsabilità genitoriali o sono considerati nella scala di equivalenza, riconoscendo a ciascuno la quota *pro-capite*. Oltre che al soddisfacimento delle esigenze previste per la carta acquisti, la Carta ADI permette di effettuare prelievi di contante, entro un limite mensile non superiore a 100 euro per un singolo individuo, moltiplicato per la scala di equivalenza, e di effettuare un bonifico mensile in favore del locatore indicato nel contratto di locazione ove esistente.

La consegna della Carta ADI viene effettuata presso gli uffici postali a seguito dell'accredito del primo pagamento. I beneficiari vengono avvisati tramite portale SIISL o SMS/mail della disponibilità della carta.

La richiesta del beneficio Adi è effettuata con modalità telematiche all'Inps attraverso il sito istituzionale. Il relativo percorso di attivazione viene avviato mediante l'iscrizione alla "*piattaforma di attivazione per l'inclusione sociale e lavorativa*", presente nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL). All'atto della domanda, l'interessato viene informato che può accedere all'aggiornamento sullo stato di accettazione della sua richiesta. Ai fini del riconoscimento del beneficio economico dell'ADI, il richiedente, dopo aver presentato la relativa domanda, deve effettuare l'iscrizione presso il SIISL, al fine di sottoscrivere il Piano di attivazione digitale (PAD) del nucleo familiare.

Si ricorda che con la sottoscrizione del PAD del nucleo familiare, viene effettuato l'invio automatico dei dati del nucleo familiare al servizio sociale del comune di residenza per l'analisi e la presa in carico dei componenti con bisogni complessi e per l'attivazione degli eventuali sostegni, nonché del percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa dei componenti del nucleo familiare.

Viene quindi attivato un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa a cui i nuclei beneficiari dell'ADI, che hanno sottoscritto il PAD, sono tenuti ad aderire; questo è definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a indentificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti. L'obiettivo del patto di inclusione è quello di accompagnare il sostegno economico, con un progetto concretamente orientato alla rimozione delle cause che sono alla base della condizione di povertà.

Se vi sono delle variazioni durante il godimento del beneficio, es. variazioni del nucleo o variazioni dell'attività lavorativa, dovrà esserne effettuata comunicazione da parte del beneficiario.

Sono previsti controlli, circa tale misura, con possibili sanzioni di sospensione, revoca o decadenza. Il beneficio economico dell'ADI è esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche e non pignorabile.



## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI ADI E SFL**

Si informano i Signori Clienti che l'Inps, con circolare n. 111 del 29 dicembre 2023, ha fornito le prime indicazioni relative all'esonero contributivo per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto per la formazione e il lavoro (SFL) previsto dal D.L. 48/2023 (L. 85/2023).

In particolare, l'articolo 10, comma 1, ha previsto che: *"Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche [...]"*.

Per effetto del rinvio operato dall'articolo 12, comma 10, D.L. n. 48/2023, all'articolo 10 del medesimo Decreto-Legge, l'esonero contributivo previsto per l'assunzione di soggetti beneficiari dell'ADI è riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di soggetti beneficiari del SFL.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, e degli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3, L. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario del SFL o dell'ADI iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

L'esonero contributivo per l'assunzione di soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati (escluse le assunzioni effettuate dalla pubblica Amministrazione), a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, purchè inseriscano l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIIISL di cui all'articolo 5 del medesimo Decreto-Legge.

### **Rapporti di lavoro agevolati**

L'esonero contributivo spetta per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro. Il medesimo esonero è altresì riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere a fare data dal 1° gennaio 2024.

Inoltre, l'assunzione deve ritenersi riferita ai lavoratori beneficiari del Servizio per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione, e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita: è necessario che, alla data della prima assunzione incentivata, il lavoratore sia percettore della specifica misura (SFL o ADI). Il rispetto del suddetto requisito non è, invece, richiesto né nelle ipotesi di proroga del rapporto né nelle ipotesi di eventuale conversione a tempo indeterminato dello stesso.

Non rientrano nell'ambito di applicazione della norma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, i rapporti di lavoro intermittente, e le prestazioni di lavoro occasionale (PRESTO).

L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001.

### **Misura e durata dell'esonero**

L'agevolazione, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, compreso il contratto di apprendistato, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, per la durata di dodici mesi.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (8.000 euro /12) e, 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.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

L'esonero contributivo spetta anche in relazione alle assunzioni dei soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale: in tali ipotesi, l'esonero è riconosciuto, per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro, nella misura del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

In questo caso, la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 333,33 euro (4.000 euro/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 10,75 euro (333,33 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

In caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto *"nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2"*: ciò implica che l'esonero spetta nella misura del 100% della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, per la durata massima di dodici mesi decorrenti dalla data della trasformazione, a cui si aggiungono i periodi di esonero precedentemente fruiti in relazione all'assunzione con contratto a tempo determinato o stagionale, nella misura del 50% della contribuzione datoriale dovuta.

Non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo Tfr al Fondo tesoreria;
- il contributo ai Fondi di solidarietà;
- il contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Come precisato per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

### **Condizioni specifiche**

Il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto maggiorato delle predette sanzioni civili, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ A FAVORE DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO**

Al fine di sostenere economicamente i lavoratori del settore dello spettacolo viene introdotta una specifica indennità di discontinuità a loro favore tenuto conto della peculiarità delle prestazioni di lavoro nel predetto settore e del loro carattere strutturalmente discontinuo.

In particolare, l'articolo 1, D.Lgs. 175/2023 introduce l'indennità in argomento con decorrenza dal 1° gennaio 2024, individuando quali destinatari della misura i lavoratori autonomi, compresi quelli con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, i lavoratori subordinati a tempo determinato nonché i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato, del settore dello spettacolo, che non siano titolari dell'indennità di disponibilità.

I destinatari dell'indennità di discontinuità sono i seguenti lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo:

- lavoratori autonomi, assicurati al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, ivi compresi quelli con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa;
- lavoratori subordinati a tempo determinato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), D.Lgs. 182/1997, ossia i lavoratori che prestano attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacolo (cfr. le qualifiche professionali di cui al D.M. 15 marzo 2005, lettera a);
- lavoratori subordinati a tempo determinato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), D.Lgs. 182/1997, ossia i lavoratori di seguito elencati:
  - operatori di cabine di sale cinematografiche;
  - impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti e imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
  - maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio, autisti dipendenti dagli enti e imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
  - impiegati e operai dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti;
  - lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei film;
- lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, che non siano titolari della indennità di disponibilità di cui all'articolo 16, D.Lgs. 81/2015. L'indennità di discontinuità è riconosciuta ai lavoratori che possano fare valere, al momento della presentazione della domanda, congiuntamente i seguenti requisiti:
  - a) essere cittadino di uno Stato membro dell'Unione Europea o cittadino straniero regolarmente soggiornante nel territorio italiano;
  - b) essere residente in Italia da almeno un anno;

- c) essere in possesso di un reddito ai fini dell'Irpef, determinato in sede di dichiarazione quale reddito di riferimento per le agevolazioni fiscali, non superiore a euro 25.000 nell'anno di imposta precedente alla presentazione della domanda. La circolare Inps n. 2/2024 precisa che il reddito cui ci si riferisce è il reddito complessivo ai fini Irpef e non il solo reddito connesso all'attività da lavoro per cui è prevista l'iscrizione al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo. In ordine al requisito reddituale il richiedente la prestazione dovrà dichiarare, in sede di presentazione della domanda, di esserne in possesso;
- d) avere maturato, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, almeno sessanta giornate di contribuzione accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo. Ai fini del calcolo delle giornate non si computano le giornate eventualmente riconosciute a titolo di indennità di discontinuità, di indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS) e di indennità della nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl) nel medesimo anno. Ai fini del perfezionamento del requisito richiesto, si considerano utili i contributi previdenziali accreditati al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, con esclusione di quelli connessi a rapporti di lavoro a tempo indeterminato; fanno eccezione, in quanto considerati utili, i contributi versati al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo relativi a rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità di cui all'articolo 16, D.Lgs. 81/2015. Ai soli fini del raggiungimento del requisito contributivo, si considerano altresì utili i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria e congedo parentale regolarmente indennizzati riferiti ai soli periodi non coperti da contribuzione obbligatoria per effetto dell'astensione della lavoratrice e del lavoratore;
- e) avere, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, un reddito da lavoro derivante in via prevalente dall'esercizio delle attività lavorative per le quali è richiesta l'iscrizione obbligatoria al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo. In ragione della previsione di cui sopra, si evidenzia che il requisito si intende soddisfatto solo laddove il richiedente l'indennità non sia stato titolare, neanche per un breve arco temporale ricadente nell'anno di osservazione, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato; è fatta salva, come espressamente previsto dalla richiamata disposizione normativa, la sola titolarità di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato di tipo intermittente senza indennità di disponibilità. Si fa altresì presente che l'accesso alla misura in argomento non è preclusa in presenza di svolgimento di attività lavorativa alla data di presentazione della domanda; ciò in quanto detta indennità non ha come l'indennità NASpl, la finalità di indennizzare i periodi di disoccupazione che seguono la cessazione involontaria di un rapporto di lavoro, bensì quella di indennizzare periodi di non lavoro riferiti all'anno precedente a quello di presentazione della domanda;
- f) non essere stato titolare di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, fatta eccezione per i rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato, per i quali non sia prevista l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16, D.Lgs. 81/2015;
- g) non essere titolare di trattamento pensionistico diretto a carico, anche *pro quota*, dell'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) e delle forme esclusive, sostitutive, esonerative e integrative della stessa, delle forme previdenziali compatibili con l'AGO, della Gestione separata, degli enti di previdenza di cui al D.Lgs. 509/1994, e al D.Lgs. 103/1996, nonché della c.d. APE sociale. L'indennità di discontinuità non è cumulabile con l'assegno ordinario di invalidità.

L'indennità di discontinuità in parola è riconosciuta per un numero di giornate pari a 1/3 di quelle accreditate al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nell'anno civile precedente la presentazione della domanda, detratte le giornate coperte da altra contribuzione obbligatoria o indennizzate ad altro titolo nel limite della capienza di 312 giornate annue complessive.

Ai fini della determinazione della durata dell'indennità, intesa in termini di numero di giorni indennizzabili, non sono considerate utili le giornate indennizzate a titolo di indennità di maternità, di malattia, di infortunio, nonché a titolo di indennità di disoccupazione involontaria (NASpl, NASpl erogata in forma anticipata, DIS-COLL, Alas, Iscro, DS Inpgi, DS Agricola); inoltre, non sono utili ai fini della durata, le giornate indennizzate a titolo di prestazioni integrative dell'indennità NASpl, di indennità previste in caso di sospensione del rapporto di lavoro, nonché le giornate, sia di riduzione che di sospensione del rapporto di lavoro, coperte da trattamenti di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria, anche in deroga, di assegno di integrazione salariale a carico del Fondo di integrazione salariale (FIS) e dei Fondi di solidarietà bilaterali,

Infine, non sono utili le giornate indennizzate a titolo di assegno ordinario di invalidità.

Si evidenzia che i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria e congedo parentale regolarmente indennizzati sono invece considerati utili ai soli fini del raggiungimento del requisito contributivo (60 giornate).

È utile poi ricordare che ai fini della durata dell'indennità di discontinuità non sono computati i periodi contributivi, presenti nell'anno di osservazione (anno precedente a quello di presentazione della domanda), che hanno già dato luogo a erogazione di altra prestazione di disoccupazione (ad esempio, NASpl, anche erogata in forma anticipata, Alas).

La misura giornaliera dell'indennità di discontinuità è calcolata sulla media delle retribuzioni imponibili in rapporto alle giornate oggetto di contribuzione derivanti dall'esercizio delle attività lavorative per le quali è richiesta l'iscrizione obbligatoria al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo relative all'anno precedente la presentazione della domanda dell'indennità. Pertanto, ai fini della determinazione della retribuzione media giornaliera si prende a riferimento la retribuzione imponibile dell'anno di riferimento (anno civile precedente alla presentazione della domanda) e si divide la stessa per il numero delle giornate coperte da contribuzione derivanti dallo svolgimento di attività lavorativa per cui è richiesta l'iscrizione obbligatoria al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

L'indennità è corrisposta in unica soluzione nella misura del 60% del valore spettante.

In ordine alla misura della prestazione, si evidenzia infine che nel caso in cui l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie non consenta di soddisfare il numero delle domande ammesse all'indennità di discontinuità, l'INPS, entro trenta giorni dalla scadenza del termine del 30 settembre di ogni anno di valutazione delle domande, stabilisce la quota dell'indennità da erogare, riparametrata in misura proporzionale in base alla dotazione finanziaria e all'ammontare complessivo delle indennità liquidabili agli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa.

L'importo giornaliero dell'indennità non può in ogni caso superare l'importo del minimale giornaliero contributivo stabilito annualmente dall'Inps.

Per fruire dell'indennità di discontinuità i potenziali beneficiari devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, entro la data del 30 marzo di ogni anno, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di Patronato sul portale *web* dell'Istituto. Laddove il 30 marzo cada di domenica o di altro giorno festivo la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno utile non festivo.

La domanda sarà disponibile dal 15 gennaio 2024, accedendo alla sezione "*Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche*" raggiungibile a partire dalla *home page* del sito *web* dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)), seguendo il percorso "*Sostegni, Sussidi e Indennità*" > "*Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità*" > selezionare la voce "*Vedi tutti*" nella sezione Strumenti > "*Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche*"; una volta autenticati sarà necessario selezionare "*Indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo*".

Le credenziali di accesso al servizio per la prestazione sopra descritta sono attualmente le seguenti:

- SPID di livello 2 o superiore;
- Carta di identità elettronica 3.0 (CIE);
- Carta nazionale dei servizi (CNS).

Per coloro che non sono in possesso di nessuna delle anzidette credenziali, è possibile presentare domanda attraverso gli Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

Per i periodi di fruizione dell'indennità di discontinuità è riconosciuta d'ufficio la contribuzione figurativa rapportata alla media delle retribuzioni imponibili relative alle giornate contribuite al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo nell'anno precedente la presentazione della domanda di indennità entro un limite di retribuzione giornaliera pari a 1,4 volte del minimale giornaliero contributivo stabilito annualmente dall'Inps.

Il periodo di contribuzione figurativa derivante dall'indennità di discontinuità è computato ai fini dell'anzianità contributiva utile al perfezionamento dei requisiti pensionistici.

I lavoratori percettori dell'indennità di discontinuità, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze finalizzate al reinserimento nel mercato del lavoro, partecipino a percorsi di formazione continua e di aggiornamento professionale nelle discipline dello spettacolo, anche mediante l'utilizzo delle risorse dei fondi paritetici interprofessionali.

L'articolo 7, D.Lgs. 175/2023 prevede inoltre che a decorrere dal 1° gennaio 2024, per i lavoratori di cui all'articolo 1 del medesimo decreto è dovuto un contributo a carico del datore di lavoro o committente con aliquota pari all'1 per cento dell'imponibile contributivo, nonché un contributo di solidarietà a carico dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, pari allo 0,50% della retribuzione o dei compensi eccedenti il massimale contributivo previsto per gli iscritti al medesimo Fondo e stabilito annualmente ai sensi dell'articolo 2, comma 18, L. 335/1995. Tale contribuzione confluisce presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24, L. 88/1989.

Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2024, per i lavoratori subordinati a tempo determinato il contributo addizionale è pari all'1,10% dell'imponibile previdenziale.

L'indennità di discontinuità concorre alla formazione del reddito ai fini fiscali.

In relazione al regime fiscale da applicare, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, D.P.R. 917/1986, l'indennità in argomento ha la medesima natura reddituale degli emolumenti ordinariamente percepiti per le prestazioni svolte sulla base dei rapporti contrattuali in essere. Pertanto, se percepita in sostituzione di un reddito di lavoro dipendente, è assoggettata al regime ordinario della tassazione corrente con la ritenuta alla fonte a titolo d'acconto.

Qualora l'indennità in argomento sia corrisposta in sostituzione di un reddito di lavoro autonomo, è assoggettata a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto; detta ritenuta non viene effettuata qualora il beneficiario dichiari nella domanda di adottare il regime forfettario. In entrambe le fattispecie in esame l'Istituto rilascia al contribuente apposita certificazione fiscale (CUS/CUA) valida ai fini dichiarativi.



## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: AGEVOLAZIONI PART TIME CICLICO

Si comunica che l'Inps, con circolare n. 109 del 27 dicembre 2023, ha fornito chiarimenti in merito all'Indennità *una tantum* per l'anno 2022 e 2023 a favore dei lavoratori a tempo parziale ciclico.

Potranno usufruire del beneficio i titolari di tutti i rapporti di lavoro *part-time* nell'anno 2021, a prescindere dalla qualificazione formale degli stessi come verticali, misti od orizzontali, purché caratterizzati da una sospensione ciclica dell'attività lavorativa di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiore a 7 settimane e non superiore a 20 settimane. Il lavoratore, alla data di presentazione della domanda, non deve essere titolare:

- di altro rapporto di lavoro dipendente diverso da quello a tempo parziale ciclico;
- della NASpl
- di un trattamento pensionistico diretto.

Per i lavoratori interessati che hanno presentato la domanda per l'indennità *una tantum* 2022 nell'anno 2023, il controllo relativo alla non titolarità di altro rapporto di lavoro, di trattamento pensionistico diretto, nonché quello relativo alla non percezione dell'indennità NASpl, sarà effettuato non alla data di presentazione della domanda, bensì alla data del 30 novembre 2022.

Inoltre, come precisa l'Inps, è previsto il riconoscimento di una indennità *una tantum* di importo pari a 550 euro, per l'anno 2023, a favore dei lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico nell'anno 2022.

L'indennità è riconosciuta ai lavoratori dipendenti di aziende private che siano stati titolari nell'anno 2022 di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico caratterizzato da periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa, e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane, dovuti a sospensione ciclica della prestazione lavorativa.

In questo caso il requisito si intende soddisfatto qualora il lavoratore, nell'alternanza dei periodi di lavoro e non lavoro riferiti alla titolarità del contratto di lavoro nell'anno 2022, possa fare valere un periodo continuativo di non lavoro di almeno un mese e nel complesso un periodo di non lavoro non inferiore a 7 settimane e non superiore a 20 settimane. Inoltre, ai fini dell'accesso all'indennità *una tantum*, il lavoratore non deve essere titolare di un trattamento pensionistico diretto al momento della presentazione della domanda.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: INTERESSI LEGALI DAL 1° GENNAIO 2024

Si informano i Signori Clienti che l'Inail, con circolare n. 2 dell'8 gennaio 2024, e l'Inps, con circolare n. 5 del 10 gennaio 2024, hanno reso noto la variazione del tasso degli interessi legali, disposto dal Mef con Decreto 29 novembre 2023, pari al 2,5% in ragione d'anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2024.

Detto tasso costituisce la misura di riduzione massima delle sanzioni civili prevista dall'articolo 116, commi 15, 15-bis, 16 e 17, L. 388/2000.

Inoltre, la misura dell'interesse del 2,5% si applica alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2024.

## Le agevolazioni per l'azienda

---

### BANDO ISI 2023

L'Avviso ha l'obiettivo di incentivare le imprese a realizzare progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti, nonché incoraggiare le micro e piccole imprese, operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, all'acquisto di nuovi macchinari e attrezzature di lavoro caratterizzati da soluzioni innovative per abbattere in misura significativa le emissioni inquinanti, migliorare il rendimento e la sostenibilità globali e, in concomitanza, conseguire la riduzione del livello di rumorosità o del rischio infortunistico o di quello derivante dallo svolgimento di operazioni manuali. Le risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono ripartite per regione/provincia autonoma e per assi di finanziamento e di tale ripartizione è data evidenza nell'allegato "Isi 2023 – risorse economiche" che costituisce parte integrante degli Avvisi pubblici regionali/provinciali.

### DESTINATARI DEI FINANZIAMENTI

L'iniziativa è rivolta:

- alle imprese, anche individuali, ubicate in ciascun territorio regionale/provinciale e iscritte alla CCIAA, secondo le distinzioni di seguito specificate in relazione ai diversi Assi di finanziamento (in particolare, quale intervento sistemico per la sicurezza sul lavoro, l'Asse 1.2 permette di sostenere gli investimenti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale anche alle imprese impegnate nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, ex alternanza scuola lavoro);
- agli enti del terzo settore, di cui al D.Lgs. 117/2017, che possono accedere all'Asse 1.1 limitatamente all'intervento di tipologia d) per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di persone.

### PROGETTI AMMESSI A FINANZIAMENTO

Sono finanziabili le seguenti tipologie di progetto ricomprese, per la parte relativa agli stanziamenti, in 5 Assi di finanziamento:

- progetti per la riduzione dei rischi tecnopatici (di cui all'allegato 1.1) - Asse di finanziamento 1;
- progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale (di cui all'allegato 1.2) - Asse di finanziamento 1;
- progetti per la riduzione dei rischi infortunistici (di cui all'allegato 2) - Asse di finanziamento 2;
- progetti di bonifica da materiali contenenti amianto (di cui all'allegato 3) - Asse di finanziamento 3;
- progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività (di cui all'allegato 4) - Asse di finanziamento 4;
- progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli (di cui all'allegato 5) - Asse di finanziamento 5.

## **FINANZIAMENTI**

È concesso un finanziamento a fondo perduto:

-per gli Assi 1 (1.1 e 1.2), 2, 3, 4 nella misura del 65% dell'importo delle spese ritenute ammissibili;  
-per l'Asse 5 (5.1 e 5.2) nella misura del 65% per i soggetti destinatari del sub Asse 5.1 (generalità delle imprese agricole) e dell'80% per i soggetti destinatari del sub Asse 5.2 (giovani agricoltori).

Il finanziamento è calcolato sulle spese sostenute al netto dell'Iva (realmente e definitivamente sostenuta dal destinatario, è rimborsabile solo se non recuperabile in alcun modo, nel rispetto della normativa nazionale di riferimento).

L'ammontare del finanziamento è compreso tra un importo minimo di 5.000 euro e un importo massimo erogabile pari a 130.000 euro.

Non è previsto il limite minimo di finanziamento per le imprese che hanno meno di 50 dipendenti che presentino progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale di cui all'Allegato 1.2.

## **MODALITÀ E TEMPISTICHE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

Sul portale Inail - nella sezione Accedi ai Servizi Online - le imprese avranno a disposizione una procedura informatica che consentirà loro, attraverso un percorso guidato, di inserire la domanda di finanziamento con le modalità indicate negli Avvisi regionali.

La domanda compilata e registrata, esclusivamente in modalità telematica, dovrà essere inoltrata allo sportello informatico per l'acquisizione dell'ordine cronologico, secondo quanto riportato nel documento "Regole Tecniche e modalità di svolgimento".

Le domande di finanziamento registrate per un determinato Asse/regione in cui le risorse economiche complessivamente stanziare risultino sufficienti a soddisfare tutte le richieste di finanziamento in elenco sono direttamente ammesse alla fase di upload della documentazione a completamento della domanda (cfr. artt. 4 "Risorse economiche destinate ai finanziamenti e redistribuzione" e 14 "Ammissione delle domande agli elenchi cronologici", Avviso pubblico ISI 2023). Tali domande verranno riportate negli elenchi regionali/provinciali (elenchi No Click Day - NCD).

Le domande ammesse agli elenchi cronologici dovranno essere confermate, a pena di decadenza dal beneficio, attraverso l'apposita funzione online di upload/caricamento della documentazione, come specificato negli Avvisi regionali/provinciali.

Le date di apertura e chiusura della procedura informatica, in tutte le sue fasi, saranno pubblicate sul portale dell'Istituto, nella sezione dedicata alle scadenze dell'Avviso Isi 2023 (il primo aggiornamento sarà effettuato entro il 21 febbraio 2024).

## **CONTATTI**

Per informazioni e assistenza sull'Avviso è possibile fare riferimento al numero telefonico 06.6001 del Contact center Inail.

È, anche, possibile rivolgersi al servizio Inail Risponde, nella sezione Supporto del portale.

Chiarimenti e informazioni di carattere generale sull'Avviso possono essere richiesti entro e non oltre il termine di 10 giorni antecedenti la chiusura della procedura informatica di compilazione della domanda online.

Il link al sito Inail per le informazioni sull'avviso è <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/agevolazioni-e-finanziamenti/incentivi-alle-imprese/bando-isi-2023.html>

### **INTERMEDIARI ISI**

Per semplificare e agevolare la presentazione della domanda di finanziamento Isi, è stato adeguato il sistema di profilazione per l'accesso ai servizi online introducendo due nuovi specifici profili riservati a professionisti e società di intermediazione.

I soggetti intermediari devono registrarsi al portale Inail e, quindi, essere abilitati ai servizi online da parte delle sedi territorialmente competenti, che operano tramite il "cruscotto di abilitazione", sulla base delle richieste che gli stessi interessati fanno pervenire utilizzando l'apposita modulistica.

L'intermediario può quindi assumere in delega l'impresa per eseguire gli adempimenti connessi esclusivamente con la domanda di finanziamento Isi.