

Informative impresa&lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

MAGGIO 2024



Le informative per l'azienda

Elevazione dell'indennità di congedo parentale	2
Inps piattaforma "prisma" - informazioni circa l'anzianità assicurativa	5
Previdenza complementare familiari	7
No al riconoscimento facciale per la rilevazione presenze	8
La regolamentazione del contratto a termine nel rinnovo del Ccnl Terziario Confcommercio	9
Nuove soglie reddituali compatibili con NASpl e DIS-COLL	11
Indennità di discontinuità settore spettacolo ed effetti sulla contribuzione	12
Condizioni di ingresso e soggiorno in Stato UE di stranieri	14
Nomadi digitali e lavoratori stranieri da remoto	16
Lavoro all'estero e applicazione delle retribuzioni convenzionali	18
<i>Benefit</i> offerti ai dipendenti nell'ambito di un piano <i>welfare</i> aziendale attraverso l'utilizzo di un'applicazione informatica	20
Versamento di compensazioni indebite derivanti da assistenza fiscale	22

Le informative per l'azienda

Oggetto: ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE

L'Inps ha fornito, con la circolare n. 57/2024, le istruzioni amministrative e operative in materia di indennità di congedo parentale, a seguito della modifica all'articolo 34, comma 1, D.Lgs. 151/2001 a opera della Legge di Bilancio 2024 che ha disposto l'aumento, dal 30% al 60% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un'ulteriore mensilità da fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età). Per il solo anno 2024 l'elevazione dell'indennità di congedo parentale per l'ulteriore mese è pari all'80% della retribuzione (invece del 60%). Ciò vale, in alternativa tra i genitori:

- con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023;
- esclusivamente per i lavoratori dipendenti, restando escluse tutte le altre categorie di lavoratori (lavoratori autonomi, iscritti alla Gestione separata, etc.), con la conseguenza che, se un genitore è lavoratore dipendente e l'altro genitore appartiene ad altra categoria lavorativa, l'ulteriore mese di congedo parentale maggiormente indennizzato spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

È bene precisare che non è stato aggiunto un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato, ma è previsto solo l'aumento della relativa indennità al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) per un ulteriore mese rispetto a quello già previsto dalla Legge di Bilancio 2023, dei 3 spettanti a ciascun genitore e non trasferibili all'altro, che interessa tutte le modalità di fruizione del congedo parentale: intero, frazionato a mesi, a giorni o in modalità oraria.

L'ulteriore mese con indennità maggiorata è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi; la fruizione "*alternata*" tra i genitori non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

Di conseguenza, entro i limiti massimi di entrambi i genitori previsti (10 mesi elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi), da fruire entro i 12 anni di vita del figlio o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età, il congedo parentale di entrambi i genitori o del c.d. "*genitore solo*" risulta indennizzabile come di seguito:

- un mese è indennizzato all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- un ulteriore mese è indennizzato al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024), entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- 7 mesi sono indennizzati al 30%, a prescindere dalla situazione reddituale;

- i rimanenti 2 mesi non sono indennizzati, salvo il caso in cui il richiedente si trovi nella condizione reddituale prevista dall'articolo 34, comma 3, T.U..

Fermi restando i limiti individuali e di entrambi i genitori del congedo parentale, nonché i termini temporali entro cui è possibile fruirne:

1. i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio 2023, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese;

2. i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2024, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese (questi periodi, sempre fino al limite di un mese, se fruiti, a partire dal 1° gennaio 2025, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023 – sono indennizzati al 60% della retribuzione anziché all'80%);

3. i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivo del mese indennizzato all'80% di cui al precedente punto 1 e del mese indennizzato all'80/60% di cui al precedente punto 2);

4. i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi) non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Ago, nel qual caso sono indennizzabili al 30% della retribuzione.

Il congedo parentale è indennizzabile in misura maggiorata (come previsto dalle Leggi di Bilancio 2023 e 2024) anche nei casi in cui il congedo di maternità termini dopo il 31 dicembre 2022 o 2023, per effetto dei periodi di interdizione prorogata dopo il parto disposti dall'Ispettorato territoriale del lavoro.

Il diritto all'ulteriore mese di congedo parentale indennizzato in maggior misura dal 2024 spetta anche nel caso in cui uno dei 2 genitori fruisca, dopo il 31 dicembre 2023, di almeno un giorno di congedo di maternità o di congedo di paternità obbligatorio, oppure, di congedo di paternità alternativo. L'ulteriore mese di congedo parentale con indennità maggiorata spetta solo ai lavoratori dipendenti, perciò in caso di padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla Gestione separata o a una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva il termine finale del periodo indennizzabile di maternità della lavoratrice madre, ma solo il termine finale del congedo di paternità.

Domanda

La domanda di congedo parentale deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei consueti canali:

- tramite il portale istituzionale www.inps.it;
- tramite il *Contact center* integrato;
- tramite gli Istituti di Patronato.

UniEmens

L'Inps ha anche illustrato le modalità di esposizione dei dati relativi al congedo parentale nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens: per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito, l'obbligo delle nuove codifiche decorre dai flussi UniEmens di competenza febbraio 2024 (cedolini di febbraio 2024 elaborati con gli eventi di competenza gennaio 2024).

Per quanto attiene gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nel periodo di competenza gennaio, febbraio e marzo 2024, occorre procedere alla restituzione della prestazione già conguagliata al 30% e, contestualmente, provvedere a conguagliare la prestazione nella misura dell'80% della retribuzione. Per la restituzione della prestazione indennizzata nella misura del 30% della retribuzione già conguagliata, i datori di lavoro devono utilizzare il codice già in uso "M047". Tale sistemazione può essere effettuata sui flussi di competenza da aprile 2024 a giugno 2024.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini del corretto assolvimento dell'obbligo contributivo, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig) con riferimento all'ultimo mese di attività dell'azienda.

Istruzioni specifiche sono fornite anche per la <ListaPosPA> del flusso UniEmens.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INPS PIATTAFORMA "PRISMA" - INFORMAZIONI CIRCA L'ANZIANITÀ ASSICURATIVA

È noto che nella nostra normativa previdenziale, a mezzo della L. 335/1995, fu introdotto - per i lavoratori privi di anzianità contributiva che si sono iscritti a far data dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie, ovvero per coloro che esercitano l'opzione al sistema contributivo - un massimale annuo della base contributiva e pensionabile (annualmente rivalutato), oltre il quale la retribuzione non deve essere assoggettata a prelievo di contribuzione previdenziale. Detto massimale si applica alla sola contribuzione dovuta ai fini pensionistici, lvs, pertanto la retribuzione eccedente costituisce base imponibile soltanto per le c.d. contribuzioni minori.

Questo impianto normativo presuppone, quindi, che il datore di lavoro abbia contezza dell'anzianità assicurativa del lavoratore, in relazione al quale effettua gli adempimenti ai fini previdenziali, tanto che lo stesso datore è tenuto ad acquisire una dichiarazione del lavoratore, attestante l'esistenza o meno di periodi utili o utilizzabili ai fini assicurativi anteriori al 1° gennaio 1996. Vi sono inoltre obblighi di comunicazione, tra lavoratore e datore di lavoro, in ordine all'eventuale esistenza di periodi utili o utilizzabili ai fini dell'anzianità contributiva, qualora l'anzianità antecedente al 1° gennaio 1996 sia acquisita successivamente a seguito di riscatto o di accredito figurativo.

Dato il quadro normativo sopra esposto, è emersa la necessità di procedere alla definizione di una piattaforma informativa finalizzata a estrapolare un prospetto che raccolga, in maniera esaustiva, tutti gli elementi informativi, noti all'Istituto previdenziale, utili ad assolvere correttamente l'obbligo contributivo in relazione al massimale citato.

L'Inps, con la recente circolare n. 48/2024, annuncia l'operatività di una piattaforma, denominata Prisma, a mezzo della quale sarà possibile ricavare la situazione previdenziale di un soggetto, al fine di operare in maniera corretta. In tale piattaforma saranno indicati i periodi utili o utilizzabili ai fini dell'anzianità assicurativa collocata anteriormente al 1° gennaio 1996, così come eventuali indicazioni circa l'avvenuta presentazione e/o autorizzazione della domanda di opzione al sistema contributivo.

La nuova funzionalità, denominata "prisma", sarà disponibile sia per i datori di lavoro, o loro intermediari, che per gli operatori delle sedi Inps. Il prospetto rilasciato dalla procedura "prisma", al fine di garantire la tutela della *privacy* del lavoratore, fornisce le informazioni minime necessarie, presenti sulla posizione assicurativa del soggetto. Il prospetto informativo riporta, infatti, soltanto la data in cui risulta presente il primo contributo obbligatorio riferito a forme pensionistiche obbligatorie, se precedente al 1° gennaio 1996. In assenza di contributi versati *ante* 1° gennaio 1996, viene indicata la data in cui si colloca il primo contributo oggetto di domanda di accredito figurativo o riscatto relativo a periodi antecedenti la medesima data.

Laddove, invece, tutti gli accrediti riferiti alla contribuzione obbligatoria/figurativa/da riscatto siano successivi al 31 dicembre 1995, il prospetto riporterà la data del primo accredito in forme pensionistiche obbligatorie.

Viene tuttavia evidenziato come tale prospetto abbia esclusivamente valore informativo, in relazione alle notizie in esso riportate, riferite all'assicurato, e non dunque valore certificativo della posizione assicurativa del lavoratore medesimo. Viene fatto notare, infatti, come il prospetto informativo rappresenti in sostanza un mero supporto, che il datore di lavoro può utilizzare per le proprie valutazioni in merito alla correttezza degli obblighi in materia di adempimento contributivo. Ciò poiché la posizione assicurativa del lavoratore potrebbe essere modificata in relazione all'iscrizione, del medesimo, a forme pensionistiche diverse da quelle gestite dall'Inps, ovvero a circostanze non rinvenibili dagli archivi informatici dell'Inps. Potrebbero inoltre sussistere anche periodi di lavoro svolti all'estero in Paesi dell'Unione Europea, o convenzionati con l'Italia, non ancora certificati e antecedenti al 1° gennaio 1996. Stante queste possibili situazioni operative, viene confermata l'esigenza che il datore di lavoro continui, comunque, a procedere con l'acquisizione di apposite dichiarazioni rese dai lavoratori.

Infine, viene indicato che, in sede di prima applicazione, ovvero a partire dal 10 aprile 2024, sono abilitati all'utilizzo della piattaforma "*prisma*" i datori di lavoro privati che hanno alle dipendenze lavoratori iscritti alle forme pensionistiche obbligatorie gestite dall'Inps (solo Gestione privata). Il riconoscimento e la legittimazione all'accesso, in relazione al codice fiscale del lavoratore da parte del datore di lavoro, sono subordinati alla verifica che si tratti di soggetto che trasmette i flussi di denuncia contributiva per quel lavoratore (UniEmens). Sono abilitati, inoltre, tutti i soggetti c.d. intermediari che, sulla base della normativa vigente, possono essere incaricati dal datore di lavoro di svolgere gli adempimenti in materia di lavoro (L. 12/1979).

Le informative per l'azienda

Oggetto: PREVIDENZA COMPLEMENTARE FAMILIARI

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 76 del 22 marzo 2024, ha precisato l'ambito applicativo dell'articolo 8, comma 6, D.Lgs. 252/2005, in materia di deduzione dei contributi versati per la partecipazione alle forme di previdenza complementare per i lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007 fornendo in particolare indicazioni in merito al regime dei contributi versati a favore dei soggetti fiscalmente a carico per l'adesione alle forme di previdenza complementare.

In particolare, con la risposta in commento, l'Amministrazione finanziaria ha precisato che qualora nei primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari il *"lavoratore di prima occupazione"*, in aggiunta ai contributi versati per la propria posizione, abbia versato anche contributi per i familiari a carico (per consentire la loro adesione alle forme di previdenza complementare), che ha dedotto dal proprio reddito complessivo, anche tali contributi concorreranno alla determinazione dell'ulteriore *"plafond di deducibilità"*. Il predetto *plafond* potrà essere utilizzato dal 6° anno di adesione alla forma pensionistica complementare del lavoratore di prima occupazione e fino al 25° anno successivo, per dedurre dal proprio reddito complessivo i contributi versati alle forme di previdenza complementare, in aggiunta al limite annuale di 5.164,57 euro e fino a concorrenza di 2.582,29 euro annui (per un totale massimo di 7.746,86 euro). In conclusione visto che l'Istante ha dichiarato di aver aderito in qualità di *"lavoratore di prima occupazione"* a una forma di previdenza complementare a partire dal 2019, ai fini della determinazione dell'ulteriore *plafond* di deducibilità, dovrà considerare i contributi versati per la sua partecipazione alla forma pensionistica complementare, dedotti dal 2019 al 2023 nonché quelli versati per la partecipazione alle predette forme pensionistiche dei figli a carico, dedotti dal proprio reddito complessivo nel 2022 e 2023. Il *plafond* accumulato nei primi 5 anni di partecipazione (2019/2023) potrà essere utilizzato dall'Istante a partire dal 2024 nei limiti sopra specificati.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NO AL RICONOSCIMENTO FACCIALE PER LA RILEVAZIONE PRESENZE

Si informano i Signori Clienti che il Garante della *privacy*, nella newsletter n. 520 del 28 marzo 2024, ha reso noto che, con 5 distinti provvedimenti, sono state sanzionate per controllo illecito di dati biometrici 5 società che utilizzavano il riconoscimento facciale per il controllo presenze.

Il Garante *privacy*, oltre all'assenza di specifica normativa, ha contestato una serie di violazioni, tra cui l'assenza di un'informativa chiara e dettagliata ai lavoratori e l'assenza della valutazione di impatto, con sanzioni rispettivamente di 70.000, 20.000, 6.000, 5.000 e 2.000 euro.

In particolare, sebbene nel contesto lavorativo le finalità di rilevazione delle presenze dei dipendenti e di verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro possano rientrare nell'ambito di applicazione dell'articolo 9, § 2, lettera b), Regolamento 2016/679/UE, tuttavia il trattamento dei dati biometrici è consentito solo *"nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri [...] in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato"*.

Tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 2-septies del Codice *privacy*, in base al quale i predetti trattamenti possono essere effettuati conformemente alle misure di garanzia disposte dal Garante (ai sensi dell'articolo 9, § 4, Regolamento), allo stato l'ordinamento vigente non consente il trattamento di dati biometrici dei dipendenti per finalità di rilevazione della presenza in servizio.

Le aziende, ad avviso del Garante, avrebbero dovuto utilizzare sistemi meno invasivi per controllare la presenza dei propri dipendenti e collaboratori sul luogo di lavoro (come ad esempio il *badge*). Oltre al pagamento delle sanzioni il Garante ha ordinato la cancellazione dei dati raccolti illecitamente.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LA REGOLAMENTAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE NEL RINNOVO DEL CCNL TERZIARIO CONFCOMMERCIO

Si informano i Signori Clienti che in data 22 marzo 2024 è stato rinnovato il CCNL Terziario Confcommercio. Tra le novità si segnala la regolamentazione del contratto a termine: come noto, ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 81/2015, spetta alla contrattazione collettiva, di qualunque livello, purché rappresentativa, il compito di indicare le ipotesi che consentono di sfiorare il limite di 12 mesi, anche a seguito di proroga o rinnovo (fino al 31 dicembre 2024, in assenza di disposizione della contrattazione collettiva, è possibile utilizzare le ragioni tecniche, organizzative e produttive individuate dalle parti).

In particolare, l'articolo 71-*bis* individua le seguenti ipotesi:

- saldi (lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali sia estive, come da specifica regolamentazione regionale);
- fiere (lavoratori assunti nei periodi interessati dallo svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale compresi tra 7 giorni precedenti e 7 giorni successivi la fiera);
- festività natalizie (lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio);
- festività pasquali (lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo compreso tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi al giorno di Pasqua);
- riduzione impatto ambientale (lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi);
- terziario avanzato (lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato);
- digitalizzazione (lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale);
- nuove aperture (lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 24 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttive/operative, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti, in tal caso, come previsto dall'articolo 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015, saranno esclusi dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura);
- incremento temporaneo (lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi).

Lavoro stagionale – Nell'accordo viene regolamentato anche il lavoro stagionale "*per picchi di attività*" nelle località a prevalente vocazione: i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi sono riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'articolo 23, comma 2, lettera c), D.Lgs. 81/2015, nonché da limitazioni di durata del rapporto (articolo 19, comma 2), da limitazioni sugli intervalli temporali previsti (articolo 21, comma 2) e dalla necessità di dover apporre le causali per proroghe e rinnovi (articolo 21, comma 01).

Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica con le connesse attività e relativi periodi ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, siano definite dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Ccnl, con apposito accordo.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVE SOGLIE REDDITUALI COMPATIBILI CON NASPI E DIS-COLL

Il D.Lgs. 22/2015 disciplina le ipotesi di svolgimento di attività lavorativa in corso di fruizione, rispettivamente, delle prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL, ammettendo, per la NASpl, la possibilità di cumulo con i redditi derivanti da attività lavorativa subordinata/parasubordinata e autonoma, mentre per la DIS-COLL la possibilità di cumulo con i redditi derivanti dalle sole attività di natura parasubordinata e autonoma, sempre che tali attività non generino un reddito da lavoro superiore a quello minimo escluso da imposizione fiscale, prevedendo per entrambe le prestazioni l'obbligo per l'assicurato di comunicare all'Inps il reddito annuo presunto ai fini della riduzione delle stesse.

Stante le modifiche apportate dal D.Lgs. 216/2023, relativamente all'ammontare del reddito escluso da imposizione fiscale previsto per i titolari di redditi di lavoro dipendente, nel messaggio n. 1414/2024 l'Inps riepiloga i limiti reddituali riferiti agli anni 2023 e 2024 ai fini della compatibilità con le prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL. In particolare:

- il limite di reddito annuo da lavoro dipendente/parasubordinato è pari a 8.173,91 euro per l'anno 2023 (invariato rispetto al 2022);
 - il limite di reddito annuo da lavoro autonomo è pari a 5.500 euro per gli anni 2023 e 2024 (invariato rispetto al 2022);
 - il limite di reddito annuo da lavoro dipendente/parasubordinato è pari a 8.500 euro per l'anno 2024.
- Infine, si ricorda che le prestazioni di lavoro occasionale sono compatibili e cumulabili con le prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL nel limite di 5.000 euro e che, in tale ipotesi, il percettore delle predette indennità non è tenuto a effettuare alcuna comunicazione all'Istituto circa il reddito annuo presunto.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ SETTORE SPETTACOLO ED EFFETTI SULLA CONTRIBUZIONE

Con la circolare n. 56/2024 l'Inps ha illustrato il regime contributivo introdotto dal 1° gennaio 2024 a seguito delle disposizioni del D.Lgs. 175/2023 (riordino, revisione degli ammortizzatori e delle indennità e introduzione dell'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo), nonché chiarimenti in materia di contribuzione in conseguenza della cessazione dell'obbligo di versamento del contributo di finanziamento per l'indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (AlaS).

Si ricorda che l'indennità di discontinuità è una indennità strutturale e permanente, in favore dei lavoratori autonomi, inclusi i co.co.co., e dei lavoratori subordinati a tempo determinato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), D.Lgs. 182/1997 e di cui alla lettera b), individuati con decreto del Ministro del lavoro del 25 luglio 2023 (lavoratori discontinui del settore dello spettacolo). L'indennità spetta anche ai lavoratori intermittenti dello spettacolo a tempo indeterminato che non siano titolari della indennità di disponibilità e che siano in possesso dei requisiti soggettivi, reddituali e contributivi stabiliti.

Al contempo, la disciplina relativa all'Alas, non si applica agli eventi di cessazione involontaria intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2024.

La circolare contiene anche il riepilogo dell'assetto e della misura delle contribuzioni minori a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 175/2023, nonché le istruzioni operative e le modalità di esposizione nel flusso UniEmens, specificando che per i lavoratori subordinati a tempo determinato non tenuti al versamento del contributo IDIS, per i quali sono stati istituiti nuovi codici Tipo lavoratore, i datori di lavoro, per la mensilità di gennaio 2024, devono procedere con l'invio di flussi regolarizzativi.

Regime contributivo introdotto a decorrere dal 1° gennaio 2024

Ai fini del finanziamento della misura in argomento, dal 1° gennaio 2024, è previsto un contributo a carico del datore di lavoro o committente con aliquota pari all'1% dell'imponibile contributivo, cui si applica il massimale di legge, nonché un contributo di solidarietà a carico dei lavoratori iscritti al Fpls pari allo 0,50% della retribuzione o dei compensi eccedenti il massimale contributivo annuo. I lavoratori interessati sono i seguenti:

- tutti i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli con rapporti di co.co.co. e i lavoratori autonomi esercenti attività musicali;
- tutti i lavoratori subordinati a tempo determinato che prestano attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacolo e corrispondenti alle qualifiche professionali di cui al D.M. 15 marzo 2005, Gruppo A;
- lavoratori subordinati a tempo determinato che prestano attività al di fuori delle ipotesi di cui al punto precedente, individuati come destinatari dell'indennità di discontinuità con il D.M. 25 luglio 2023, che specifica alcune qualifiche professionali tra quelle elencate nel D.M. 15 marzo 2005, Gruppo B (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);

- per tutti i lavoratori intermittenti, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, fatto salvo il caso dei lavoratori intermittenti a tempo indeterminato titolari di indennità di disponibilità.

Il contributo di solidarietà dello 0,50% della retribuzione o dei compensi eccedenti il massimale contributivo annuo si aggiunge al contributo di solidarietà già previsto ai fini dell'Ivs (5%, diviso in parti uguali tra datore di lavoro e lavoratore) con le medesime modalità di versamento. Per la determinazione del massimale oltre il quale è dovuto il contributo di solidarietà, occorre tenere conto della condizione di "vecchio" o "nuovo" iscritto in capo all'assicurato;

- per gli iscritti a forme pensionistiche obbligatorie successivamente al 31 dicembre 1995, il contributo si applica sulla parte di retribuzione annua eccedente l'importo del massimale annuo della base contributiva e pensionabile (119.650 euro per l'anno 2024);

- per i già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31 dicembre 1995, il contributo si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente il massimale di retribuzione giornaliera imponibile relativo a ciascuna fascia di retribuzione giornaliera e ai relativi massimali di retribuzione giornaliera determinate annualmente.

Inoltre, dal 1° gennaio 2024 il contributo addizionale sui contratti a termine dovuto per i lavoratori subordinati iscritti al Fpls e destinatari dell'indennità è pari all'1,10% dell'imponibile previdenziale (anziché 1,40%). Il suddetto contributo è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Non trova applicazione il massimale di legge.

Infine, con riferimento ai lavoratori autonomi, compresi i lavoratori esercenti attività musicali, cessa l'obbligo di versamento del contributo Alas. Pertanto, per i datori di lavoro o i committenti che instaurano rapporti di lavoro autonomo con soggetti per i quali è previsto l'obbligo di assicurazione al Fpls, il contributo di finanziamento dell'assicurazione di malattia, dal 1° gennaio 2024, è determinato nella misura dell'1,28%. Il massimale giornaliero da prendere a riferimento ai fini del calcolo della contribuzione di finanziamento dell'indennità economica di malattia e di maternità per i lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato per l'anno 2024 è pari a 120 euro. Per contro, per i lavoratori autonomi esercenti attività musicali (C.S.C. 7.07.11) e per i committenti appartenenti al novero delle pubbliche Amministrazioni ex articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001, (identificati dal C.S.C. 1.18.10), soggetti per i quali non trovano applicazione le predette riduzioni contributive, non si determinano impatti sulle ulteriori contribuzioni in conseguenza della cessazione dell'obbligo contributivo relativo all'Alas.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONDIZIONI DI INGRESSO E SOGGIORNO IN STATO UE DI STRANIERI

Il Decreto Legislativo 152 del 18 ottobre 2023 (Gazzetta Ufficiale n. 256 del 2 novembre 2023), recependo la Direttiva 2021/1883/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini stranieri che intendano svolgere lavori altamente qualificati in uno Stato membro UE (c.d. Carta Blu UE) ha modificato l'articolo 27-*quater*, Testo Unico immigrazione (D.Lgs. 286/1998).

Con la circolare n. 2829 del 28 marzo 2024, adottata congiuntamente da Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ministero dell'interno, sono state, pertanto, fornite le istruzioni operative agli uffici territoriali coinvolti nella gestione degli ingressi in Italia di cittadini *extra* UE per motivi di lavoro altamente qualificato e indicazioni sulla procedura da seguire per la presentazione delle domande agli sportelli unici per l'immigrazione da parte del datore di lavoro.

Le principali novità previste dall'articolo 27-*quater*, riguardano l'ampliamento della platea di lavoratori che potranno fare ingresso in Italia tramite questo canale (tra gli altri, gli stranieri che già soggiornano in Italia in qualità di lavoratori stagionali e i beneficiari di protezione internazionale) e requisiti meno stringenti previsti sui titoli richiesti (non solo titolo di istruzione superiore di livello terziario, ma in alternativa, anche qualifica professionale superiore pertinente alla professione specificata nell'offerta di lavoro), la durata del contratto di lavoro e l'importo della retribuzione annuale lorda del contratto di lavoro applicato.

Sono inoltre previste modifiche alla procedura di rilascio di nulla osta, agevolazioni per il ricongiungimento familiare e per la mobilità lavorativa dei titolari di carte blu rilasciate da altri Stati UE, nonché forme di rafforzamento a impiego e reimpiego di titolari di Carta Blu UE, che possono esercitare attività di lavoro autonomo in parallelo ad attività subordinata qualificata e cercare un nuovo impiego in caso di disoccupazione.

Più nello specifico i lavoratori stranieri "*altamente qualificati*" devono essere in possesso in via alternativa:

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

La normativa relativa alla Carta Blu UE si applica agli stranieri in possesso dei requisiti di cui sopra:
- residenti in uno Stato terzo;

- regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale, compresi i lavoratori stagionali, i beneficiari di protezione internazionale, i titolari di un permesso di soggiorno per ricerca e titolari di un permesso di soggiorno ICT nell'ambito di trasferimenti *intra*-societari ai sensi dell'articolo 27-*quinquies*;
- soggiornanti in altro Stato membro;
- titolari della Carta Blu UE rilasciata in un altro Stato membro.

La domanda (Modulo BC) del datore di lavoro, presentata al competente Sportello Unico per l'Immigrazione ai sensi dell'articolo 22, Tui, oltre al documento di verifica dell'indisponibilità presso il Centro per l'Impiego competente di un lavoratore già presente sul territorio nazionale, salvo che la domanda di Carta Blu UE riguardi un cittadino di Paese terzo già titolare di altro titolo di soggiorno, rilasciato ai fini dello svolgimento di un lavoro altamente qualificato, alla richiesta nominativa, ai documenti circa la sistemazione alloggiativa, alla proposta di contratto di soggiorno, all'impegno a comunicare variazioni, all'asseverazione di cui all'articolo 24-*bis*, comma 21, Tui e fermo restando quanto previsto dal comma 5-*ter*, articolo 22, Rui, deve indicare a pena di rigetto:

1. la proposta di contratto di lavoro o l'offerta di lavoro vincolante della durata di almeno 6 mesi, per lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede il possesso di uno dei requisiti di cui al comma 1, articolo 27-*quater*, Tui;
2. il titolo di istruzione o qualificazione professionale di livello *post* secondario; ovvero, in alternativa,
3. l'attestazione del possesso in capo al lavoratore della qualifica professionale superiore, ai sensi del medesimo comma I, lettere c) e d), articolo 27-*quater* (si veda § 1 "*Requisiti di ingresso*"), tramite apposita dichiarazione del datore di lavoro richiedente la Carta Blu UE, corredata dei contratti di lavoro e/o delle buste paga da allegare alla domanda; ovvero in alternativa,
4. i requisiti previsti dal D.Lgs. 206/2007 limitatamente a professioni regolamentate, il cui esercizio è consentito solo a seguito di iscrizione in Ordini o Collegi o in Albi, registri ed elenchi tenuti da amministrazioni o enti pubblici, se l'iscrizione è subordinata al possesso di qualifiche professionali ovvero all'accertamento delle specifiche professionalità;
5. l'importo della retribuzione annuale, come ricavato dal contratto di lavoro ovvero dall'offerta vincolante, che non deve essere inferiore alla retribuzione prevista nei contratti collettivi nazionali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e comunque non inferiore alla retribuzione media annuale lorda come rilevata dall'Istat.

Le domande saranno presentate al competente Sportello Unico per l'Immigrazione della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e avvalendosi del sistema informatizzato attivo per tutte le altre procedure di competenza degli Sportelli Unici.

Si rammenta che per l'inoltro telematico delle istanze sul sito <https://portaleservizi.dlci.interno.it/> è necessario il possesso di un'identità SPID o della CIE. Eseguito l'accesso sopra descritto, è possibile accedere all'area di Richiesta Moduli e selezionare il modulo di richiesta nullaosta al lavoro per il rilascio della Carta Blu UE (Modulo BC).

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOMADI DIGITALI E LAVORATORI STRANIERI DA REMOTO

Con il recente D.M. 29 febbraio 2024, il Ministero dell'interno ha provveduto a regolare le modalità e i requisiti per l'ingresso e il rilascio del permesso di soggiorno, ai cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea, di seguito indicati anche come stranieri, che svolgono un'attività lavorativa altamente qualificata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto, in via autonoma ovvero per un'impresa anche non residente nel territorio nazionale. Sono infatti identificate le categorie di lavoratori altamente qualificati che possono beneficiare del relativo permesso di soggiorno e definiti i limiti minimi di reddito del richiedente e le modalità necessarie per la verifica dell'attività lavorativa da svolgere.

Viene subito indicato come nel caso in cui detti lavoratori intendano svolgere l'attività in Italia, l'ingresso e il soggiorno, per periodi superiori a novanta giorni, sono consentiti al di fuori delle quote di cui all'articolo 3, comma 4, Tui. Ai fini dell'ingresso e del soggiorno per periodi inferiori a 90 giorni è invece necessario il rilascio del visto di ingresso e del permesso di soggiorno.

Il provvedimento fornisce poi 2 distinte definizioni:

1. quella di "*nomade digitale*", ossia lo straniero che svolge attività di lavoro autonomo attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto;
2. quella di "*lavoratore da remoto*", ovvero lo straniero che, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto, svolge attività di lavoro subordinato o di collaborazione.

La distinzione tra le 2 figure, quindi, è data dall'autonomia o meno della prestazione svolta.

Vengono poi indicati i seguenti requisiti per il rilascio del visto di ingresso e del permesso di soggiorno, riguardo detti soggetti:

- a) che essi dispongano di un reddito minimo annuo, derivante da fonti lecite, non inferiore al triplo del livello minimo previsto per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria;
- b) che essi dispongano di una assicurazione sanitaria per cure mediche e ricovero ospedaliero, valida per il territorio nazionale e per il periodo del soggiorno;
- c) che essi dispongano di una idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa;
- d) che essi dimostrino un'esperienza pregressa, di almeno 6 mesi, nell'ambito dell'attività lavorativa da svolgere come nomade digitale o lavoratore da remoto;
- e) che essi presentino il contratto di lavoro o collaborazione o la relativa offerta vincolante, se lavoratori da remoto, per lo svolgimento di una attività lavorativa.

Al lavoratore straniero, in possesso del visto d'ingresso, è poi rilasciato il permesso di soggiorno secondo le modalità previste dal Tui, e dal relativo regolamento di attuazione, permesso che deve essere richiesto direttamente alla Questura della Provincia in cui lo straniero si trova, entro 8 giorni lavorativi dall'ingresso nel territorio dello Stato.

Tale permesso di soggiorno, che reca la dicitura “*nomade digitale – lavoratore da remoto*”, è rilasciato per un periodo non superiore a un anno ed è rinnovabile annualmente, se permangono le condizioni e i requisiti che ne hanno consentito il rilascio. Detto permesso di soggiorno non è rilasciato, o se già rilasciato è revocato, qualora vengano meno i requisiti o le condizioni richieste dalla Legge.

Viene ricordato che al lavoratore straniero è consentito il ricongiungimento dei familiari di cui all'articolo 29, comma 1, lettere a) e b), Tui; ai familiari sarà rilasciato un permesso di soggiorno per motivi familiari.

Un apposito capitolo riguarda la verifica del rispetto delle disposizioni di carattere contributivo. Viene infatti previsto che la Questura comunichi il rilascio del permesso di soggiorno, all’Inps e all’Inail, per le verifiche di competenza, trasmettendo copia del contratto di lavoro o collaborazione. Per tali lavoratori, ove sussistenti, trovano applicazione le disposizioni previste dalle convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale stipulate tra l'Italia e il Paese terzo interessato; in assenza di tali convenzioni, si applica la disciplina previdenziale e assicurativa prevista dalla legislazione italiana.

Vi sono inoltre disposizioni riguardanti la verifica del rispetto delle disposizioni di carattere fiscale. Ai nomadi digitali e ai lavoratori da remoto, non appartenenti all'Unione Europea, il codice fiscale viene generato e comunicato dalla Questura in sede di rilascio del permesso di soggiorno. I nomadi digitali, data la loro caratteristica di lavoratori autonomi, dovranno richiedere anche l'attribuzione di un numero di partita Iva. Ai citati lavoratori stranieri saranno applicabili, ordinariamente, le disposizioni tributarie in tema di controlli sulle Imposte dirette e Iva.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LAVORO ALL'ESTERO E APPLICAZIONE DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef, con D.I. 6 marzo 2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66/2024, ha determinato le retribuzioni convenzionali di cui all'articolo 4, comma 1, D.L. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla L. 398/1987.

L'applicazione di tali retribuzioni convenzionali ha impatto sia sul lato fiscale sia sul lato contributivo.

L'Inps, con circolare n. 49/2024, ha illustrato la disciplina di applicazione delle retribuzioni convenzionali in ambito contributivo previdenziale.

Le predette retribuzioni convenzionali si applicano ai lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale.

Pertanto, sono esclusi dall'ambito territoriale di applicazione della legge in commento gli Stati dell'Unione Europea ossia: Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia (comprese le isole Aland), Francia e Dipartimenti d'oltremare (Guyana francese, Isola di Martinica e isola di Guadalupa, ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille, Isole di Reunion, Isole di Saint Martin e di Saint Barthèlemi, facenti parte del Dipartimento della Guadalupa), Germania, Grecia, Irlanda, Spagna, Lussemburgo, Olanda, Portogallo (comprese le isole Azzorre e di Madera), Spagna (comprese le isole Canaria, Ceuta e Melilla), Svezia, Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria e Croazia.

Sono esclusi, inoltre, dall'applicazione delle retribuzioni convenzionali anche il Regno Unito, l'Irlanda, la Svizzera e i Paesi aderenti all'accordo See – Liechtenstein, Norvegia, Islanda – ai quali si applica la normativa comunitaria.

Per quanto riguarda il Regno Unito, a seguito dell'uscita dall'Unione europea (c.d. Brexit) e della scadenza del termine, fissato al 31 dicembre 2020, del periodo di transizione previsto dall'Accordo di recesso, l'Unione Europea e la Comunità Europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra, hanno concluso un accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione (Trade and Cooperation Agreement o TCA) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L. 444 del 31 dicembre 2020.

Le aziende che per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2024 non hanno potuto applicare le retribuzioni convenzionali corrette in attesa della pubblicazione della circolare Inps annuale di riferimento potranno regolarizzare tali periodi senza aggravio di oneri aggiuntivi entro il 16 giugno 2024.

Ai fini della compilazione della denuncia UniEmens, le aziende si dovranno attenere alle seguenti indicazioni operative:

- calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio 2024 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- le differenze così determinate saranno portate in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, da riportare nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: *BENEFIT* OFFERTI AI DIPENDENTI NELL'AMBITO DI UN PIANO *WELFARE* AZIENDALE ATTRAVERSO L'UTILIZZO DI UN'APPLICAZIONE INFORMATICA

In un'ottica di promozione di servizi di mobilità sostenibile da offrire ai lavoratori per la percorrenza del tragitto casa-lavoro-casa dei lavoratori le aziende possono, all'interno di un piano di *welfare* aziendale, realizzare un'applicazione dedicata (APP) per accedere ai suddetti servizi. In particolare, i servizi di mobilità sostenibile a cui potranno accedere i dipendenti saranno:

- *car sharing* relativamente all'uso di soli veicoli con motore elettrico,
- ricarica elettrica di autovetture e autoveicoli;
- *bike-sharing*;
- *scooter-sharing* relativamente all'uso di soli veicoli con motore elettrico;
- monopattino elettrico;
- utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico locale.

I suddetti servizi, destinati alla generalità o a categorie di dipendenti consentiranno di ottimizzare e ridurre, in termini di sostenibilità ambientale e di maggior sicurezza stradale, i costi sociali (minori costi ambientali, minori congestioni stradali, etc.) e i costi individuali di trasporto relativi al tragitto casa-lavoro-casa, promuovendo comportamenti responsabili dei dipendenti verso l'ambiente e verso l'utilizzo delle risorse. Stante le finalità infra descritte è stato posto un quesito all'Agenzia delle entrate ovvero se l'utilizzazione dei servizi di mobilità elencati e l'utilizzo dell'APP possa rientrare tra le iniziative di *welfare* aziendale escluse da imposizione fiscale ai sensi articolo 51, comma 2, lettera f), Tuir. I tecnici dell'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 74/E/2024, ritengono che i servizi offerti rispondendo alle finalità di "*utilità sociale*" possano beneficiare della non imponibilità fiscale e contributiva ai sensi della normativa vigente. Ma analizziamo nel dettaglio perché si è giunti a tale conclusione.

L'articolo 51, comma 1, Tuir prevede che costituiscono reddito di lavoro dipendente "*tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro*".

Tale disposizione include nel reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro (c.d. "*principio di onnicomprensività*"), salve le tassative deroghe contenute nei successivi commi del medesimo articolo 51, Tuir. In particolare, il comma 2, lettera f), prevede che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "*l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100*". Il richiamato articolo 100, Tuir, rubricato "*Oneri di utilità sociale*", stabilisce che "*Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi*". In relazione all'ambito di operatività della citata lettera f), in via di prassi è stato più volte

precisato che, affinché si determini l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, devono verificarsi congiuntamente le seguenti condizioni:

- le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- le opere e i servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
- le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'articolo 100, comma 1, Tuir.

Le opere e i servizi contemplati dalla norma possono essere messi direttamente a disposizione dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda, a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Fatta questa premessa l'agenzia precisa che nell'ipotesi di erogazione di servizi di mobilità sostenibile offerti tramite APP ai dipendenti, visto che i suddetti servizi saranno disponibili solo in favore di coloro che non abbiano già l'assegnazione in uso promiscuo di una autovettura a titolo di *fringe benefit*, i servizi relativi allo *sharing* e al monopattino elettrico per il tragitto casa-lavoro-casa saranno consentiti solo nei casi in cui la sede di lavoro sia in luoghi che consentano il riutilizzo del mezzo di trasporto da parte di altre persone, così da garantire l'effettiva condivisione dell'uso di tali mezzi in funzione della riduzione dei costi sociali del trasporto e che non sarà previsto il rimborso di spese sostenute direttamente dal dipendente, non vi sarà formazione di reddito imponibile in capo al dipendente.

Le informative per l'azienda

Oggetto: **VERSAMENTO DI COMPENSAZIONI INDEBITE DERIVANTI DA ASSISTENZA FISCALE**

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 18/E del 27 marzo 2023, ha previsto nuovi codici tributo per il versamento delle somme derivanti dal recupero del credito indebitamente utilizzato in compensazione da parte del sostituto di imposta a seguito di assistenza fiscale. Infatti, a mente del D.Lgs. 175/2014 (articolo 15, comma 1, lettera a)) è disposto che le somme rimborsate ai percipienti sulla base dei prospetti di liquidazione delle dichiarazioni dei redditi e dei risultati contabili trasmessi dai Caf e dai professionisti abilitati sono compensate dai sostituti d'imposta esclusivamente con le modalità di cui all'articolo 17, D.Lgs. 241/1997 nel mese successivo a quello in cui è stato effettuato il rimborso. Per consentire il versamento, tramite modello F24 e "F24 enti pubblici" (F24 EP), delle somme dovute a seguito degli atti di recupero per l'utilizzo indebito in compensazione del credito relativo alle somme rimborsate a seguito di assistenza fiscale il Fisco istituisce i seguenti codici tributo:

- "7901" denominato "Art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 175 del 2014 - Somme rimborsate a titolo di Imposte erariali - Recupero credito indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta - Imposta e relativi interessi - controllo sostanziale";
- "7902" denominato "Art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 175 del 2014 - Somme rimborsate a titolo di imposte erariali dal sostituto d'imposta a dipendenti operanti in impianti situati nella regione Valle d'Aosta - versamenti effettuati fuori regione - Recupero credito indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta - Imposta e relativi interessi - controllo sostanziale";
- "7903" denominato "Art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 175 del 2014 - Somme rimborsate a titolo di imposte erariali dal sostituto d'imposta a dipendenti operanti in impianti situati fuori dalla regione Valle d'Aosta - versamenti effettuati nella regione - Recupero credito indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta - Imposta e relativi interessi - controllo sostanziale";
- "7904" denominato "Art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 175 del 2014 - Somme rimborsate a titolo di Imposte erariali - Recupero credito indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta - Sanzione - controllo sostanziale";
- "7905" denominato "Art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 175 del 2014 - Somme rimborsate a titolo di Addizionale regionale all'IRPEF - Recupero credito indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta - Imposta e relativi interessi - controllo sostanziale";
- "7906" denominato "Art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 175 del 2014 - Somme rimborsate a titolo di Addizionale regionale all'IRPEF - Recupero credito indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta - Sanzione - controllo sostanziale";
- "7907" denominato "Art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 175 del 2014 - Somme rimborsate a titolo di Addizionale comunale all'IRPEF - Recupero credito indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta - Imposta e relativi interessi - controllo sostanziale";
- "7908" denominato "Art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 175 del 2014 - Somme rimborsate a titolo di Addizionale comunale all'IRPEF - Recupero credito indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta - Sanzione - controllo sostanziale".

Le spese di notifica sono versate con il codice tributo 9400.
Per il pagamento del dovuto non è possibile avvalersi della compensazione ex articolo 17, D.Lgs. 241/1997.