



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Supplemento Circolare Lavoro Novembre 2022

IN BREVE

-
- Via libera dal CdM al Decreto Aiuti-quater: sostegni contro il caro energia
 - I chiarimenti dell'AE su fringe benefit 2022 e welfare aziendale
 - Al via lo sportello per chiedere i contributi a fondo perduto per le imprese danneggiate dalla guerra in Ucraina
 - Modalità di calcolo dello sgravio contributivo a favore delle lavoratrici madri
 - Le istruzioni operative INPS sull'esonero contributivo 1,2%
 - Le indicazioni INPS sulla nuova procedura di fruizione del congedo padre e parentale
 - Le nuove regole per dilettanti e professionisti nel lavoro sportivo

APPROFONDIMENTI

-
- Ulteriori chiarimenti INPS sullo sgravio dei contributi previdenziali a favore delle lavoratrici madri
 - Recupero riduzione costo del lavoro nel secondo semestre 2022
 - Come cambia il lavoro sportivo e dilettantistico dal 17 novembre 2022

PRINCIPALI SCADENZE



IN BREVE

AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

Via libera dal CdM al Decreto Aiuti-quater: sostegni contro il caro energia

Consiglio dei Ministri, Comunicato Stampa 10 novembre 2022

In data 10 novembre 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto "Aiuti-quater".

Di seguito gli interventi previsti:

- la possibilità per le imprese di rateizzare fino a 36 tranches le bollette di luce e gas;
- l'estensione a dicembre 2022 dei crediti d'imposta energetici;
- nonché una revisione del Superbonus;
- l'innalzamento del tetto del contante da 1.000 a 5.000 euro;
- la riproposizione del credito d'imposta per l'adeguamento dei RT per il 2023;
- un innalzamento della soglia per il welfare aziendale da 600 a 3.000 euro.

Vediamo nel dettaglio.

Rateizzazione delle bollette - La misura è destinata alle "imprese residenti in Italia" e concede la possibilità di rateizzare **fino a 36 rate** gli importi "eccedenti l'importo medio contabilizzato" nell'intero 2021 per i consumi:

- effettuati dal "1° ottobre 2022 al 31 marzo 2023"
- e fatturati entro il "31 dicembre 2023".

Calcolare "l'importo medio contabilizzato" richiede uno sforzo per i consulenti non indifferente. Si spera venga rivisto tale approccio in corso di conversione. La rateizzazione decade, tuttavia, in caso di inadempimento di due rate anche non consecutive. È prevista la possibilità di ottenere la garanzia di Sace.

Revisione del Superbonus - Si anticipa la rimodulazione al 90 per cento per le spese sostenute nel 2023 per i condomini e si introduce la possibilità, anche per il 2023, di accedere al beneficio per i proprietari di singole abitazioni, a condizione che si tratti di prima casa e che i proprietari stessi non raggiungano una determinata soglia di reddito (15mila euro l'anno, innalzati in base al quoziente familiare).

Il superbonus si applica invece al 110 per cento fino al 31 marzo 2023 per le villette unifamiliari che abbiano completato il 30 per cento dei lavori entro il 30 settembre 2022.

Tetto al contante - Il tetto alla possibilità di pagare in contanti sale a 5.000 euro.

Bonus RT - Il Governo per incentivare l'utilizzo dei pagamenti elettronici rilancia il bonus fiscale per le partite Iva che installano un apparecchio per gli scontrini digitali. Per il 2023 è concesso un contributo per adeguare gli strumenti utilizzati per la memorizzazione e la trasmissione telematica degli scontrini. Il bonus, da utilizzare in compensazione come credito d'imposta, è pari al 100% della spesa sostenuta, per un massimo di 50 euro per ogni strumento e in ogni caso nel limite di spesa complessivo di 80 milioni.



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Nuova soglia per il welfare aziendale - Sale da **600 a 3.000 euro** la soglia dei fringe benefit esentasse che le aziende possono concedere ai dipendenti, sotto forma di beni, servizi o somme per pagare le utenze domestiche di acqua, luce e gas.

Liberalizzazione del gas rinviata al 2024 - Posticipo di un anno della fine della maggior tutela gas fissata a gennaio 2023 e allineata alla scadenza prevista per la completa apertura del mercato elettrico (10 gennaio 2024). La stessa norma contiene poi un allungamento dei tempi previsti per il servizio di riempimento di ultima istanza degli stoccaggi a opera del Gse (dal 31 dicembre al 31 marzo 2023).

Sconto accise prorogato fino a dicembre - Il decreto Aiuti-quater contiene anche l'estensione dello sconto sui carburanti che sarà prolungato dal 19 novembre al 31 dicembre 2022. La norma prevede quindi che, fino a fine anno, le aliquote di accisa diventino:

- per la benzina 487,40 euro per mille litri;
- per gli oli da gas o gasolio usato come carburante 367,40 euro per mille litri;
- per il gas di petrolio liquefatti (Gpl) usati come carburanti 182,61 euro per mille chilogrammi;
- per il gas naturale usato per autotrazione, infine, zero euro per metro cubo.

Anche l'aliquota Iva applicata al gas naturale usato per autotrazione resta fissata al 5%.

Rinnovo del contratto degli insegnanti - Si stanziavano ulteriori 100 milioni per il rinnovo del contratto del comparto istruzione e ricerca.

IMPOSIZIONE FISCALE

I chiarimenti dell'AE su fringe benefit 2022 e welfare aziendale

Agenzia delle Entrate, Circolare 4 novembre 2022, n. 35/E

L'Agenzia delle Entrate - con Circolare del 4 novembre 2022, n. 35/E - ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'erogazione di € 600, quale fringe benefit, ex art. 12, D.L. n. 115/2022.

Nello specifico, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che **solo per l'anno di imposta 2022**, deve intendersi modificata la disciplina dettata dall'art. 51, comma 3, del TUIR come segue:

- sono incluse tra i fringe benefit concessi ai lavoratori anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale;
- il limite massimo di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei beni ceduti e dei servizi prestati, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, è innalzato da € 258,23 ad € 600.

Per il 2022 sono **incluse** tra i fringe benefit concessi ai lavoratori dipendenti anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle **utenze domestiche**.

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Al riguardo, la circolare spiega che per utenze domestiche si intendono quelle relative a immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che vi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio.

Vi rientrano, quindi, anche le **utenze per uso domestico intestate al condominio** (ad esempio quelle idriche o di riscaldamento) e quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o del proprio coniuge e familiari.

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, risultino superiori al predetto limite, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite di € 600.

Rientrano tra i fringe benefit anche i **beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari** indicati nell'articolo 12 del TUIR, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi. Tali benefit, inoltre, sono erogabili anche ad personam e riguardano sia i titolari di redditi di lavoro dipendente che di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

INCENTIVI ALLE AZIENDE

Al via lo sportello per chiedere i contributi a fondo perduto per le imprese danneggiate dalla guerra in Ucraina

Ministero dello Sviluppo, D.M. 9 settembre 2022

Nella Gazzetta Ufficiale del 31 ottobre 2022, n. 254 è stato pubblicato il decreto MiSE 9 settembre 2022, recante *“Modalità attuative del Fondo per il sostegno alle imprese danneggiate dalla crisi ucraina”*.

A decorrere dal 10 novembre 2022, INVITALIA ha “aperto” lo sportello per chiedere i contributi a fondo perduto per le imprese danneggiate economicamente dalla guerra in Ucraina a causa dei **mancati ricavi** dovuti alla contrazione della domanda, all'interruzione di contratti e progetti già in essere ma anche agli effetti che la crisi ha avuto sulle catene di approvvigionamento in termini di aumento dei costi delle materie prime.

Al riguardo, grazie alle risorse stanziare (pari ad € 120.000.000) le PMI non agricole, con sede legale o operativa in Italia, potranno ricevere i contributi a fondo perduto se negli ultimi due bilanci depositati almeno il 20% del fatturato è collegato a operazioni commerciali con Ucraina, Russia e Bielorussia, compreso l'approvvigionamento di materie prime e semilavorati.

Nel corso del trimestre antecedente il 18 maggio 2022 (entrata in vigore del cd. Decreto Aiuti) tali aziende devono:

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

- aver sostenuto un **costo di acquisto medio per materie prime** e semilavorati incrementato almeno del 30% rispetto al 2019,
- aver subito un **calo di fatturato di almeno il 30%** rispetto all'analogo periodo del 2019, mentre il confronto sarà con il 2021 per le aziende costituite dopo il 1° gennaio 2020.

La domanda può essere presentata dalle ore 12:00 del 10 novembre 2022 alle ore 12:00 del 30 novembre 2022 solo attraverso il sito di Invitalia, accedendo attraverso identità digitale all'area riservata.

INPS, CONTRIBUZIONE

Modalità di calcolo dello sgravio contributivo a favore delle lavoratrici madri

INPS, Messaggio 9 novembre 2022, n. 4042

L'INPS – con Messaggio del 9 novembre 2022, n. 4042 – ha fornito ulteriori chiarimenti sull'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro **dopo la fruizione del congedo di maternità**.

L'Istituto – nello specificare le modalità di calcolo dell'imponibile contributivo e le condizioni di portabilità dell'esonero – ha ricordato che l'agevolazione (esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura del 50%, a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno) si applica **a partire dalla data del rientro effettivo al lavoro della lavoratrice**, purché lo stesso avvenga tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022.

Vedi l'Approfondimento

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

Le istruzioni operative INPS sull'esonero contributivo 1,2%

INPS, Messaggio 7 novembre 2022, n. 4009

L'INPS - con Messaggio del 7 novembre 2022, n. 4009 - ha chiarito che l'integrazione dell'1,2%, relativa ai ratei della tredicesima mensilità, viene **riconosciuta** anche sui mesi di competenza da **gennaio 2022 a giugno 2022**, purché erogati a partire dal periodo di paga di luglio 2022.

A tale fine, i datori di lavoro, qualora nei mesi di luglio 2022, agosto 2022 e settembre 2022 abbiano erogato ratei di tredicesima inerenti al periodo da gennaio 2022 a settembre 2022, potranno procedere all'esposizione del valore residuale nei mesi di competenza ottobre 2022, novembre 2022 e dicembre 2022,



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

utilizzando il codice in uso “L097”, presente nell’elemento <CodiceCausale> di <InfoAggcausaliContrib> di <DenunciaIndividuale> di <DatiRetributivi>, e avente il significato di “Integrazione 1,2% esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - rateo tredicesima mensilità”.

Vedi l’Approfondimento

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

Le indicazioni INPS sulla nuova procedura di fruizione del congedo padre e parentale

INPS, Messaggio 8 novembre 2022, n. 4025

L’INPS – con Messaggio dell’8 novembre 2022, n. 4025 - ha comunicato il completamento degli aggiornamenti procedurali relativi alla presentazione telematica della domanda di congedo parentale delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti del settore privato e degli iscritti alla Gestione separata.

Andando nello specifico:

- **Congedo parentale** - una volta completati gli aggiornamenti procedurali relativi alla presentazione telematica della domanda di congedo parentale delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti del settore privato e degli iscritti alla Gestione separata, le domande di congedo parentale presentate possono riguardare anche periodi di astensione precedenti alla data di presentazione della domanda stessa, purché relativi a periodi di astensione fruiti tra il 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 105/2022) e l’8 novembre 2022. Per i periodi di congedo parentale successivi a tale data, le domande devono essere presentate, come di consueto, prima dell’inizio del periodo di fruizione o, al massimo, il giorno stesso. Per i periodi di congedo a partire dal 13 agosto 2022, le domande telematiche già presentate prima dell’aggiornamento procedurale saranno considerate valide, senza che sia necessario presentare una nuova domanda;
- **Congedo facoltativo del padre** - per quanto riguarda il congedo facoltativo del padre, viene precisato che la procedura di domanda per i pagamenti diretti dell’indennità consente la presentazione di domande per giorni di congedo fruiti prima del 13 agosto 2022;
- **Lavoratori autonomi** - per il congedo parentale dei lavoratori autonomi, l’indennità anticipata di maternità delle lavoratrici autonome e il congedo di paternità obbligatorio a pagamento diretto, è possibile fruire delle tutele in attesa della implementazione delle procedure informatiche (che verranno comunicato con successivo Messaggio INPS).

LAVORO SPORTIVO

Le nuove regole per dilettanti e professionisti nel lavoro sportivo

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

D.Lgs. 5 ottobre 2022, n. 163

Nella Gazzetta Ufficiale del 2 novembre 2022, n. 256 è stato pubblicato il D.Lgs. 5 ottobre 2022, n. 163, recante “*Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, in attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo*”.

Le società sportive dilettantistiche sono disciplinate dalle disposizioni del codice civile riguardanti il contenuto dell'atto costitutivo e dello statuto e la forma societaria adottata.

Rimangono **escluse** le disposizioni riguardanti la distribuzione degli utili, fatto salvo quanto previsto all'art. 8, commi 3 e 4-bis, e la distribuzione del patrimonio residuo in caso di scioglimento.

Vedi l'Approfondimento



APPROFONDIMENTI

INPS, CONTRIBUZIONE

Ulteriori chiarimenti INPS sullo sgravio dei contributi previdenziali a favore delle lavoratrici madri

A mente dell'art. 1, comma 137, legge n. 234/2021, è stato istituito un particolare sgravio contributivo relativo alle **aliquote contributive c/dipendente** (nel caso in specie, **lavoratrici madri dipendenti del settore privato**, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo di maternità).

L'esonero contributivo è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, del settore privato, ivi **compreso il settore agricolo**.

Pertanto, si rivolge ai seguenti rapporti di lavoro:

- tempo indeterminato
- tempo determinato
- part-time
- assunzione a scopo di somministrazione
- apprendistato
- lavoro domestico
- contratto intermittente
- lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ex lege n. 142/2001.

Per la specifica natura di esonero sulla contribuzione previdenziale **a carico esclusivamente** della lavoratrice madre, è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Al contempo, l'agevolazione **non assume la natura di incentivo all'assunzione** e, conseguentemente:

- non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, ex art. 31, D.Lgs. n. 150/2015;
- non è subordinata al possesso, ex art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006, del DURC;
- non costituisce aiuto di Stato e non è pertanto soggetta all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

Tale esonero è fruibile **a decorrere dalla data di rientro nel posto di lavoro**, al termine del congedo obbligatorio di maternità, per un **massimo di 12 mesi**.

Laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, la misura può comunque trovare applicazione dalla data di rientro effettivo al lavoro della lavoratrice.

Al contempo, l'esonero contributivo spetta anche al **rientro della lavoratrice dal periodo di interdizione post partum**.

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

L'INPS – con Messaggio del 9 novembre 2022, n. 4042 (ad integrazione di quanto declinato nella Circolare del 19 settembre 2022, n. 102) – ha precisato che le possibili cause che posticipino il rientro effettivo al lavoro se poste senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti del dies a quo di decorrenza dell'esonero, sempre a condizione che il rientro si verifichi entro il 31 dicembre 2022.

Laddove invece ci sia stato il rientro effettivo della lavoratrice al termine del periodo di astensione per maternità (anche eventualmente seguito, senza soluzione di continuità, da un periodo di congedo parentale), le eventuali successive ipotesi di fruizione (totale o parziale) dei congedi parentali **sono irrilevanti ai fini del decorso dell'anno in cui si ha diritto all'applicazione dell'esonero in trattazione.**

Nelle ipotesi di rientri inframensili, l'esonero, nell'ultimo mese di spettanza, deve essere calcolato fino alla data di scadenza dell'anno di agevolazione previsto dalla legge.

Ad ogni modo, l'**imponibile da considerare** ai fini dell'applicazione dello sgravio, con riferimento al primo mese di fruizione dello stesso e nelle ipotesi di rientro in servizio inframensile, è quello **dalla data del rientro.**

Ai fini della **determinazione dell'imponibile oggetto di sgravio**, nelle ipotesi di rientro in servizio inframensile, si dovrà considerare il solo periodo fino alla data in cui termina la fruizione dell'esonero.

L'esonero in commento è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Inoltre, è ammessa la **cumulabilità** con l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico del lavoratore, previsto per l'anno 2022, nella misura di:

- 0,8% per il periodo gennaio 2022 - giugno 2022
- 2% per il periodo luglio 2022 - dicembre 2022.

Laddove la lavoratrice sia rientrata nel posto di lavoro a seguito dell'astensione per maternità, in caso di successivo **cambio di datore di lavoro**, occorre distinguere tra le seguenti due ipotesi:

- nel caso in cui ci sia soluzione di continuità tra il precedente rapporto incentivato e il nuovo (ad esempio, dimissioni e nuova assunzione; scadenza di un contratto a termine e nuova assunzione), l'esonero non può essere riconosciuto;
- nel caso in cui non ci sia soluzione di continuità (ad esempio, trasferimento di azienda; cessione di contratto), poiché il nuovo datore subentra nei diritti e negli obblighi del precedente, l'esonero continua a trovare applicazione, trattandosi della prosecuzione del medesimo rapporto di lavoro.

Nel caso in cui la lavoratrice, invece, non sia rientrata nel posto di lavoro relativo al rapporto contrattuale in costanza del quale si è verificata l'astensione per maternità, l'**esonero può essere riconosciuto presso il datore di lavoro che successivamente assume la lavoratrice.**



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonisi (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

Recupero riduzione costo del lavoro nel secondo semestre 2022

L'INPS – con Messaggio n. 4009/2022 – ha fornito alcuni chiarimenti operativi sull'aumento pari a 1,2% dell'esonero contributivo a carico dei lavoratori subordinati, ex lege n. 234/2021, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022.

A mente dell'art. 1, comma 121, legge n. 234/2021 è stato istituito un esonero **a favore di tutti i datori di lavoro** (pubblici e privati, tranne il settore domestico) e relativo **esclusivamente ai lavoratori subordinati**, ex art. 2094 cod. civ.

Inizialmente, era stato previsto l'esonero per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, pari ad una **riduzione dello 0,8% dell'aliquota di calcolo dei contributi previdenziali IVS** esclusivamente a carico dei lavoratori.

Lo sgravio riguardava la quota dei contributi IVS trattenuti a carico dei lavoratori, a patto che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccedesse l'importo mensile di € 2.692 maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima (la fruizione dell'esonero non costituisce aiuto di Stato e dunque non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea).

L'art. 20, D.L. 9 agosto 2022, n. 115 (cd. decreto Aiuti bis) ha successivamente previsto il **potenziamento**, da luglio a dicembre 2022, dell'esonero contributivo sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore.

Pertanto, per il **II semestre 2022**, è previsto un **incremento pari a 1,2% (per un esonero complessivo pari al 2%)**, applicato anche sulla tredicesima mensilità o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga.

L'INPS - con Circolare n. 43/2022 - ha fornito le indicazioni per la corretta applicazione del beneficio all'interno del Libro Unico del Lavoro e della denuncia contributiva UniEmens.

Per accedere al beneficio i datori di lavoro devono esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di marzo, i lavoratori per i quali spetta l'esonero e devono **valorizzare i seguenti elementi**:

- nell'elemento "CodiceCausale" il valore "L024";
- nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell'elemento "AnnoMeseRif" l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" l'importo dell'esonero pari allo 0,8% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

La valorizzazione dell'elemento "AnnoMeseRif" con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2022 fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di marzo, aprile e maggio 2022.

L'INPS - con Messaggio del 26 settembre 2022, n. 3499 - ha fornito le istruzioni operative in merito all'esonero contributivo, alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 20, decreto legge n. 115/2022.



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

In riferimento al valore "L024" presente nell'elemento "CodiceCausale" di "InfoAggcausaliContrib", l'Istituto evidenzia che l'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" potrà essere utilizzato solo per indicare l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima.

Ai fini della compilazione del valore "L025", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori, l'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" potrà essere utilizzato esclusivamente nella denuncia di dicembre 2022 per indicare l'importo della retribuzione imponibile relativo alla tredicesima mensilità.

Ai fini della compilazione del valore "L026", l'istituto specifica che l'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" potrà essere utilizzato in tutti gli altri casi per indicare l'importo della retribuzione imponibile relativo al **rateo della tredicesima mensilità**.

Per la fruizione dell'esonero in misura del 2% i datori di lavoro dovranno esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di ottobre 2022, valorizzando:

- nell'elemento "Contributo" la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese;
- nell'elemento "CodiceCausale" il valore "L094"
- nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell'elemento "AnnoMeseRif" l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" l'importo dell'esonero pari al 2 per cento dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Ora l'INPS - con Messaggio del 7 novembre 2022, n. 4009 - ha chiarito che **l'integrazione dell'1,2%**, relativa ai ratei della tredicesima mensilità, **viene riconosciuta anche sui mesi di competenza da gennaio 2022 a giugno 2022**, purché erogati a partire dal periodo di paga di luglio 2022.

I datori di lavoro che nei mesi di luglio 2022, agosto 2022 e settembre 2022 abbiano erogato ratei di tredicesima inerenti al periodo da gennaio 2022 a settembre 2022, possono esporre il valore residuale nei mesi di competenza ottobre 2022, novembre 2022 e dicembre 2022, indicando, nell'elemento "CodiceCausale" il codice "L097".

La valorizzazione dell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" per il codice "L097" deve essere effettuata seguendo le indicazioni già fornite per il codice "L026", con l'esposizione dell'importo della retribuzione imponibile con esclusivo riferimento ai ratei della tredicesima mensilità.

I datori di lavoro, nell'ipotesi in cui non abbiano ancora erogato i ratei di tredicesima relativi alle mensilità da gennaio 2022 a settembre 2022, possono fruire direttamente dell'esonero del 2%, validando il codice causale in uso "L095", a partire dai flussi di competenza del mese di luglio 2022.

Per le mensilità di ottobre 2022, novembre 2022 e dicembre 2022, l'elemento "AnnoMeseRif" relativo può essere ricorsivo.

I datori di lavoro che hanno provveduto alla corresponsione dell'esonero esponendo sul codice "L024" il conguaglio dell'esonero in esame pari al 2% in alternativa all'0,8%, onde permettere il corretto ricalcolo delle note di rettifica emesse, dovranno provvedere all'invio di un flusso di variazione sostituendo il codice "L024" con il codice "L094".



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Il codice causale “L025”, avente il significato di “Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori può essere utilizzato anche sulle mensilità di ottobre 2022 e novembre 2022.

Per i lavoratori **iscritti ai fini pensionistici alla Gestione pubblica**, cessati/sospesi nel periodo da gennaio 2022 a giugno 2022, ai quali dopo la cessazione, ovvero in costanza della condizione di sospensione, venga erogata la tredicesima mensilità a partire dal mese di luglio 2022, si dovrà utilizzare l'elemento V1, Causale 5, sull'ultimo periodo di servizio precedente la cessazione/sospensione, indicando uno dei Codici Recupero previsti per il periodo suddetto relativi alla tredicesima mensilità, cioè il Codice Recupero “30” o “31”.

LAVORO SPORTIVO

Come cambia il lavoro sportivo e dilettantistico dal 17 novembre 2022

Nella Gazzetta Ufficiale n. 256/2022 è stato pubblicato il D.Lgs. n. 163/2022, contenente la riforma del lavoro sportivo.

Il provvedimento – che entra in vigore il 17 novembre 2022 – prevede misure in materia di rapporto di lavoro si applicheranno **a partire dal 1° gennaio 2023**.

Da un punto di vista lavoristico viene precisato che il rapporto di lavoro sportivo può essere di **natura subordinata, autonoma, occasionale o di collaborazione coordinata e continuativa**, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico in cui si svolge.

Possono essere **inquadrati come lavoratori sportivi** anche:

- i tesserati, a patto che svolgano mansioni necessarie per l'espletamento dell'attività sportiva, identificate ad esempio da delibere federali, ad esclusione di quelle di carattere amministrativo-gestionale;
- i manager;
- gli addetti agli arbitri, osservatori e analisti dei dati;
- le nuove figure professionali potranno essere qualificate come subordinati, autonomi o co.co.co.

Nelle società sportive professionistiche saranno instaurati rapporti di lavoro subordinato, salvo **eccezioni** (ad esempio, quando lo sportivo non sia vincolato a frequentare sedute di allenamento o la prestazione contrattuale non superi otto ore settimanali o cinque giorni mensili ovvero 30 giorni in un anno, in tal caso il rapporto costituisce oggetto di lavoro autonomo).

Per le società sportive in caso di **rapporto a tempo determinato** la durata massima possibile sarà pari a **5 anni**, ferma restando la cessione prima della scadenza.

In **ambito dilettantistico**, sarà possibile ricorrere al **lavoro autonomo e alle co.co.co** se la durata delle prestazioni, coerenti con i regolamenti federali e degli altri organismi riconosciuti, non vada oltre le 18 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alle manifestazioni sportive.

Il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

- la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le diciotto ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

- le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva.

L'associazione o società destinataria delle prestazioni sportive è tenuta a comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo.

Le società sportive professionistiche e dilettantistiche potranno stipulare contratti di **apprendistato** con giovani atleti **a partire dai 15 anni di età** (il limite minimo precedente era a 18 anni) **fino a 23 anni di età**.

Le retribuzioni riconosciute, al fine del calcolo delle imposte dirette, **non costituiscono reddito** per il percipiente **fino all'importo annuo** massimo di **€ 15.000,00**.

In caso di superamento di detto limite, il predetto importo non contribuisce al calcolo della base imponibile e delle detrazioni da lavoro dipendente.

Le società sportive dilettantistiche potranno svolgere **attività "diverse, secondarie e strumentali"** solo se esplicitamente previste dallo statuto ed entro certi limiti quantitativi da individuare con successivo decreto (per il terzo settore è il 30% delle entrate o il 66% dei costi complessivi).

Infine, è ammessa la **ripartizione degli utili**, nella misura massima del 50% entro il limite massimo dell'interesse dei buoni postali fruttiferi aumentato di 2,5% rispetto al capitale effettivamente versato e dell'80% per le quelle che gestiscono impianti e piscine.

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecki

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

PRINCIPALI SCADENZE

Mercoledì 30/11/2022	Fondi	Fasi: versamento contributi trimestrali Dirigenti aziende industriali	Datori di lavoro aziende industriali	Bollettino Bancario - RID
Mercoledì 30/11/2022	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser
Mercoledì 30/11/2022	INPS ex Enpals	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Aziende settori sport e spettacolo	Trasmissione telematica
Mercoledì 30/11/2022	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica