Studio Dell'Era
Consulenti del Lavoro
fondato nel 1968 da Roberto Dell'Era

ASSOCIATI
Dott. Dell'Era Matteo
Dott.ssa Dell'Era Chiara

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **NOVEMBRE 2022**

Lecco, 23/11/2022

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

PUBBLICAZIONE IN GAZZETTA UFFICIALE DEL DECRETO AIUTI QUATER: FRINGE BENEFIT

Il Decreto Aiuti Quater, D. L. n. 176 del 18/11/2022) pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 18/11/2022 n. 270, introduce diverse novità d'interesse. In particolare è stato previsto l'aumento da 600 € (già eccezionalmente prevista per il 2022) a **3.000 €** la soglia di esenzione per i fringe benefit dei lavoratori dipendenti e parasubordinati. Il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, nonché le somme erogate a rimborsate dallo stesso dal datore di lavoro per il pagamento delle bollette di acqua, luce e gas, fino ad € 3.000, non concorrono alla formazione del reddito imponibile a fini IRPEF.

ESONERO CONTRIBUTIVO DEL 2% A FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

L'Inps, con messaggio n. 3499/2022, ha illustrato le novità operative in merito alla riduzione contributiva aggiuntiva di 1,2 punti percentuali a favore dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti, prevista dal D.L. 115/2022.
Come noto, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto per i lavoratori dipendenti, con esclusione del lavoro domestico, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali di 0,8 punti percentuali per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022. La condizione per poter usufruire dell'esonero è che la retribuzione imponibile nel suo complesso non superi il limite mensile di 2.692 euro, maggiorato, per dicembre, del rateo di tredicesima.
L'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali con la circolare n. 43/2022. Successivamente, con il D.L. 115/2022 (Decreto Aiuti-*bis*), la riduzione della quota contributiva a carico dei lavoratori è stata innalzata a 2 punti percentuali per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022.
L'Istituto, con messaggio n. 3499/2022, ha fornito ulteriori indicazioni per la corretta individuazione del massimale mensile della retribuzione imponibile e le istruzioni operative per i datori di lavoro per poter gestire l'esonero di 2 punti percentuali, indicando anche le modalità di compilazione dell'UniEmens.
In merito alle indicazioni operative è utile evidenziare i seguenti chiarimenti:

- la misura agevolativa non si applica, sia ai cessati antecedentemente al 1° gennaio 2022 sia ai cessati entro il 31 dicembre 2022, sulle competenze eventualmente erogate nell'anno successivo;
  in caso di superamento del massimale Ivs la retribuzione da prendere a riferimento per il diritto all'agevolazione è l'imponibile contributivo della c.d. contribuzione minore;
- l'agevolazione spetta su quote di 13ª laddove di importo inferiore a un rateo di 224 euro;
- in caso di lavoratore con più rapporti di lavoro (anche con il medesimo datore di lavoro) il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero dev'essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro;
- *in caso di lavoratore con più UniEmens per il medesimo datore di lavoro nel singolo mese, il calcolo della retribuzione utile per l'esonero dev'essere effettuato sommando i vari imponibili contributivi.*

ACCORDO INTERCONFEDERALE DI ADEGUAMENTO DI FSBA ALLE NOVITÀ 2022

In data 2 settembre 2022 Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Claai, Cgil, Cisl, Uil, hanno stipulato l'accordo interconfederale che adegua la disciplina attuativa delle prestazioni e della contribuzione del Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato - Fsba alla L. 234/2021 e al D.L. 4/2022.
Fsba, mediante regolamento, disporrà la disciplina specifica di quanto convenuto nell'accordo, che avrà effetto dal 1° gennaio 2023. I regimi relativi alle prestazioni di integrazione salariale straordinaria per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti saranno effettivi dal 1° luglio 2023.
Fsba adotterà un sistema di evidenza contabile dei flussi delle contribuzioni e delle prestazioni relativi a ciascuna Gestione per datori di lavoro fino a 15 lavoratori e per datori di lavoro con più di 15 lavoratori. Alla gestione Acigs confluiscono esclusivamente i relativi contributi, con la conseguenza che i contributi versati a Fsba da datori di lavoro con meno di 15 lavoratori non possono essere utilizzati per eventuali manovre di riequilibrio finanziario a favore di Acigs.

Datori di lavoro interessati	Sono assoggettati alla disciplina di Fsba: • i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno un lavoratore e che, possedendo le caratteristiche di cui alla L. 443/1985, siano inquadrati per i profili previdenziali con il codice "CSC settore 4/Codice autorizzativo 7B"; • i datori di lavoro artigiani dell'indotto che fruivano, fino al 31 dicembre 2021, di trattamenti di Cigs, identificati con i codici CSC 4.18.03 con C.A. 5K, 4.XX.XX con C.A. 3X, 4.13.06 – 4.13.07 – 4.13.08 con C.A. 3P e 3X; • i sistemi organizzativi, gli enti, le società promosse, costituite o partecipate dalle organizzazioni istitutive di Fsba, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 10 dicembre 2015 (codice autorizzativo 7B).
Lavoratori beneficiari	L'anzianità minima di effettivo lavoro per i beneficiari delle prestazioni Fsba è pari a 30 giorni.
	Tra i beneficiari sono ricompresi altresì i lavoratori a domicilio e gli apprendisti.

<table>
<tr><td>Prestazioni</td><td>Nella misura e nella modalità che il regolamento Fsba stabilirà, il Fondo assicura ai beneficiari l'assegno di integrazione salariale (Ais), per ragioni ordinarie e straordinarie, nonché prestazioni di integrazione salariale straordinaria (Acigs), almeno di importo pari a quanto disposto dall'articolo 3, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015, nel rispetto delle durate massime di cui all'articolo 4, comma 1, D.Lgs. 148/2015.
<table>
<tr><th colspan="2">Durata massima</th></tr>
<tr><td>Datori di lavoro sino a 15 lavoratori</td><td>26 settimane di Ais, per ragioni ordinarie e straordinarie, nel biennio mobile;</td></tr>
<tr><td>Datori di lavoro con più di 15 lavoratori</td><td>• 26 settimane di Ais per ragioni ordinarie, nel biennio mobile;
• 24 mesi di integrazioni salariali straordinarie per riorganizzazione aziendale, nel quinquennio mobile;
• 12 mesi di integrazioni salariali straordinarie per crisi aziendale, nei limiti dell'articolo 22, comma 2, D.Lgs. 148/2015;
• 36 mesi di integrazioni salariali straordinarie per contratto di solidarietà, nel quinquennio mobile.</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>ContribuzionE</td><td>Nella misura e nella modalità che il regolamento Fsba stabilirà, le aliquote contributive sono le seguenti.
<table>
<tr><th>Datori di lavoro</th><th>Aliquota contributiva</th><th>Ripartizione delle aliquote</th></tr>
<tr><td>Sino a 15 lavoratori</td><td>0,60% in relazione alla Rip (retribuzione imponibile previdenziale)</td><td rowspan="2">1/4 per il lavoratore e 3/4 per il datore di lavoro</td></tr>
<tr><td>Con più di 15 lavoratori</td><td>0,60% + 0,40% in relazione alla Rip</td></tr>
<tr><td>Con più di 15 lavoratori che presentano domanda Acigs</td><td>4% per la contribuzione addizionale Acigs – in relazione alle retribuzioni perse di cui all'articolo 5, D.Lgs. 148/2015</td><td>A carico del datore di lavoro</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Formazione continua</td><td>Nella misura e nella modalità che il regolamento Fsba stabilirà, i beneficiari delle prestazioni di integrazione salariale straordinaria (Acigs) partecipano, altresì, a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione.
A tal fine, nell'ambito del sistema di bilateralità consolidato dell'artigianato, Fondartigianato viene considerato dalle parti il Fondo di formazione continua di riferimento per tale attività formativa.</td></tr>
<tr><td>Regolarità contributiva - Durc</td><td>I datori di lavoro vincolati a Fsba sono tenuti a versare la contribuzione fissata nell'accordo, anche con riferimento a una quota una tantum per anno di 100 euro per lavoratore, al fine di regolarizzare eventuali inadempimenti contributivi relativi agli anni 2019, 2020, 2021, nella modalità che il regolamento Fsba stabilirà. Anche ai fini del rilascio del Durc assume rilevanza la corretta applicazione della contrattazione collettiva sottoscritta dalle parti, nella relativa parte normativa e in quella obbligatoria.</td></tr>
</table>

IL TERMINE DI 5 ANNI DI PRESCRIZIONE DEI CREDITI DI LAVORO DECORRE DALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

L'INL, con nota n. 1959/2022, recependo le indicazioni fornite dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 26246/2022, ha fornito chiarimenti in merito alla decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro.
A tale riguardo, è utile evidenziare che la sentenza sopra richiamata ha affermato che "*il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della L. n. 92/2012 e del D.Lgs. n. 23/2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92/2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro*".
In linea con la predetta interpretazione, l'INL ha precisato che il personale ispettivo dovrà considerare oggetto di diffida accertativa i crediti (certi, liquidi ed esigibili) di cui il lavoratore dipendente è titolare, tenuto conto che il *dies a quo* del termine di prescrizione quinquennale inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA EDILI 2022 CONFERMATA ALL'11,50%

L'articolo 29, D.L. 244/1995, prevede che i datori di lavoro esercenti attività edile siano tenuti al versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale sull'imponibile determinato dalle ore previste dai Ccnl, con esclusione delle assenze indicate dal comma 1.
Sull'ammontare di dette contribuzioni, diverse da quelle di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovute all'Inps e all'Inail per gli operai con orario di lavoro di 40 ore settimanali, si applicava fino al 31 dicembre 1996 una riduzione del 9,50%.
Entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo valuta la possibilità che, con D.D. da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva.
Per il 2021 la riduzione è stata fissata all'11,50% e le valutazioni effettuate consentono di confermare per il 2022 tale valore.
Conseguentemente, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto col Mef, con il D.D. del 5 settembre 2022, pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro in data 12 ottobre 2022, ha confermato all'11,50% la riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali 2022 per il settore edilizia.

NUOVA INDENNITÀ UNA TANTUM DI 150 EURO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Con il recente Decreto Aiuti-*ter* (D.L. 144/2022), il Legislatore ha previsto, in aggiunta al bonus di 200 euro erogato ai lavoratori dipendenti con la retribuzione di luglio 2022 (o ottobre 2022), l'erogazione di un'ulteriore indennità *una tantum* pari a 150 euro.

Viene, infatti, disposto che detta indennità, erogata per il tramite dei datori di lavoro, spetti ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, che abbiamo una retribuzione imponibile, nella competenza del mese di novembre 2022, non eccedente l'importo di 1.538 euro.
Occorre subito precisare che tali soggetti non dovranno risultare titolari dei trattamenti di pensione ovvero rientrare in un nucleo familiare cui spetta il Reddito di cittadinanza.
I lavoratori dipendenti, come nel caso dell'erogazione avvenuta nel luglio scorso, dovranno specificatamente dichiarare di non essere titolari di pensione o appartenere a un nucleo familiare beneficiario del Reddito di cittadinanza.
Sono, quindi, indicate ulteriori regole di spettanza dell'indennità in esame:

- spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps;
- spetta anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato (esclusi gli operai agricoli), intermittenti e iscritti al Fpls;
- spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro;
- l'indennità non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

Si ricorda, infine, che nel mese di novembre 2022, il datore di lavoro, erogando ai lavoratori l'*una tantum*, maturerà un credito che potrà essere compensato attraverso la denuncia mensile UniEmens relativa al mese di competenza.
Le istruzioni Inps sono contenute nella circolare n. 116/2022, mentre il messaggio n. 3806/2022 contiene in allegato un *fac-simile* di dichiarazione del lavoratore, che costituisce solo uno strumento di supporto, personalizzabile dal datore di lavoro e non vincolante.

NUOVE INDICAZIONI PER LA FRUIZIONE DELLE FLESSIBILITÀ NEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Con circolare n. 106/2022, l'Inps fornisce agli operatori nuove indicazioni per gestire la flessibilità nell'ambito del congedo di maternità ovvero per il caso di esercizio della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto.
Come noto, la normativa prevede la facoltà, per le lavoratrici dipendenti, di utilizzare il congedo di maternità in forma flessibile, posticipando l'astensione a un solo mese prima del parto, ossia l'ottavo mese di gravidanza. Già il Ministero del lavoro ha precisato come la lavoratrice che intenda usufruire di tale possibilità debba presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità. Successivamente, l'Istituto di previdenza ha puntualizzato come detta domanda debba essere corredata della certificazione dello specialista ginecologo del Ssn o con esso convenzionato, nonché della certificazione del competente medico dell'azienda, qualora obbligatoriamente presente. Sul medesimo tema l'Inps aveva, inoltre, precisato che le attestazioni sanitarie, che non siano state redatte nel corso del settimo mese di gravidanza, non consentono di continuare l'attività lavorativa per i giorni dell'ottavo mese successivi alla data di rilascio delle attestazioni, comportando, pertanto, la reiezione dell'opzione di flessibilità e il conseguente calcolo del periodo di maternità secondo le ordinarie modalità.

A fronte di una specifica pronuncia della Corte di Cassazione, e del copioso contenzioso amministrativo che ne è seguito a carico l'Istituto, con la recente circolare l'Inps specifica che "*l'assenza o l'acquisizione non conforme al dettato normativo delle certificazioni sanitarie di cui trattasi, non comporta conseguenze sulla misura dell'indennità di maternità. Pertanto, la documentazione sanitaria di cui agli articoli 16, comma 1.1, e 20 del decreto legislativo n. 151/2001, non deve più essere prodotta all'Istituto, ma solamente ai propri datori di lavoro/committenti*". Tali indicazioni, viene ribadito, sono applicabili a tutte le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro del settore privato, nonché alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata.
In sostanza, quindi, le lavoratrici dovranno acquisire nel corso del settimo mese di gravidanza, ossia prima dell'inizio dell'ottavo mese, le certificazioni sanitarie suddette, dove si attesti che la prosecuzione dell'attività lavorativa, durante l'ottavo mese, non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Dette certificazioni dovranno essere presentate al datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, affinché lo stesso possa legittimamente consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa.

Le menzionate certificazioni sanitarie non dovranno, pertanto, essere prodotte all'Inps, bastando dichiarare nella domanda telematica di congedo di maternità di volersi avvalere della citata opzione e indicando il numero dei giorni di flessibilità.

L'Inps continuerà a effettuare i consueti controlli, con specifiche attenzioni per i casi di flessibilità.
Anche per la diversa ipotesi in cui la lavoratrice intenda iniziare l'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, ovvero entro i 5 mesi successivi allo stesso, le citate attestazioni mediche non dovranno più essere prodotte all'Inps, ma solamente al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza.
Le lavoratrici, quindi, continueranno a presentare domanda telematica di congedo di maternità all'Inps, secondo le consuete modalità, dichiarando nella domanda di volere fruire della maternità esclusivamente dopo il parto e indicando se il termine contenuto nell'attestazione medica è fino alla data presunta del parto o fino alla data del parto, ma senza allegare le relative attestazioni mediche.
L'Istituto specifica che in caso di rinuncia volontaria, da parte della lavoratrice, alla facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, la relativa comunicazione dovrà essere tempestivamente effettuata all'Inps, per consentire la decorrenza del congedo di maternità data della rinuncia stessa, mentre i periodi *ante partum* lavorati si andranno ad aggiungere al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Consulenti del Lavoro Associati