



LA CIRCOLARE LAVORO & PREVIDENZA

LA CIRCOLARE ROSSA

PREMESSA

La circolare mensile “Lavoro & Previdenza”, predisposta dallo Studio, è un servizio a supporto degli uffici amministrativi e HR delle Aziende Clienti in ordine alle principali novità normative settoriali del periodo.

Viene pubblicata sul nostro sito internet www.negriassociati.com nella prima decade di ogni mese ed inviata a mezzo posta elettronica ad ogni Cliente con la finalità di fornire un primo affiancamento informativo, in sintesi e costante, delle novità normative che riguardano il mondo del lavoro e della previdenza.

Per garantire un rapido accesso ai soli argomenti che interessano è possibile accedere agli articoli scelti attraverso il sommario interattivo semplicemente “cliccando” sul titolo di interesse.

Per ogni approfondimento si rimane a disposizione.

STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Settore Lavoro & Previdenza





Sommario

Le informative per l'azienda

Le news di agosto	pag.	3
Le novità per il contratto a termine e per quello di somministrazione a tempo indeterminato, dopo la conversione del decreto lavoro	pag.	6
Prorogato il diritto allo <i>smart working</i> per i genitori di figli <i>under 14</i>, lavoratori fragili e a rischio	pag.	8
Decreto lavoro e trasparenza	pag.	10
Trattamento integrativo per dipendenti del comparto del turismo	pag.	11
Ulteriore periodo di Cigs per riorganizzazione e ristrutturazione	pag.	12
In vigore la disciplina in materia di <i>whistleblowing</i> per le aziende con più di 250 dipendenti	pag.	13
In vigore dal 1° luglio 2023 la riforma del lavoro sportivo	pag.	17
Approvate le linee guida per la formazione all'estero che consente ingressi extra flussi di lavoratori stranieri	pag.	20
Indicazioni e tutele per temperature elevate	pag.	21
Incentivo per le assunzioni di "<i>neet</i>" del decreto lavoro	pag.	22
Chiarimenti Inps sulle circolari n. 57/2023 e n. 58/2023	pag.	27
Tassazione convenzione Italia - Svizzera	pag.	29



GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Corte Costituzionale: illegittima la normativa in tema di emersione

La Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 103, comma 1, D.L. 34/2020, su impulso della segnalazione sul tema avanzata dal Tribunale amministrativo regionale della Liguria.

La porzione della norma oggetto di rilievi è quella che prevede che la domanda per concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini stranieri presenti nel nostro territorio nazionale, come pure la dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare, possa essere avanzata solo da datori di lavoro stranieri in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, invece che da datori di lavoro stranieri regolarmente soggiornanti in Italia.

Il TAR della Liguria ha sollevato questione di legittimità in ordine all'art. 3 della Costituzione, che prevede appunto l'equiparazione di tutti i cittadini in ordine alla dignità sociale ed indipendentemente da ragioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali.

Sulla base dei rilievi mossi dal TAR della Liguria, la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 103, comma 1, D.L. 34/2020, convertito con modificazioni nella Legge 77/2020, nella parte in cui circoscrive come sopra evidenziato la platea dei soggetti legittimati a presentare dichiarazioni di sussistenza di lavoro irregolare.

(Corte Costituzionale, sentenza, 18 luglio 2023, n. 149)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Inps: assistente virtuale con Intelligenza Artificiale di tipo generativo

L'Inps, con messaggio 14 luglio 2023, n. 2659, ha reso noto il rilascio di un Assistente Virtuale dotato di Intelligenza Virtuale di tipo generativo.

La nuova funzionalità si inserisce nella strategia di innovazione dei servizi offerti dall'Istituto nei confronti del cittadino, con l'obiettivo di facilitare l'accesso e la fruizione delle funzionalità del portale Inps.

Grazie a tale rilascio l'utente potrà dialogare con l'Assistente Virtuale e ricevere supporto specifico circa l'argomento richiesto.

In via sperimentale, tale forma di supporto e dialogo sarà implementata nel motore di ricerca "Pensione e Previdenza" / Domande di pensione, nonché in tema di accesso alla prestazione "Opzione donna", con annessa facoltà di sottoporre domande a tema.

Tali rilasci rappresentano solo il primo tassello e saranno seguiti da ulteriori implementazioni analoghe.

(Inps, messaggio, 14 luglio 2023, n. 2659)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Regime transitorio del reddito di cittadinanza e Assegno Unico e Universale

L'Inps, con messaggio 12 luglio 2023, n. 2632, ha fornito indicazioni circa l'impatto del regime transitorio previsto fino al 31 dicembre 2023 per il reddito di cittadinanza (alla luce dell'istituzione dell'assegno di inclusione a partire dal 1° gennaio 2024).

Con la circolare Inps 12 luglio 2023, n. 61, sono stati forniti i primi chiarimenti in merito alla gestione del reddito di cittadinanza nella formulazione risultante dalla Legge di Bilancio per l'anno 2023,





anche alla luce dell'introduzione a partire dal 1° gennaio 2024 dell'assegno di inclusione previsto dal D.L. 48/2023.

Con il messaggio Inps n. 2632/2023 vengono fornite indicazioni in merito agli effetti del regime transitorio attualmente previsto per la corresponsione del reddito di cittadinanza a favore di quei nuclei che hanno diritto anche alla percezione dell'assegno unico e universale.

Verrà meno successivamente al 31 dicembre 2023 anche la corresponsione d'ufficio dell'AUU, e quindi i nuclei familiari aventi diritto anche successivamente alla scadenza delle sette mensilità di reddito di cittadinanza, dovranno presentare autonoma domanda per il riconoscimento dell'assegno unico entro l'ultimo giorno del mese di competenza del reddito di cittadinanza.

Analogamente, l'autonoma richiesta di AUU dovrà essere presentata nelle ipotesi di sospensione del reddito di cittadinanza.

(Inps, messaggio, 12 luglio 2023, n. 2632;

Inps, circolare, 12 luglio 2023, n. 61)

Inps: Ulteriori chiarimenti per l'accesso alla pensione anticipata c.d. Opzione donna

L'Inps, con messaggio 6 luglio 2023, n. 2547, ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla possibilità di accedere alla pensione anticipata c.d. Opzione donna in presenza di richiesta di riscatto di periodi anteriori al 1° gennaio 1996.

In tali ipotesi, e per i suddetti periodi, il criterio di calcolo è quello "a percentuale" e su richiesta "agevolato" se il riscatto riguarda il corso universitario di studio.

Il messaggio Inps n. 2547/2023 richiama ed estende la linea già adottata dall'Inps con messaggio 21 dicembre 2021, n. 4560 con il quale si ammetteva in via eccezionale la possibilità di accedere a pensione anticipata Opzione donna anche in presenza di precedente richiesta di ricalcolo contributivo.

Ciò laddove tale azione fosse in realtà proprio riconducibile alla volontà di scelta della pensione c.d. Opzione donna.

Già con il messaggio Inps n. 4560/2021 era, quindi, possibile accedere a Opzione donna al ricorrere dei seguenti requisiti:

- perfezionamento dei requisiti (anagrafico e contributivo) per la pensione Opzione donna tenendo conto anche della contribuzione da riscattare, alla data di presentazione della domanda;
- esercizio della facoltà di opzione al sistema contributivo (e presentazione della domanda di riscatto) in data anteriore a quella di pubblicazione del messaggio Inps n. 4560/2021, senza che questa abbia prodotto effetti.

Con il messaggio Inps n. 2547/2023 l'Inps dispone che la previsione di carattere eccezionale sopra definita, trova applicazione anche nelle ipotesi di presentazione della domanda di pensione anticipata Opzione donna successive al 31 dicembre 2021, a patto che l'eventuale esercizio della facoltà di opzione al sistema contributivo sia stata effettuata entro il 20 dicembre 2021 e non abbia prodotto effetti.

(Inps, messaggio, 6 luglio 2023, n. 2547)

Terminata la fase sperimentale della nuova procedura di richiesta NASpl

L'Inps, con messaggio 27 giugno 2023, n. 2385, ha reso nota la fine del periodo sperimentale inerente alla nuova procedura di richiesta NASpl.





La nuova procedura era stata introdotta nel mese di aprile, con ufficializzazione del rilascio da parte del messaggio Inps 21 aprile 2023, n. 1488.

Con il messaggio Inps n. 2385, l'Istituto rende nota la positiva conclusione della fase sperimentale e la contestuale estinzione del precedente servizio.

La nuova procedura rappresenta ora la modalità esclusiva di presentazione delle domande di NASpl ed è fruibile accedendo al percorso: "Sostegni, Sussidi e Indennità – Per Disoccupati – NASpl indennità mensile di disoccupazione".

Come già precisato dal messaggio Inps n. 1488/2023, la nuova piattaforma presenta funzionalità nuove, quali l'esemplificazione dei dati da inserire nella domanda e la precompilazione della posizione già in possesso dell'Istituto.

(Inps, messaggio, 27 giugno 2023, n. 2385)

Inps: chiarimenti in materia di TFS e adesione a previdenza complementare

L'Inps, con messaggio 4 luglio 2023, n. 2497, ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla gestione delle comunicazioni telematiche inerenti al Trattamento di Fine Servizio in ipotesi di adesione alla previdenza complementare da parte dei dipendenti cessati dal servizio interessati.

In tali ipotesi il messaggio Inps n. 2497/2023 precisa come sia necessario andare ad indicare quale ultimo giorno in regime di TFS quello immediatamente anteriore all'adesione a previdenza complementare.

A conferma dell'allineamento informativo, dal giorno successivo il medesimo dipendente deve risultare in Posizione assicurativa in regime Optante.

La retribuzione da indicare nell'"Ultimo miglio TFS" deve essere quella utile ai fini del TFS percepita alla data dell'ultimo giorno in regime di TFS.

Il sistema andrà ad effettuare gli opportuni controlli tra i quali:

- verifica della presenza del motivo cessazione: Cessazione del TFS per Adesione a Previdenza Complementare
- verifica in Posizione assicurativa che il giorno successivo all'ultimo giorno in regime TFS sia indicato in regime "Optante".

(Inps, messaggio, 4 luglio 2023, n. 2497)

Inps: nuove funzionalità per la domanda di congedo straordinario

L'Inps, con messaggio 10 luglio 2023, n. 2600, ha reso nota la messa a disposizione di nuove funzionalità inerenti alla domanda di congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità.

In particolare, è stata inserita la funzione di Rinuncia attraverso la quale gli utenti possono per l'appunto rinunciare, in tutto o in parte, al periodo di congedo già precedentemente richiesto.

Con il messaggio n. 2600/2023, l'Inps specifica quali sono le condizioni che consentono di accedere a tale facoltà.

La comunicazione di variazione può essere effettuata solo con riferimento alle domande in corso di fruizione nel mese di presentazione della rinuncia.

La data di rinuncia, inoltre, deve ricadere nel mese di presentazione della domanda stessa.

Non è, quindi, possibile rinunciare a periodi anteriori, ovvero futuri, rispetto a quello corrente nel corso del quale viene effettuata la comunicazione di rinuncia.

(Inps, messaggio, 10 luglio 2023, n. 2600)



Oggetto: LE NOVITÀ PER IL CONTRATTO A TERMINE E PER QUELLO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO, DOPO LA CONVERSIONE DEL DECRETO LAVORO

Con la recente conversione del D.L. 48/2023 (Decreto Lavoro) si delineano in via strutturale le novità riguardanti il contratto a tempo determinato. Per sintetizzare si potrebbero distinguere queste linee di intervento:

- modifica delle causali previgenti per contratti a durata prefissata, anche per sommatoria, superiore ai 12 mesi;
- modifica per i casi di rinnovo contrattuale;
- nuova regola transitoria di salvaguardia per il conteggio dei suddetti 12 mesi.

In tema di causali, oltre l'ampia delega concessa alle parti sociali, in relazione alla definizione delle stesse in ambito di contrattazione, si rileva una provvisoria possibilità per le parti del contratto individuale, fino al 30 aprile 2024, di andare a individuare la specifica necessità che comporta e giustifica il superamento del periodo acausale, sempre che la contrattazione collettiva non abbia già regolamentato detta questione. Il riferimento a *"esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva"* richiama in toto le vecchie causali, con tutti i loro potenziali problemi di contenzioso; il ricorso a tale strumento, sul piano individuale, risulta quindi molto delicato.

Altra novità è la sostanziale parificazione tra proroghe e rinnovi in tema di necessità di apposizione di causale. Si ricorderà come, nella disciplina previgente post Decreto dignità, nel caso di proroga la causale avrebbe dovuto essere inserita solo nel momento in cui, con quella specifica proroga, la durata contrattuale andava a superare i 12 mesi. Diverso era invece il discorso per il caso di rinnovo contrattuale, dato che proprio in sede di rinnovo, al di là della precedente durata del contratto a termine, scattava inesorabile l'obbligo di casuale. Con la recente novità entrambi tali istituti non necessitano di causale se il rapporto di lavoro resta nell'ambito della durata massima acausale (12 mesi).

Infine, una regola di salvaguardia, dal valore transitorio ma molto rilevante. In sostanza il Legislatore, tracciando una netta linea tra le regole ante e post Decreto lavoro, è andato a indicare come per il calcolo del periodo di 12 mesi si tenga *"conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto"*. Una sorta di ripartenza del conteggio del periodo acausale a partire dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del D.L.). Si noti come il nuovo conteggio sia legato ai *"contratti stipulati"* a far data dal 5 maggio scorso, non rilevando pertanto quei contratti a termine stipulati in precedenza e scadenti dopo la suddetta data; come si può valutare, in tal modo potrebbero verificarsi casi con periodo acausale anche molto lungo (mai, comunque, oltre i 24 mesi, durata massima del tipo contrattuale per rapporti tra le medesime parti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale).

Quest'ultima norma pone tuttavia alcuni interrogativi di ordine operativo, per cui sarà necessario attendere le istruzioni amministrative che verranno emanate dal Ministero.

Si riscontrano inoltre delle novità anche in relazione alla disciplina dei rapporti in somministrazione a tempo indeterminato. Si ricorda che, salvo diversa previsione dei Ccnl applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati, con contratto a tempo indeterminato, non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del sopra indicato contratto.



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

La novità proposta dal Decreto lavoro specifica che, dal conteggio relativo al limite appena evidenziato, dovranno essere esclusi:

- quei lavoratori assunti dall'Agenzia di somministrazione con contratto di lavoro in apprendistato;
- quei soggetti che risultano disoccupati e che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali;
- quei soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, come individuati dal Decreto Ministeriale del 17 ottobre 2017.





Oggetto: PROROGATO IL DIRITTO ALLO *SMART WORKING* PER I GENITORI DI FIGLI UNDER 14, LAVORATORI FRAGILI E A RISCHIO

Si informano i Signori Clienti che, in sede di conversione in legge del D.L. 48/2023, sono state disposte 3 proroghe in riferimento al diritto allo *smart working*, in particolare per genitori di figli *under 14*, lavoratori fragili e lavoratori a rischio sulla base della valutazione del medico competente, con diverse modalità. In riferimento a esse, il Ministero del lavoro, con il recente comunicato stampa del 3 luglio 2023, ha reso noto che le relative comunicazioni dovranno essere trasmesse mediante la compilazione dei *template* aggiornati e disponibili sul sito del Ministero del lavoro, seguendo la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "*Lavoro Agile*".

Lavoratori fragili – È stato prorogato al 30 settembre 2023, mediante l'aggiunta dell'articolo 28-bis, D.L. 48/2023, il termine del diritto al lavoro agile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati (L. 197/2022, articolo 1, comma 306) affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022.

In base a tale disposizione il datore di lavoro deve assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Genitori figli *under 14* – L'articolo 42, D.L. 48/2023, richiamando il D.L. 24/2022 (articolo 10, comma 2 e punto 2, allegato B), che, a sua volta, rinvia al D.L. 34/2020, articolo 90, commi 1 e 2, ha prorogato il diritto allo *smart working* fino a 31 dicembre 2023, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Il comma 2, articolo 90 precisa poi che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Nel caso in cui non vi siano incompatibilità legate alla tipologia di prestazione, si ritiene che la disposizione riconosca ai lavoratori un diritto soggettivo pieno, che di per sé non richiederebbe né accordo con il datore di lavoro né esplicito consenso da parte di quest'ultimo, fermo restando le eccezioni sopra indicate legate a condizioni soggettive dell'altro genitore.

La valutazione della compatibilità deve poi limitarsi alle mansioni specificatamente assegnate al lavoratore: in caso di assenza di compatibilità, il lavoratore non può richiedere una diversa organizzazione del lavoro che, mediante l'assegnazione temporanea a nuove mansioni, compatibili con il lavoro agile, e la sostituzione nelle precedenti da parte di lavoratori in forza gli consenta di svolgere in tale modalità la prestazione di lavoro.



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Su tale, aspetto, quindi vi è una profonda differenza con il diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili (da intendersi come i lavoratori affetti dal decreto del Ministero della salute 4 febbraio 2022), in quanto per quest'ultimi il diritto al lavoro agile travalica i limiti di compatibilità delle mansioni, potendosi sostanziare per espressa previsione di legge anche attraverso l'assegnazione a una mansione diversa purché sia compresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

Lavoratori a rischio - L'articolo 42, D.L. 48/2023, richiamando il D.L. 24/2022 (articolo 10, comma 2 e punto 2, allegato B), che, a sua volta, rinvia al D.L. 34/2020, articolo 90, commi 1 e 2, ha prorogato il diritto allo *smart working* fino a 31 dicembre 2023 anche per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da *virus SARS-CoV-2*, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

Anche in questo caso la modalità agile deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.





Oggetto: DECRETO LAVORO E TRASPARENZA

Si comunica che il Decreto Lavoro (D.L. 48/2023) è stato convertito con modificazione tramite la L. 85/2023.

In particolare, in relazione al decreto trasparenza (D.Lgs. 104/2022) si rilevano le seguenti modifiche:

- la possibilità di fornire parte delle informazioni tramite rimando al riferimento normativo e/o del contratto collettivo;
- obbligo per il datore di lavoro di consegnare al dipendente la contrattazione collettiva applicata in azienda anche tramite utilizzo del portale e/o del sito aziendale;
- obbligo per il datore di lavoro di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.



Oggetto: TRATTAMENTO INTEGRATIVO PER DIPENDENTI DEL COMPARTO DEL TURISMO

Con uno stanziamento di ben 54,7 milioni di euro per il 2023, il Legislatore ha introdotto, con la legge di conversione 85/2023 del D.L. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro), una specifica forma di sostegno a favore dei dipendenti di imprese del settore turistico alberghiero, inclusi gli stabilimenti termali.

Più specificatamente viene previsto un trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni erogate per prestazioni di lavoro notturno e straordinario effettuate nei giorni festivi, che non concorre alla formazione del reddito. Tale regime potrà essere richiesto dai lavoratori allorquando sussistano specifiche condizioni di cui si dirà più oltre.

Come anticipato, la misura agevolativa, stante il tenore letterale della norma, è applicabile esclusivamente per le prestazioni rese nei giorni festivi compresi nell'intervallo tra il 1° giugno 2023 e il 21 dicembre 2023. Salvo diverso avviso dell'Agenzia delle entrate, beneficiari del trattamento integrativo sono i lavoratori subordinati che nell'anno 2022 abbiano avuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro e siano dipendenti di aziende del settore turistico e alberghiero. L'applicazione del beneficio non è automatica ma gli interessati dovranno presentare una specifica istanza al datore di lavoro.

Nella prassi quindi l'interessato dovrà dichiarare:

- la volontà di vedersi applicato il trattamento previsto dall'articolo 39-*bis*, D.L. 48/2023;
- la sussistenza di un reddito di lavoro dipendente realizzato nel 2022 fino a 40.000 euro.

A seguito del riconoscimento del trattamento il sostituto di imposta provvederà a versare le ritenute utilizzando il modello F24. Occorrerà quindi attendere le indicazioni dell'Agenzia delle entrate prima di poter procedere.



Oggetto: ULTERIORE PERIODO DI CIGS PER RIORGANIZZAZIONE E RISTRUTTURAZIONE

Il D.L. 48/2023, convertito con modificazione dalla L. 85/2023 contiene, tra le altre, una disposizione recante una specifica misura in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Nello specifico, l'articolo 30 del menzionato decreto, intervenendo a gestire situazioni di particolare difficoltà aziendale, prevede la possibilità di autorizzare, in deroga alla disciplina di carattere generale, un ulteriore periodo di cassa integrazione straordinaria (CIGS), collocato nel biennio 2022-2023, in continuità con il precedente periodo autorizzato, in favore di aziende, anche in stato di liquidazione, che non abbiano potuto completare nel corso del 2022 i piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti, per cause non imputabili al datore di lavoro.

Tanto premesso l'Inps, con il messaggio n. 2512/2023, illustra i contenuti della disposizione introdotta dall'articolo 30, D.L. 48/2023 e si fornisce le istruzioni per la corretta gestione del conseguente trattamento straordinario di integrazione salariale.

Durata, caratteristiche e regolamentazione dell'intervento

Il nuovo periodo di intervento si colloca in continuità con il precedente e può coprire l'arco temporale che va dal 1° ottobre 2022 al 31 dicembre 2023, per un massimo, quindi, di 15 mesi complessivi.

L'impianto delineato dall'articolo 30, D.L. 48/2023, prevede che il trattamento straordinario di integrazione ivi previsto venga concesso in deroga a tutti i limiti di durata (complessivi e singoli) definiti rispettivamente dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, compreso quello stabilito dal comma 4 del citato articolo 22 in forza del quale, per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro fino al massimo dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva per cui si richiede il trattamento, nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

Per espressa previsione normativa, inoltre, al nuovo periodo di trattamenti non si applicano le disposizioni in materia di consultazione sindacale e di *iter* procedimentale per la presentazione della domanda.

Per favorire le attività di monitoraggio delle prestazioni riconosciute ai lavoratori, l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale di cui trattasi avverrà da parte dell'Inps esclusivamente con la modalità del pagamento diretto.

Si rammenta che in caso di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, a inviare all'Inps tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale o, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.



Oggetto: IN VIGORE LA DISCIPLINA IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING* PER LE AZIENDE CON PIÙ DI 250 DIPENDENTI

Si informano i Signori Clienti che, con il D.Lgs.24/2023, il Governo ha reso operative in Italia per il settore privato le disposizioni definite dalla Direttiva Comunitaria 2019/1937 in tema di protezione di quei soggetti che segnalano violazioni nel contesto lavorativo (c.d. *whistleblowing*).

Le norme riguardano sia i datori di lavoro pubblici sia quelli privati, con una timeline di decorrenza differente a seconda della tipologia di soggetto:

Timeline del whistleblowing ex D.Lgs.24/2023	
Soggetti	Decorrenza
Enti pubblici	Dal 15 luglio 2023
Enti e società private >250 dipendenti	Dal 15 luglio 2023
Enti e società private >50 e <250 dipendenti	Dal 17 dicembre 2023
Enti e società private (indipendentemente dal numero di dipendenti occupati) che rientrano nell'ambito di applicazione delle normative europee indicate dalla Direttiva UE 2019/1937 come rilevanti, adottano sistemi di gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o si occupano di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione antiriciclaggio, servizi di trasporto e tutela ambientale.	Dal 17 dicembre 2023
Enti e società private con meno di 50 dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato	Nessun obbligo

Il D.Lgs. n. 24/2023, rispetto alla già previgente disciplina stabilita dal D.Lgs. 165/2001¹, dal D.Lgs. 231/2001² e dalla L. 179/2017³ apporta novità in relazione all'allargamento della platea di destinatari degli obblighi e delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione, alla previsione del canale di segnalazione esterno affidato all'Autorità anti-corruzione (ANAC) che si aggiunge al canale interno di segnalazione e alla maggiore tutela dei soggetti segnalanti.

Ambito di applicazione ed entrata in vigore

La Direttiva definisce *whistleblower* (o segnalante) chi assume un ruolo determinante nella denuncia e nella prevenzione di violazioni di norme e nella salvaguardia del benessere della società.

¹ Stabilisce le disposizioni per il rapporto di lavoro pubblico.

² Sistemi di gestione e modelli organizzativi delle imprese.

³ Normativa in materia di antiriciclaggio.





Nonostante il D.Lgs. 24/2023 sia entrato in vigore lo scorso 30 marzo 2023, le sue disposizioni iniziano a produrre effetti dal 15 luglio 2023, termine entro cui enti pubblici e alcuni soggetti del settore privato risultano destinatari delle nuove disposizioni normative; un secondo step prevede l'introduzione delle procedure di segnalazione, per le imprese di dimensioni più contenute, entro il prossimo 17 dicembre 2023.

Il Decreto dispone la protezione di tutti quei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in contesto lavorativo: lo scopo della norma consiste nel rinsaldare i principi di trasparenza e responsabilità, nonché di prevenire la commissione di reati, con l'obiettivo di creare canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri, utili ai potenziali *whistleblowers* per essere protetti da possibili ritorsioni.

Ne deriva che il segnalatore non potrà in alcun caso utilizzare la procedura di *whistleblowing* per rivendicare diritti personali, ma solo per denunciare condotte illecite a carattere collettivo.

Le tutele del decreto si applicano a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie (quali ad esempio volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza); sono assimilati a questi soggetti, in termini di misure di protezione, anche i cosiddetti facilitatori, ovvero colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

L'applicazione di tali tutele si estrinseca mediante il divieto, da parte degli enti e delle società per cui operano i segnalatori, di ritorsioni di alcun genere nei confronti dei segnalatori.

A titolo esemplificativo possiamo annoverare fra i divieti sopra menzionati il licenziamento o la sospensione, la retrocessione, la mancata promozione, il demansionamento, il mutamento di mansioni, il trasferimento, la riduzione della retribuzione, la modifica dell'orario di lavoro o la sospensione della formazione; ed ancora le intimidazioni, la coercizione, le molestie, l'ostracismo.

Anche la mancata conversione di contatti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, i danni di qualsiasi genere arrecati attraverso qualunque canale (anche social), la perdita di reddito o opportunità, la revoca di permessi particolari o di licenze costituiscono condotte illecite ai danni dei segnalatori, così come le verifiche mediche ed i controlli psichiatrici.

Oggetto delle segnalazioni sono sia le violazioni già perpetrate, che le violazioni non ancora commesse, ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo, quanto ancora atti od omissioni che il *whistleblower* abbia fondato motivo di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni

La segnalazione potrà essere di due tipologie, interna all'ente/impresa o esterna:

- la segnalazione interna può assumere forma scritta o orale (es. attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale) ed eventualmente tramite un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole; qualora non venga rispettato il principio di ragionevolezza, il segnalatore potrà utilizzare canali di segnalazione pubblica.

Ai fini dell'attivazione del canale di segnalazione interna è necessario il preventivo confronto con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA ed RSU) o con le organizzazioni sindacali territorialmente competenti.





I segnalatori potranno comunicare violazioni effettive o potenziali della normativa europea e nazionale relativamente ai settori indicati nel Decreto e nella Direttiva; limitatamente ai soggetti del settore pubblico anche più generali violazioni della normativa nazionale e, limitatamente ai soggetti che hanno adottato i sistemi di gestione, anche violazioni relative al D.Lgs. 231/2001. Non costituiscono oggetto di segnalazione i conflitti o le vertenze di natura interpersonale;

- la segnalazione esterna, invece, sarà gestita da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), a prescindere dal numero di lavoratori impiegati dall'impresa o dall'ente.

Invero, la segnalazione all'ANAC è prevista se nello specifico contesto lavorativo l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria, se il canale non è attivo o non è stato congegnato nel rispetto dei requisiti normativi o qualora il segnalante abbia già fatto una segnalazione interna, senza che abbia avuto seguito o che si sia conclusa con un provvedimento finale negativo; è possibile ricorrere alla segnalazione esterna anche qualora il segnalante abbia fondato motivo di temere un'azione di ritorsione, o nel caso in cui la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC dovrà dare riscontro al *whistleblower* entro 3 mesi oppure, qualora ricorrano giustificate e motivate ragioni, entro 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna.

L'ANAC può applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando siano accertate ritorsioni, oppure quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, né che sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- c) da 500 a 2.500 euro, quando si accerti la responsabilità penale del *whistleblower* per i reati di diffamazione di calunnia.

Procedure operative per la corretta gestione del sistema di whistleblowing

I datori di lavoro interessati devono introdurre un sistema di segnalazione, con la necessità di intervento in termini di procedure per la tutela dei dati personali: i dati di chi segnala i presunti illeciti, delle persone segnalate e di eventuali terzi coinvolti nel processo devono essere gestiti nel rispetto delle disposizioni del Regolamento Europeo 2016/679.

Il decreto in parola individua chiaramente sia i ruoli che le responsabilità collegati al trattamento del dato inerente alle segnalazioni: l'articolo 13, D.Lgs. 24/2023 chiarisce che i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono svolti dagli enti destinatari della normativa in qualità di Titolari; il Garante italiano, nel suo parere sullo schema di decreto dell'11 gennaio 2023, ha riconosciuto come corretta quest'individuazione dei ruoli dei soggetti coinvolti.

Gli imprenditori coinvolti in questo nuovo processo devono inoltre regolamentare il rapporto con eventuali fornitori di servizi che trattano dati personali per loro conto (quali, ad esempio, fornitori della piattaforma informatica adottata come canale per la ricezione e gestione delle segnalazioni, ove incaricati).

L'introduzione del sistema informativo aziendale deve tuttavia rispettare un preciso schema di comportamento, come di seguito riportato:



CIRCOLARE MENSILE

Schema di comportamento comunicativo

Ascolto e analisi iniziale	Analisi della <i>policy</i> aziendale e degli strumenti in essere
	Mappatura della popolazione aziendale
	Identificazione del target
	Recepimento degli obiettivi aziendali
	Analisi del tasso di gradimento interno all'azienda
Definizione del percorso di sviluppo	Gestione delle strategie operative di comunicazione
	Creazione del piano di comunicazione e relativo <i>timing</i>
	Progettazione degli strumenti di comunicazione
	Monitoraggio dei risultati
Monitoraggio dei risultati	Analisi e valutazione dei risultati individuati
	Piano di miglioramento del sistema di comunicazione
Implementazione delle attività	Piano operativo
	Implementazione delle attività concordate
	Formazione sulla comunicazione efficace
	Messa a punto di strumenti e sistemi



Oggetto: IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 2023 LA RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO

Si informano i Signori Clienti che, ai sensi dell'articolo 52, comma 1, lettera b), D.Lgs. 36/2021, come modificato dal D.Lgs. 163/2022, nonché dal c.d. Decreto Milleproroghe (D.L. 198/2022), le disposizioni del D.Lgs. 36/2021, in riforma del lavoro sportivo, troveranno applicazione a decorrere dal 1° luglio 2023, a esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 10 (Riconoscimento ai fini sportivi), 39 (Fondo per passaggio al professionismo e l'estensione delle tutele sul lavoro negli sport femminili) e 40 (Promozione della parità di genere) e del Titolo VI (Disposizioni in materia di pari opportunità per le persone con disabilità nell'accesso ai gruppi sportivi militari e dei corpi civili dello stato), che si applicano dal 1° gennaio 2022, e di cui all'articolo 13, comma 7, che si applicano a decorrere dal 1° luglio 2024, secondo quanto stabilito dall'art. 51, comma 1 dello stesso decreto.

Si sottolinea che, al momento, non sono state emanate istruzioni operative da parte degli enti preposti e si è in attesa di un annunciato Decreto correttivo che dovrebbe modificare alcuni aspetti: al momento, tuttavia, la disciplina è riassunta nelle note che seguono.

In particolare, l'articolo 37 di tale Decreto, rubricato "*Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale*", ha stabilito che "*ricorrendone i presupposti, l'attività di carattere amministrativo-gestionale resa in favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva riconosciuti dal CONI o dal CIP, può essere oggetto di collaborazioni ai sensi dell'articolo 409, comma 1, n. 3, del Codice di procedura civile*".

Tale norma cristallizza pertanto il principio per cui le collaborazioni amministrativo-gestionali in ambito sportivo vanno ricondotte ai rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, e quindi in sostanza viene attribuita la stessa regolamentazione dei lavoratori sportivi titolari di collaborazioni coordinate e continuative o che svolgono prestazione autonome con posizione Iva.

A tali rapporti di collaborazione si applica la disciplina dell'obbligo assicurativo di cui all'articolo 5, commi 2 e 3, D.Lgs. 38/2000.

A tal proposito il committente sportivo è tenuto a tutti gli adempimenti necessari quali, tra gli altri, denuncia di esercizio, autoliquidazione del premio e dichiarazione dei salari.

L'articolo 35 del Decreto in parola, ai commi 2, 8-bis e 8-ter stabilisce che i lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome, hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale, con iscrizione alla Gestione Separata Inps di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, secondo la relativa disciplina previdenziale.

L'aliquota contributiva pensionistica, e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche, sono calcolate sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000 euro annui.

Fino al 31 dicembre 2027 la contribuzione è dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo e l'imponibile pensionistico è ridotto in misura equivalente.

Relativamente alle aliquote applicabili, queste risultano essere:

- per i lavoratori che risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita in misura pari al 24%;



- per i lavoratori titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione Separata che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita nella misura pari al 25%. Per tali lavoratori si applicano le aliquote aggiuntive, c.d. "contributi minori" di malattia, maternità (0,72%) e DisColl (1,31%), previste per gli iscritti alla gestione separata Inps;

- per i lavoratori che svolgono prestazioni autonome di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir, iscritti alla Gestione Separata, che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita in misura pari al 25%. Per tali lavoratori si applicano le aliquote aggiuntive previste per gli iscritti alla Gestione Separata Inps.

L'onere contributivo è ripartito tra committente e collaboratore nella misura rispettivamente di 2/3 e 1/3, mentre l'adempimento dell'obbligazione contributiva è interamente a carico del committente che deve eseguire il pagamento tramite F24 entro il 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso.

In ordine alla determinazione degli oneri contributivi, emerge la necessità di chiarezza circa l'applicazione delle aliquote aggiuntive, posto che la riduzione fino al 31/12/2027 del 50% dell'imponibile contributivo appare far riferimento ai soli contributi pensionistici.

I collaboratori amministrativo-gestionali non appaiono quindi assimilabili alla figura del "lavoratore sportivo" e pertanto la loro attività risulta essere riconducibile sia ad un rapporto di lavoro autonomo che subordinato e non trovano applicazione gli istituti collegati a tale figura, come la presunzione legata all'effettuazione di mansioni di durata maggiore alle 18 ore settimanali né l'obbligo del requisito del tesseramento.

Alla luce dell'allargamento dell'elenco degli enti sportivi dilettantistici operato dall'articolo 6, D.Lgs. 36/2021 agli enti del Terzo settore, si ritiene che le prestazioni amministrativo-gestionali con la disciplina indicata siano applicabili anche agli enti del Terzo settore, iscritti al registro delle attività sportive e che svolgano come attività di interesse generale quella sportivo-dilettantistica.

Il regime tributario

Ai fini tributari, l'articolo 37, comma 4, D.Lgs. 36/2021 stabilisce che l'attività di carattere amministrativo-gestionale è regolata, quale che sia la tipologia del rapporto, dall'articolo 36, comma 6 il quale prevede che "i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000,00. Qualora l'ammontare complessivo dei suddetti compensi superi il limite di euro 15.000,00, esso concorre a formare il reddito del percipiente solo per la parte eccedente tale importo".

I contributi previdenziali ed assistenziali, versati dai soggetti sportivi o dai relativi collaboratori in ottemperanza a disposizioni di legge, non concorrono a formare il reddito di questi ultimi ai fini tributari.

Obblighi di comunicazione e adempimenti amministrativi

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, di cui all'articolo 6, D.Lgs. 39/2021.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

La comunicazione equivale a tutti gli effetti, per i rapporti di lavoro sportivo, alle comunicazioni al centro per l'impiego.

Il mancato adempimento delle comunicazioni comporta le medesime sanzioni previste per le omesse comunicazioni al centro per l'impiego. All'irrogazione delle sanzioni provvedono gli organi di vigilanza in materia di lavoro, fisco e previdenza, che trasmettono il rapporto all'ufficio territoriale dell'ispettorato del lavoro. Non sono soggetti a obblighi di comunicazione i compensi non imponibili a fini fiscali e previdenziali. Per i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa l'adempimento della comunicazione mensile all'Istituto nazionale della previdenza sociale dei dati retributivi e informazioni utili al calcolo dei contributi è assolto mediante apposita funzione telematica istituita nel Registro delle attività sportive dilettantistiche. Per le collaborazioni coordinate e continuative relative alle attività previste dal decreto, l'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro è adempiuto in via telematica all'interno di apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche. Nel caso in cui il compenso annuale non superi l'importo di 15.000 euro, non vi è obbligo di emissione del relativo prospetto paga.





Oggetto: APPROVATE LE LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE ALL'ESTERO CHE CONSENTE INGRESSI EXTRA FLUSSI DI LAVORATORI STRANIERI

Il Ministero del lavoro ha adottato e pubblicato le "*Linee Guida dedicate alle modalità di predisposizione e valutazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica rivolti a cittadini di paesi terzi residenti all'estero*" finalizzati all'inserimento lavorativo in Italia.

Come previsto dal Testo Unico sull'immigrazione dopo le novità introdotte dal cosiddetto "*Decreto Cutro*" (D.L. 20/2023 convertito dalla L. 50/2023), i lavoratori stranieri formati all'estero potranno arrivare in Italia ed essere assunti al di fuori delle quote dei "*decreti flussi*".

Le linee guida:

- definiscono la platea di soggetti che possono promuovere i programmi di formazione, da soli o in partenariato;
- indicano i contenuti essenziali della formazione, che non sarà solo settoriale, ma dovrà prevedere necessariamente anche l'insegnamento della lingua italiana, elementi di educazione civica, nozioni in materia di lavoro e diritti dei lavoratori ed elementi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

I programmi saranno valutati in base ai requisiti dei proponenti, alla rilevanza dei percorsi rispetto alla domanda di lavoro e all'organizzazione delle attività che andranno realizzate in raccordo con le autorità locali, con il supporto della rete diplomatico-consolare, anche prestando attenzione alla vocazione produttiva dei territori coinvolti.

Le richieste di approvazione dei programmi di formazione, compilate secondo i modelli allegati alle linee guida, devono essere presentate al Ministero e saranno valutate da una commissione interministeriale.



OGGETTO: INDICAZIONI E TUTELE PER TEMPERATURE ELEVATE

Si informano i Signori clienti che l'INL, con nota n. 5056/2023, e l'Inps, con messaggio n. 2729/2023, hanno fornito importanti indicazioni per i datori di lavoro in riferimento alla tutela dei lavoratori in merito al rischio legato ai danni da calore.

L'INL, con nota n. 5056/2023, affronta profili strettamente legati alla salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, la nota, di estrema attualità viste le temperature climatiche del periodo, intende assolvere a una doppia valenza, come monito in sede di attività di vigilanza ispettiva, e di supporto per le aziende ai fini di formazione e prevenzione.

Il dato di partenza è costituito dall'innalzamento del rischio infortunistico connesso alla presenza di temperature elevate.

La nota dell'INL evidenzia come alcune attività siano maggiormente esposte per caratteristiche strutturali a tale rischio, richiamando tra le altre l'edilizia civile e stradale, il comparto estrattivo, il settore agricolo e della manutenzione del verde, quello marittimo e balneare.

Viene poi precisato che rappresenta un fattore decisivo ai fini della definizione del rischio la collocazione temporale della prestazione, con particolare riferimento alla fascia oraria di maggior calore termico (14:00 – 17:00).

Rilevano, inoltre le mansioni, le attività che richiedono intenso sforzo fisico, anche abbinato all'utilizzo di dispositivi di protezione individuale (DPI); l'ubicazione del luogo di lavoro; la dimensione aziendale; le caratteristiche di ogni singolo lavoratore (età, salute, status socioeconomico, genere).

Come noto, anche il rischio da calore rientra nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, D.Lgs. 81/2008, che richiede l'individuazione e l'adozione, da parte del datore di lavoro, di misure di prevenzione e protezione.

Da ultimo la nota ricorda come sia possibile ricorrere a strumenti di ammortizzazione sociale con la causale "eventi meteo" al registrarsi di temperature oltremodo elevate (intendendosi per tali quelle oltre i 35 gradi), risultanti da bollettini meteo.

Su quest'ultimo aspetto l'Inps, con messaggio n. 2729/2023, riepiloga le indicazioni e le condizioni per poter accedere agli ammortizzatori sociali per eventi meteo connessi a temperature elevate.

Il messaggio in trattazione ricorda come il caso di sospensione o riduzione dell'attività derivante da elevate temperature possa essere gestito con il ricorso ad ammortizzatori sociali per eventi meteo nelle ipotesi in cui le temperature risultino superiori a 35 gradi centigradi.

È ammesso il ricorso a strumenti di sostegno al reddito anche per temperature inferiori laddove sia, però, superiore quella concretamente percepita.

Il messaggio Inps n. 2729/2023 specifica, poi, come possano essere dirimenti ai fini delle valutazioni elementi collaterali quali la tipologia di attività svolta, le modalità di esecuzione e la sua collocazione temporale, mentre al ricorrere delle condizioni climatiche è del tutto indifferente il dato che le stesse siano svolte all'aperto ovvero al chiuso.

Il trattamento di integrazione salariale è, inoltre, riconosciuto in tutti i casi in cui il datore di lavoro disponga la sospensione/riduzione dell'attività su indicazione del responsabile della sicurezza.

Il ricorso all'ammortizzatore per eventi meteo è ammesso anche per datori di lavoro tutelati dal Fis e dai fondi di solidarietà bilaterali ex articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, dovendosi tuttavia tenere conto della tipologia di attività lavorativa e delle relative modalità di svolgimento.



Oggetto: INCENTIVO PER LE ASSUNZIONI DI “NEET” DEL DECRETO LAVORO

A sostegno dell'occupazione giovanile, il D.L. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro) ha introdotto un incentivo di tipo economico per i datori di lavoro privati che assumano a tempo indeterminato soggetti “NEET”; in particolare, è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e con contratto di apprendistato professionalizzante. L'agevolazione spetta per le assunzioni effettuate nell'intero territorio nazionale, nei limiti delle risorse finanziarie specificatamente stanziata e ripartite a livello regionale, che costituiscono limite di spesa.

L'incentivo è cumulabile con l'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, nonché con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore “NEET” assunto.

Il modulo di istanza on-line “NEET23”, mediante il quale sarà possibile prenotare le risorse destinate a finanziare l'incentivo in trattazione sarà reso disponibile sul portale istituzionale www.inps.it a partire dal 31 luglio 2023.

Con la circolare 68/2023 l'Inps ha fornito le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al predetto incentivo, incluso l'UniEmens.

Profili soggettivi

L'incentivo è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli del settore agricolo.

L'incentivo spetta per le assunzioni di giovani che:

- non abbiano compiuto 30 anni di età;
- risultino aderenti al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (Garanzia Giovani), cui possono registrarsi i soggetti di età compresa tra i 16 e i 29 anni cosiddetti “NEET”, cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione.

Pertanto, i lavoratori alla data dell'assunzione:

- non devono aver compiuto il 30° anno di età (età inferiore o uguale a 29 anni e 364 giorni); non devono lavorare al momento dell'assunzione e non devono essere inseriti in corsi di studi o di formazione;
- devono essere registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (la registrazione deve avvenire tramite il portale “MyANPAL”, oppure, tramite i portali regionali “Garanzia Giovani”) oppure devono aver già sottoscritto un Patto di servizio nell'ambito del Programma “Garanzia - di occupabilità dei Lavoratori” (GOL) al momento della presentazione da parte dei datori di lavoro dell'istanza preliminare di ammissione all'incentivo (tale Patto di servizio GOL vale come registrazione al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani).

Inoltre, per i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta ai requisiti sopra riportati, venga rispettato, in via alternativa, uno dei seguenti elementi:





- il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- il giovane sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato.

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo in esame spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023 con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione (sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore non viene inviato in missione) e con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'incentivo, invece, non si applica:

- ai rapporti di lavoro domestico;
- nelle ipotesi di assunzione con contratto di lavoro intermittente;
- nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale;
- ai contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché ai contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine.

Assetto e misura dell'incentivo

L'incentivo è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e spetta per massimo 12 mesi, anche nelle ipotesi di assunzione in apprendistato professionalizzante. In caso di cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, l'incentivo si riduce al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

L'incentivo deve essere considerato di tipo economico, ossia da parametrare alla retribuzione erogata ai nuovi assunti e non alla contribuzione datoriale dovuta, perciò, qualora dall'utilizzo della misura scaturisca un credito per il datore di lavoro rispetto ai contributi dovuti per il rapporto incentivato, tale credito può essere utilizzato a conguaglio sull'intera posizione debitoria del datore di lavoro.

L'incentivo deve essere fruito, ordinariamente, per ciascuna mensilità, entro il mese successivo a quello di svolgimento della prestazione lavorativa e il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio, ma entro il termine perentorio del 28 febbraio 2025: non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza del mese di gennaio 2025.



Condizioni di spettanza

L'agevolazione si configura quale incentivo all'assunzione ed è, pertanto, subordinata:

- al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (art. 31, D.Lgs. 150/2015);
- al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (Durc; assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale);
- alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, cioè l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti calcolato in U.L.A..
- al rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dall'articolo 32 e dal Capo I del Regolamento (UE) n. 651/2014, quindi il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea e non deve essere un'impresa in difficoltà (art. 2, par. 18, del Regolamento (UE) n. 651/2014).

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

In riferimento all'incremento netto dell'occupazione, l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non quella "stimata" al momento dell'assunzione. Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione. L'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale. Il calcolo della forza lavoro si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica", cioè in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale deve essere verificato in concreto, in relazione





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

a ogni singola assunzione per la quale s'intende fruire dell'incentivo. Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Coordinamento con altri incentivi

L'incentivo è espressamente cumulabile con l'esonero per l'occupazione giovanile della legge di Bilancio 2023, nonché con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. In caso di cumulo con altra agevolazione, come anticipato, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Pertanto, nel caso di scelta di cumulo con l'esonero per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani previsto dalla legge di Bilancio 2023, il datore di lavoro interessato avrà diritto all'esonero totale della contribuzione datoriale nel limite massimo di 8.000 euro annui per un periodo di 36 o 48 mesi (qualora l'assunzione sia effettuata in una Regione del Mezzogiorno) e potrà ulteriormente fruire dell'incentivo economico, pari al 20% della retribuzione imponibile, per un periodo di 12 mesi.

Nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra comunitari non convenzionati (si applicano retribuzioni convenzionali per la contribuzione) l'incentivo non può trovare applicazione. L'agevolazione è cumulabile, nei limiti del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con:

- la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate;
- le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia;
- le agevolazioni consistenti in un abbattimento della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

La cumulabilità con altri regimi agevolati è possibile nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato (50% dei costi ammissibili, da intendersi come la somma tra la retribuzione lorda e i contributi a carico del datore di lavoro).

Ammissione all'incentivo

Per conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse prima di effettuare l'eventuale assunzione, occorre inoltrare all'Inps il modulo di istanza on line "NEET23" (che sarà disponibile nell'applicazione "Portale delle Agevolazioni" del sito dell'Inps) indicando i seguenti dati:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato o in apprendistato;
- la Regione/Provincia Autonoma di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della retribuzione mensile media che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

- l'indicazione della tipologia di rapporto (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria;
- se per l'assunzione si intende fruire anche di altre agevolazioni;
- la dichiarazione di possesso dei requisiti di accesso alla misura.

L'Inps, effettuati i controlli del caso, informa entro 5 giorni dalla data di invio della richiesta che è stato prenotato l'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare e il datore di lavoro, entro 7 giorni di calendario, ha l'onere di stipulare il contratto di lavoro e di comunicare, a pena di decadenza, entro ulteriori 7 giorni di calendario, l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore (i termini sono perentori). Bisogna anche prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici Inps e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) perché non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

Per non far perdere la priorità acquisita con l'invio della richiesta alle istanze di prenotazione dell'incentivo inizialmente non accolte per carenza di risorse, le stesse verranno contraddistinte dallo stato "non accolta provvisoria" e, nelle ipotesi in cui si liberassero delle risorse, le stesse, dopo avere superato positivamente gli ulteriori controlli, verranno automaticamente accolte.

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale:

- nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare il tetto già autorizzato;
- nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Definizione delle istanze

L'autorizzazione alla fruizione dell'incentivo verrà effettuata dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal 31 luglio 2023.

Le sole istanze relative alle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate tra il 1° giugno 2023 e il 30 luglio 2023 e pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica on line (che avverrà il 31 luglio) saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione e saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata, che verrà effettuata nel mese di settembre 2023. Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze risulteranno ricevute dall'Inps - contrassegnate dallo stato di "Aperta" - e saranno suscettibili di annullamento ad opera dello stesso interessato; se l'interessato intende modificarne il contenuto, dovrà annullare l'istanza inviata e inoltrarne una nuova.

Contestualmente all'elaborazione cumulativa posticipata, sarà resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio.





Oggetto: CHIARIMENTI INPS SULLE CIRCOLARI N. 57/2023 E N. 58/2023

Con la circolare n. 57/2023 l'Inps ha fornito indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alle misure di esonero per le assunzioni di giovani a tempo indeterminato e le trasformazioni a tempo indeterminato, previste dai seguenti articoli:

- articolo 1, comma 297, L. 197/2022 (legge di Bilancio 2023), per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023;

- articolo 1, comma 10, L. 178/2020, per le assunzioni effettuate nel secondo semestre dell'anno 2022.

Con la circolare n. 58/2023 l'Istituto ha poi fornito indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alle misure di esonero per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate disciplinate dai seguenti articoli:

- articolo 1, comma 298, legge di Bilancio 2023, per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023;

- articolo 1, comma 16, legge di Bilancio 2021, per le assunzioni effettuate dal 1° luglio al 31 dicembre 2022.

Con il messaggio n. 2598/2023, l'Inps fornisce ora taluni chiarimenti sulle citate circolari.

In tali circolari, nei rispettivi § 7, compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato, è stato previsto che, con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, le agevolazioni verranno registrate nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale sarà a carico dell'agenzia di somministrazione. A parziale rettifica di quanto riportato, l'Inps precisa ora che l'onere di non superare il massimale previsto dal *Temporary Crisis and Transition Framework* sarà a carico dell'utilizzatore e non dell'agenzia di somministrazione.

Circolare n. 57/2023 – giovani

Relativamente alle assunzioni/trasformazioni effettuate nel secondo semestre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 (messaggi n. 403/2022 e n. 3389/2021).

Per quanto attiene al recupero dell'esonero per le mensilità pregresse, la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> decorrente dal mese di assunzione o trasformazione (che deve essere stata effettuata nel periodo 1° luglio 2022 - 31 dicembre 2022) e fino al mese di giugno 2023, può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Per i datori di lavoro agricoli è stato evidenziato che per il recupero dell'incentivo relativo alle assunzioni/trasformazioni effettuate nell'anno 2022 e nell'anno 2023 deve essere valorizzato l'elemento <CodAgi> con i rispettivi codici "E3", "E4", "U3" e "U4". Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022 e viene ora precisato che:

- i <CodAgi> "E3" ed "E4" devono essere valorizzati per il recupero dei periodi pregressi che decorrono dal mese di assunzione/trasformazione (dal 1° luglio fino al 31 dicembre 2022) fino al mese di giugno 2023;

- relativamente alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2023, i <CodAgi> "U3" e "U4" devono essere valorizzati per il recupero dei periodi pregressi che decorrono dal mese di assunzione/trasformazione fino al mese di giugno 2023;





- i suddetti <CodAgi>, possono essere valorizzati esclusivamente nelle denunce di competenza settembre 2023, da inviare entro la scadenza del terzo periodo di trasmissione 2023. Le quote di esonero spettanti dal mese di luglio 2023 non possono essere considerate ed esposte come quote arretrate.

Circolare n. 58/2023 – donne svantaggiate

Relativamente alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2022, restano ferme le indicazioni per la fruizione dell'esonero di cui alla legge di Bilancio 2021 (messaggi n. 403/2022 e n. 3809/2021).

Per quanto attiene al recupero del pregresso, la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi dal mese di assunzione/trasformazione (nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2022) e fino al mese di giugno 2023, può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di luglio 2023, agosto 2023, settembre 2023 e ottobre 2023.

Per i datori di lavoro agricoli, per il recupero dell'incentivo relativo alle assunzioni/trasformazioni nell'anno 2022 e nell'anno 2023, deve essere valorizzato l'elemento <CodAgi> con i rispettivi codici "3K" e "4K" ed è precisato che:

- con riferimento alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2022, il <CodAgi> "3K" deve essere valorizzato per il recupero dei periodi pregressi che decorrono dal mese di assunzione/trasformazione (dal 1° luglio fino al 31 dicembre 2022) fino al mese di giugno 2023;
- relativamente alle assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2023, il <CodAgi> "4K" deve essere valorizzato per il recupero dei periodi pregressi che decorrono dal mese di assunzione/trasformazione fino al mese di giugno 2023;
- entrambi i suddetti CodAgi, possono essere valorizzati esclusivamente nelle denunce con competenza settembre 2023 da inviare entro la scadenza del terzo periodo di trasmissione 2023.

Le quote di esonero spettanti dal mese di luglio 2023 non possono essere considerate ed esposte come quote arretrate.

**Oggetto: TASSAZIONE CONVENZIONE ITALIA - SVIZZERA**

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta n. 370/E/2023, in relazione alla convenzione Italia-Svizzera contro la doppia imposizione ha precisato che:

- qualora, in applicazione delle rispettive normative interne, la contribuente dovesse essere considerata fiscalmente residente sia in Svizzera sia in Italia nel periodo 1° giugno - 31 dicembre dell'anno, si dovrà far riferimento alle disposizioni contenute nella convenzione contro le doppie imposizioni in vigore tra la Svizzera e l'Italia;
- poiché il trasferimento definitivo del domicilio della contribuente in Svizzera è avvenuto nel corso dell'anno, troverà applicazione la disposizione convenzionale con conseguente assoggettamento a imposizione in Italia del reddito conseguito fino al 31 maggio dell'anno (giorno del trasferimento definitivo, secondo quanto dichiarato dalla stessa Istante), mentre a partire dal giorno successivo a quello del trasferimento della sede principale degli affari e degli interessi della contribuente in Svizzera, l'Amministrazione italiana non potrà esercitare nessuna pretesa impositiva sui redditi ivi prodotti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

