

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 38\_2022 DEL 04 OTTOBRE 2022

A cura di:  
DATA MANAGEMENT  
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:  
[info@datamanagement.it](mailto:info@datamanagement.it)*

powered by **STUDIO  
TRIBUTARIO  
CORINALDESI**

## Indice Argomenti

<b>ADEMPIMENTI</b> .....	<b>2</b>
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di agosto 2022 .....	2
<b>SCADENZARIO OTTOBRE 2022</b> .....	<b>3</b>
14 OTTOBRE: RAPPORTO BIENNALE SULLE PARI OPPORTUNITA' 	3
16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI* .....	3
16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE* .....	3
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI .....	4
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA .....	4
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022 .....	4
31 OTTOBRE: CU AUTONOMI .....	4
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	4
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	4
<b>SCADENZARIO NOVEMBRE 2022</b> .....	<b>5</b>
16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022 	5
16 NOVEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI 	5
16 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE 	5
30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO 	6
30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS 	6
30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI 	6
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>7</b>
OTTOBRE 2022 .....	7
NOVEMBRE 2022 .....	7
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>8</b>
DELOCALIZZAZIONE IMPRESE: GLI AGGIORNAMENTI NORMATIVI .....	8
DECRETO SEMPLIFICAZIONI, LE NOVITÀ IN MATERIA DI ASSEGNO UNICO .....	10
MATERNITÀ FLESSIBILE, LE CERTIFICAZIONI SANITARIE SI TRASMETTONO SOLO AL DATORE .....	12
<b>FOCUS</b> .....	<b>14</b>
CASSAZIONE: L'INDENNITÀ "TRASFERTISTI" NON È ESENTE DA TASSAZIONE .....	14
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>16</b>
CALCOLO LIMITE DIMENSIONALE AI FINI INPS .....	16
<b>NOVITÀ IN MATERIA PENSIONISTICA</b> .....	<b>18</b>
PENSIONI, AGGIORNATI I TASSI DI INTERESSE PER LE CESSIONI DEL QUINTO .....	18

**N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.**

## ADEMPIMENTI

### TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di agosto 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 agosto 2022 al 14 settembre 2022, è pari a 5,943503

### RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2022 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2021	Lunedì 17 gennaio	4,359238
gennaio 2022	Martedì 22 febbraio	1,184322
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	2,086158
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	2,987994
aprile 2022	Martedì 17 maggio	2,971751
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	3,732345
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	4,775423
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	5,182910
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	5,943503
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

## SCADENZARIO OTTOBRE 2022

### 14 OTTOBRE: RAPPORTO BIENNALE SULLE PARI OPPORTUNITA'

**S**litta a questa data il termine per la compilazione del rapporto biennale sulle pari opportunità. Le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti dovranno inviare, tramite un apposito applicativo presente sul sito del Ministero del Lavoro, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile riferito al biennio 2020/2021. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria.

### 16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI\*

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline, in presenza di alcuni crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;
- ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituto.

I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- Uffici postali abilitati;
- Concessionario della riscossione.

### 16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE\*

In seguito alla confluenza dell'ente Inpgi nell'ente Inps i datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti dovranno procedere al versamento dei contributi previdenziali all'Inps a mezzo F24 ordinario.

La denuncia contributiva DASM attualmente è utilizzata per la sola gestione separata mentre i lavoratori dipendenti giornalisti dovranno essere denunciati nell'Uniemens.

\*Termine posticipato a lunedì 17 in quanto cadente di domenica

## 20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVINDAI

**S**cade il 20 ottobre il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 ottobre deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

## 20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA

**E**ntro questa data va effettuato il versamento della contribuzione al fondo Cometa, riferita al trimestre precedente.

Qualche giorno prima del versamento va girata al fondo la distinta (10 ottobre se cartacea- trattasi di spedizione mediante raccomandata A/R, 5 giorni prima della data in cui viene effettuato il bonifico in tutti gli altri casi), al fine dell'abbinamento dei contributi.

## 31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022

**T**ermine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta Mod. 770/2022 mediante invio telematico direttamente o tramite gli intermediari abilitati.

## 31 OTTOBRE: CU AUTONOMI

**E**ntro questa data va effettuato l'invio telematico, all'Agenzia delle Entrate, della Certificazione Unica 2022 contenente esclusivamente redditi 2021 esenti o non dichiarabili tramite Mod. 730/2022 (compensi corrisposti a lavoratori autonomi titolari di partita IVA).

## 31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

**I**ndicatori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

## 31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS

**I**ndicatori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

## SCADENZARIO NOVEMBRE 2022

### 16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022



**S**i ricorda che entro il 16/11/2022, dovrà essere effettuato il versamento della quarta rata, per chi ha optato per il pagamento rateale, del risultato dell'autoliquidazione 2021/2022.

### 16 NOVEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI



I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline, in presenza di alcuni crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;
- ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito.

I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- Uffici postali abilitati;
- Concessionario della riscossione.

### 16 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE



In seguito alla confluenza dell'ente Inpgi nell'ente Inps i datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti dovranno procedere al versamento dei contributi previdenziali all'Inps a mezzo F24 ordinario.

La denuncia contributiva DASM attualmente è utilizzata per la sola gestione separata mentre i lavoratori dipendenti giornalisti dovranno essere denunciati nell'Uniemens.

## 30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

## 30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

## 30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 4° trimestre 2022.

## FESTIVITÀ

### OTTOBRE 2022

Per il mese di Ottobre non sono previste festività.

### NOVEMBRE 2022

**1° Novembre – Tutti i Santi (Ognissanti):** festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

**4 Novembre – Festività Soppressa:** festività traslata alla prima domenica di Novembre. Tale festività ha lo stesso trattamento economico delle festività cadenti di domenica (1/26mo dello stipendio per i mensilizzati e 1/6 della retribuzione settimanale per i pagati ad ore), a meno che il CCNL preveda espressamente un differente trattamento.

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### DELOCALIZZAZIONE IMPRESE: GLI AGGIORNAMENTI NORMATIVI

Con l'articolo 37 del Decreto Legge n. 144/2022 il Legislatore ha disposto aggiornamenti normativi in materia di delocalizzazione o di cessione di attività di imprese non vertenti in situazione di crisi, precedentemente disciplinati dall'articolo 1 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, commi 227 a 237.

Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, al datore di lavoro in possesso dei requisiti dimensionali di cui al comma 225 (ovvero che abbia occupato nell'anno precedente, inclusi apprendisti e dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti), che non si trovi in una condizione di squilibrio patrimoniale tale da renderne probabile la crisi o l'insolvenza, è concessa la facoltà di procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, dandone comunicazione scritta alle rappresentanze sindacali, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate e ai Ministeri competenti.

Se in una prima stesura la comunicazione, ai sensi del comma 227, doveva essere effettuata almeno novanta giorni prima dell'avvio della procedura di cui all'articolo 4 della Legge n. 223/1991 indicando le ragioni economiche, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato, tale termine col Decreto Legge n. 144/2022 è stato esteso a centottanta giorni.

Entro sessanta giorni dalla comunicazione, il datore di lavoro dovrà elaborare un piano di durata non superiore a dodici mesi per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura, indicando le azioni programmate e finalizzate alla rioccupazione (ricorso ad ammortizzatori sociali, ricollocazione presso altro datore di lavoro, misure di incentivo all'esodo, riqualificazione professionale), le prospettive di cessione dell'azienda, gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo anche per finalità socio-culturali nonché i tempi e le modalità di attuazione delle stesse.

Con la riforma dettata dal nuovo Decreto Legge, nel rispetto del comma 231, entro centoventi giorni (al posto dei canonici trenta) dalla presentazione il piano dovrà essere discusso con le rappresentanze sindacali e le autorità competenti e, in caso di accordo, si potrà procedere alla sua sottoscrizione ed esecuzione. I lavoratori interessati accederanno al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) ed i nominativi dei lavoratori coinvolti verranno comunicati all'ANPAL. Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non potrà avviare la procedura di licenziamento.

Un'ulteriore modifica è stata apportata al comma 235 statuendo che, in mancanza di presentazione del piano o qualora quest'ultimo non contenga gli elementi di cui al comma 228, il datore di lavoro sarà tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2 della Legge 28 giugno 2012, n. 92, in misura pari al doppio e, in caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, il contributo sarà aumentato del 500 per cento.

Nel rispetto del comma 237, in caso di cessione dell'azienda o di un ramo con continuazione dell'attività e mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali non suscettibili di diversa utilizzazione senza radicali trasformazioni si applicano l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di euro 200 ciascuna, mentre se trasferiti per atto a titolo oneroso o gratuito sono dovute le imposte nella misura ordinaria.

Il neo Decreto Legge ha introdotto il comma 237-bis, il quale fa salve le condizioni di maggior favore per i lavoratori sancite dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Infatti, qualora la cessazione avvenga per effetto di delocalizzazioni, con contestuale riduzione di personale superiore al 40 per cento di quello impiegato mediamente nell'ultimo anno, a livello nazionale o locale ovvero nel reparto oggetto della chiusura, il datore sarà tenuto alla restituzione delle sovvenzioni, dei contributi, dei sussidi di cui hanno beneficiato tali stabilimenti produttivi. Fino alla completa restituzione delle somme al soggetto debitore non potranno essere concesse ulteriori sovvenzioni e la restituzione costituirà titolo per la riscossione coattiva mediante ruolo.

## DECRETO SEMPLIFICAZIONI, LE NOVITA' IN MATERIA DI ASSEGNO UNICO

Con il messaggio n° 3518 pubblicato lo scorso 27 settembre 2022 sul proprio sito istituzionale, l'INPS ha illustrato le novità in materia di Assegno Unico e Universale introdotte dal decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73.

L'articolo 38 del decreto semplificazioni ha modificato gli importi spettanti ai figli disabili maggiorenni al fine di assicurare un adeguato sostegno ai nuclei familiari con figli con disabilità, a prescindere dall'età. Il medesimo decreto legge ha previsto, inoltre, nuove disposizioni per potere beneficiare dell'assegno in presenza di nuclei familiari orfanili, composti da soggetti disabili gravi e titolari di pensione ai superstiti del genitore deceduto.

Per effetto della riformulazione dell'articolo 4, commi 1, 4, 5 e 6, del decreto legislativo n. 230/2021, per l'annualità 2022 (ricomprensente il periodo che intercorre tra il 1° marzo 2022 ed il 28 febbraio 2023) i figli maggiorenni disabili senza limiti di età sono equiparati ai figli minorenni, mentre, relativamente all'importo spettante a titolo di maggiorazione per disabilità, i figli maggiorenni disabili fino al compimento di 21 anni di età sono equiparati ai figli minorenni disabili.

Pertanto, per i figli disabili nella fascia di età 18-20 anni, per i quali inizialmente l'assegno è stato previsto nella misura massima di 85 euro (con ISEE fino a 15.000 euro), più 80 euro, a prescindere dall'ISEE, a titolo di maggiorazione per disabilità, gli importi dell'assegno e delle maggiorazioni per disabilità sono equiparati a quelli dei minorenni; mentre per i figli disabili di età pari o superiore a 21 anni, per i quali inizialmente l'assegno è stato previsto nella misura massima di 85 euro, l'importo dell'assegno è equiparato a quello dei minorenni.

In applicazione dei nuovi importi introdotti dal decreto-legge n. 73/2022, per l'annualità 2022 (periodo 1° marzo 2022 - 28 febbraio 2023), i figli disabili beneficeranno di un assegno pari a un massimo di 175 euro (con ISEE fino a 15.000 euro) a cui vanno aggiunti, anche per i figli fino a 21 anni, a titolo di maggiorazione, fino a 105 euro mensili in caso di non autosufficienza del figlio. La distinzione tra figli disabili minorenni, figli disabili di età compresa tra 18-20 anni e figli disabili di età pari o superiore a 21 anni tornerà ad applicarsi a partire dal 1° marzo 2023.

Un'ulteriore novità ha riguardato i nuclei familiari orfanili: all'articolo 2 del decreto legislativo n. 230/2021, che individua i beneficiari dell'assegno unico e universale per i figli a carico, il Decreto Semplificazioni ha introdotto la lettera c-bis), secondo cui l'assegno spetta anche agli orfani maggiorenni, purché titolari di pensione ai superstiti e siano affetti da disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Inoltre, all'articolo 5 del decreto legislativo n. 230/2021, dopo il comma 9, è aggiunto il comma 9-bis, il quale dispone che "nel caso di nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, gli importi della maggiorazione di cui al comma 1 sono incrementati di 120 euro al mese per l'anno 2022". Pertanto, per l'annualità 2022 (periodo 1° marzo 2022 - 28 febbraio 2023), l'importo della maggiorazione transitoria che, ai sensi dell'articolo 5 dello stesso decreto legislativo, è dovuto in presenza di un ISEE non superiore a 25.000 euro e a condizione dell'effettiva percezione nel 2021 di assegni al nucleo familiare (ANF), viene maggiorato di 120 euro mensili nel caso di nucleo familiare con almeno un figlio a carico con disabilità. La quota della maggiorazione transitoria, cui applicare l'incremento pari a 120 euro mensili, spetta se la differenza tra la

sommatoria delle componenti familiare e fiscale sottratta all'ammontare dell'assegno unico ha valore positivo. Per approfondimenti sulle modalità di determinazione della maggiorazione transitoria, si rinvia alla citata circolare n. 23/2022.

Al termine della circolare, l'INPS ricorda che tali novità hanno efficacia per un anno, a partire da marzo 2022, fino alla mensilità di febbraio 2023. Per tale motivo, per le domande presentate entro il 30 giugno 2022, l'INPS provvederà ai dovuti conguagli delle rate di assegno unico spettanti ed eventualmente già erogate a decorrere dal mese di marzo 2022, mentre per le domande presentate dal 1° luglio 2022 gli importi in pagamento saranno già aggiornati. Al termine del periodo, ovvero dal 1° marzo 2023, per i figli maggiorenni affetti da disabilità torneranno ad applicarsi gli importi, suddivisi per fascia di età, previsti dai commi 5 e 6 dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 230/2021.

## MATERNITA' FLESSIBILE, LE CERTIFICAZIONI SANITARIE SI TRASMETTONO SOLO AL DATORE

Con la circolare n° 106 dello scorso 29 settembre 2022, l'INPS ha fornito le indicazioni operative in merito alla documentazione medica necessaria per fruire della flessibilità del congedo di maternità e per astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto.

L'articolo 12, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, introducendo il comma 4-bis all'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1024, ha previsto la facoltà, per le lavoratrici dipendenti, di utilizzare il congedo di maternità in forma flessibile, posticipando di un mese l'astensione prima del parto (l'ottavo mese di gravidanza) al periodo successivo al parto.

Per potere fruire della flessibilità del congedo di maternità, le lavoratrici dipendenti devono acquisire nel corso del settimo mese di gravidanza le certificazioni sanitarie attestanti che la prosecuzione dell'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza non arrechi pregiudizio alla salute sia della madre che del nascituro. Acquisite, quindi, le predette certificazioni, le lavoratrici devono presentarle al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza affinché lo stesso possa legittimamente consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa, in deroga al generale divieto di adibire le donne al lavoro durante i due mesi prima della data presunta del parto, disposto dall'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001.

Tali certificazioni non dovranno più essere prodotte all'INPS, essendo sufficiente dichiarare nella domanda telematica di congedo di maternità di volersi avvalere della flessibilità, indicando il relativo numero dei giorni. Non sarà altresì più necessario produrre all'INPS la dichiarazione del datore di lavoro relativa alla non obbligatorietà della figura del medico responsabile della sorveglianza sanitaria sul lavoro.

Con riferimento all'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, l'articolo 16, comma 1.1, del decreto legislativo n. 151/2001, introdotto dall'articolo 1, comma 485, della legge n. 145/2018, dispone che, in alternativa alla modalità "ordinaria" di fruizione del congedo di maternità, è riconosciuta alle lavoratrici "la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro". Anche in questo caso, le predette attestazioni mediche non dovranno più essere prodotte all'INPS, ma solamente al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza.

In entrambi i casi resta fermo per le gestanti l'obbligo di trasmissione all'INPS del certificato telematico di gravidanza da parte di un medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, attraverso lo specifico canale telematico. Ne consegue che, le lavoratrici continueranno a dover presentare domanda telematica di congedo di maternità all'INPS, secondo le consuete modalità, ma senza allegare le relative attestazioni mediche. In caso di rinuncia volontaria della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, la comunicazione deve essere tempestivamente effettuata all'Istituto per consentire, dalla data della rinuncia, la decorrenza del congedo di maternità, mentre i periodi ante partum lavorati si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Per quanto riguarda, invece, le lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, che vogliono astenersi dall'attività lavorativa, si rinvia alle indicazioni contenute nel paragrafo 2 della circolare n. 148/2019, che già prevedono le modalità di fruizione del congedo esclusivamente dopo la data del parto, senza produzione delle attestazioni mediche all'INPS, ma solo al proprio committente.

## FOCUS

### CASSAZIONE: L'INDENNITÀ "TRASFERTISTI" NON È ESENTE DA TASSAZIONE

**S** econdo un'ultima pronuncia giurisprudenziale, l'indennità riconosciuta ai lavoratori trasfertisti concorre alla formazione del reddito nella misura del 50%, soprattutto se nel contratto non viene esplicitamente prevista una clausola in cui viene specificato che tale somma è "a titolo di trasferta".

Come ha precisato sul punto la sentenza n. 26436/2022, l'indennità corrisposta ai dipendenti di una cooperativa di trasporto che svolgono, esternamente alla sede sociale, attività di consegna di pacchi, plichi, corrispondenza e colli in genere, compiendo spostamenti abituali e continui, non può fruire della totale esenzione dalla tassazione prevista dall'articolo 51, comma 5 del Tuir.

Nella fattispecie analizzata dalla Suprema Corte, il dubbio circa l'imponibilità dell'emolumento scaturiva dalla tipologia dell'attività svolta dai lavoratori, consistente nell'autotrasporto di merci conto terzi, oltre che nell'attività di trasporto e consegna beni, svolgendo quotidianamente attività esterna alla sede sociale richiedente continui ed abituali spostamenti fisici.

In particolare, veniva riscontrato dai giudici come la società corrispondesse mensilmente (ad alcuni lavoratori anche tutte le giornate di lavoro) somme non soggette ad imposizione fiscale e previdenziale, in quanto erogate sotto la voce "trasferta Italia". Tuttavia, secondo l'Ufficio accertatore, tali dipendenti dovevano essere considerati come "trasfertisti" poiché competeva loro non una somma correlata ad una specifica trasferta, ma un compenso aggiuntivo per tutti i giorni retribuiti, a prescindere dal fatto che la trasferta venisse o meno effettivamente effettuata.

I giudici di legittimità, dunque, hanno dapprima constatato che in materia è già dovuto intervenire il legislatore con una norma di interpretazione autentica (con efficacia retroattiva) contenuta nell'articolo 7-quinquies, del D.L. n.193/2016, secondo cui, nella disciplina dei trasfertisti di cui all'articolo 51, comma 6, del Tuir - quindi con concorrenza alla formazione del reddito delle indennità erogate nella misura del 50% - rientrano tutti quei lavoratori per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:

- nel contratto o nella lettera di assunzione non è contenuta una sede specifica di lavoro;
- l'attività lavorativa richiede la continua trasferibilità del dipendente.

La Cassazione, alla luce dell'interpretazione autentica sopra richiamata, ha inoltre precisato che tali condizioni non solo devono coesistere ma, anche solo in mancanza di una di esse, al lavoratore va riconosciuto il trattamento previsto per le indennità di trasferta di cui all'articolo 51, comma 5, del Tuir, con l'esenzione delle indennità alla formazione del reddito tassabile. Tuttavia, laddove la sede di assunzione costituisca un mero riferimento per la gestione burocratica del rapporto di lavoro ed il lavoratore venga normalmente chiamato a svolgere la propria attività in altro luogo, le somme corrisposte dal datore di lavoro a titolo di indennità di trasferta e di rimborso chilometrico non beneficiano del trattamento fiscale previsto dall'art. 51, co. 5 del TUIR.

Per tali motivi i giudici hanno così ritenuto che le indennità corrisposte dalla società cooperativa ai trasfertisti non potevano considerarsi esenti da tassazione, ma avrebbero dovuto concorrere alla formazione del

reddito, nella misura del 50%, in virtù della natura strutturale dell'attività esercitata dalla cooperativa stessa, dell'assenza in contratto di una clausola specifica atta a disciplinare la singola voce della retribuzione "a titolo di trasferta", ed infine, dell'assenza di temporaneità o di provvisorietà della trasferta.

## IL QUESITO DEL MESE

### CALCOLO LIMITE DIMENSIONALE AI FINI INPS



#### Richiesta:

Avrei bisogno di una conferma sul limite dimensionale di una azienda nostra cliente, inquadrata nel settore industria con un numero di unità da 15 a 50 dipendenti, che nel calcolo della media del primo semestre 2022 risulta aver superato i 50 dipendenti.

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota di CIGO più elevata, l'obbligo dovrebbe scattare nel prossimo anno 2023, conteggiando la media dell'intero anno 2022 se superiore alle 50 unità.

Alla luce della nuova circolare INPS 76 del 30/6/2022, non dobbiamo fare azioni di ricalcolo corretto?

Applichiamo la riduzione dello 0,63 alla CIGS e manteniamo la CIGO all'1,70%.



#### Risposta:

La Circolare 18/2022 al paragrafo 2. Cassa integrazione ordinaria (CIGO) precisa che: "Il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo sensibile la disciplina della CIGO che, quindi, non subisce sostanziali modifiche né sul fronte normativo né su quello regolamentare. .... In merito a tutti gli altri aspetti, compresi quelli inerenti alla contribuzione di finanziamento, si rimanda a quanto già illustrato dall'Istituto in materia con precedenti messaggi e circolari." Concetto ribadito nella Circolare INPS 76/2022 paragrafo 3 "La novella normativa non ha modificato in modo sensibile la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, i cui relativi obblighi contributivi rimangono regolamentati dall'articolo 10 e dall'articolo 13 del D.lgs n. 148/2015..."

Infatti andando a esaminare l'art. 13 del D.Lgs. 148/2015 al comma 2 rileviamo che la norma non ha subito variazioni dal 24/09/2015 "2. Ai fini della determinazione del limite di dipendenti, indicato al comma 1, il limite anzidetto è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. L'impresa è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui al comma 1. Agli effetti di cui al presente articolo sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda." Quindi è corretto che la contribuzione Cigo per l'anno 2022 punti sulla media anno 2021. Invece non risulta corretto applicare la riduzione cigs che è destinata ad una platea differente rispetto le aziende industriali. Infatti il comma 220 dell'articolo 1 della legge n. 234/2021 dispone che "l'aliquota di finanziamento di cui al comma 1-bis dell'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come introdotto dalla presente legge, è ridotta di 0,630 punti percentuali per i datori di lavoro di cui alla lettera c) del comma 219". L'aliquota a cui si fa riferimento è l'aliquota cigs e i "datori di lavoro di cui alla lettera c) del comma 219" sono i datori di

lavoro destinatari del FIS che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti. La Circolare Inps 18/2022 ha poi interpretato in maniera più estensiva prevedendo che: “Tale riduzione si applica anche ai datori di lavoro di cui all’articolo 20, comma 3-ter, lettere a) e b), del D.lgs n. 148/2015 (comma introdotto dall’art. 1, comma 198, della legge di Bilancio 2022) e ai datori di lavoro di cui all’articolo 1, comma 219, lett. d) della legge n. 234/2021 che, nel semestre precedente, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti. Trattasi in “aggiunta” di

- 1) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- 2) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all’articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.
- 3) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici, che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti.

## NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

### PENSIONI, AGGIORNATI I TASSI DI INTERESSE PER LE CESSIONI DEL QUINTO

**L** INPS, con il messaggio n. 3571 pubblicato lo scorso 30 settembre 2022 sul proprio sito istituzionale, ha comunicato l'aggiornamento dei tassi di interesse per le cessioni del quinto delle pensioni relativamente al quarto trimestre 2022. Di seguito si riporta il testo integrale del messaggio.

Con il decreto n. 78065 del 27 settembre 2022 il Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento del Tesoro ha indicato i tassi effettivi globali medi (TEGM) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari, determinati ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 7 marzo 1996, n. 108, recante disposizioni in materia di usura, come modificata dal decreto legge 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 2011, n. 106, rilevati dalla Banca d'Italia e in vigore per il periodo 1° ottobre 2022 al 31 dicembre 2022.

Per quanto sopra, per i prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione, il valore dei tassi da applicarsi nel suddetto periodo (1° ottobre 2022 – 31 dicembre 2022) sono i seguenti:

Classi d'importo in euro	Tassi medi	Tassi soglia usura
Fino a 15.000	11,42	18,2750
Oltre i 15.000	7,57	13,4625

Ne consegue che i tassi soglia TAEG da utilizzare per i prestiti estinguibili con cessione del quinto della pensione concessi da banche e intermediari finanziari in regime di convenzionamento ai pensionati variano come segue:

TASSI SOGLIA PER CLASSI DI ETÀ DEL PENSIONATO E CLASSE D'IMPORTO DEL PRESTITO (TAEG)		
Classi di età*	Classe di importo del prestito	
	Fino a 15.000 euro	Oltre 15.000 euro
fino a 59 anni	8,49	6,45
60-64	9,29	7,25
65-69	10,09	8,05
70-74	10,79	8,75
75-79	11,59	9,55
Maggiore di 79 anni	18,27	13,46

(\*) Le classi di età comprendono il compleanno dell'età minima della classe; l'età deve intendersi quella maturata a fine piano di ammortamento.

Si precisa che la procedura dedicata alla gestione di detto processo - denominata "Quote Quinto" - effettua un controllo "bloccante" sui nuovi tassi applicati. Tale funzione inibisce, pertanto, la notifica telematica, da parte delle banche/intermediari finanziari, dei piani di cessione del quinto della pensione qualora i tassi applicati risultino superiori a quelli convenzionali.

Da ultimo, si specifica che per la classe di età "Maggiore di 79 anni" i tassi soglia coincidono con i tassi soglia usura di cui al decreto sopra citato.

Le suddette modifiche sono operative con decorrenza 1° ottobre 2022.

**HRM Law** è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

[info@datamanagement.it](mailto:info@datamanagement.it).