

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 12 DEL 27 MARZO 2023

lavoro**facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO .....</b>	<b>3</b>
<i>Detassazione premi di produttività: disponibile il Report al 15 marzo 2023 .....</i>	<i>3</i>
<i>Ultime FAQ ministeriali sul diritto allo smart working .....</i>	<i>3</i>
<i>Trasporto e cabotaggio: le nuove regole per i distacchi transnazionali .....</i>	<i>4</i>
<i>NASPI anche per le dimissioni durante il congedo di paternità obbligatorio .....</i>	<i>5</i>
<i>Dirigenti industria: on line la dichiarazione contributiva del 1° trimestre 2023 .....</i>	<i>6</i>
<i>Nuovi chiarimenti sulla tregua fiscale .....</i>	<i>7</i>
<i>Sale al 9,5% l'interesse di dilazione e differimento dei debiti contributivi .....</i>	<i>7</i>
<i>In G.U. le retribuzioni convenzionali per i lavoratori italiani all'estero 2023.....</i>	<i>8</i>
<b>APPROFONDIMENTI .....</b>	<b>9</b>
<i>Nulla osta con almeno 30 mila euro di reddito .....</i>	<i>9</i>
<i>Regime impatriati anche per TFR e altre indennità soggette a tassazione separata .....</i>	<i>10</i>
<i>Nuovo aumento degli interessi per la rateazione dei premi Inail.....</i>	<i>15</i>
<b>NEWS IN MATERIA PENSIONISTICA.....</b>	<b>17</b>
<i>Determinazione delle retribuzioni convenzionali per i lavoratori all'estero e regolarizzazioni contributive. ....</i>	<i>17</i>

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### **Detassazione premi di produttività: disponibile il Report al 15 marzo 2023**

Il Ministero del Lavoro, con un comunicato stampa del 17 marzo 2023, ha informato che è online il Report sull'andamento dei premi di produttività, ricavato dalla procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali, relativo alla detassazione dei premi di produttività.

Il Report mensile, con i dati aggiornati a mercoledì 15 marzo 2023, si compone come di consueto di due parti: nella prima è fornita l'indicazione della tendenza della misura e della sua diffusione territoriale; nella seconda, invece, è presente il monitoraggio dei soli contratti "attivi".

Alla data di chiusura del Report, i depositi di conformità compilati, redatti secondo l'articolo 5 del Decreto, sono stati 80.598.

Degli 8.099 tra essi riferiti a contratti tuttora attivi, 6.241 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 4.764 di redditività, 4.167 di qualità, mentre 903 prevedono un piano di partecipazione e 4.907 prevedono misure di welfare aziendale.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i contratti - analizzata in base all'ITL competente - il 75% è concentrato al Nord, il 17% nelle regioni centrali e l'8% al Sud.

L'analisi per settore di attività economica, infine, pone in luce come il 61% dei contratti depositati sia riferito ai servizi, il 38% all'industria e l'1% all'agricoltura.

### **Ultime FAQ ministeriali sul diritto allo smart working**

Il Ministero del lavoro, sul proprio sito internet, nella sezione URP ON LINE, ha pubblicato, il 22 marzo 2023, le risposte alle ultime domande ricevute in materia di diritto allo smart working, riconosciuti ai lavoratori fragili e ai lavoratori genitori di figli under 14 anni fino al 30 giugno 2023, come previsto dal c.d. Decreto Milleproroghe.

In particolare il Ministero del lavoro ha ribadito che dal 1° febbraio 2023, le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori "fragili" affetti da una delle patologie di cui al DM 4/02/2022 ed ai genitori con figli minori di 14 anni, aventi ad oggetto il periodo di lavoro

agile con durata "collocata" fra il 28 febbraio e il 30 giugno 2023 dovranno essere inoltrate soltanto mediante la procedura ordinaria con l'applicativo disponibile su Servizi Lavoro, denominato "Lavoro agile", anche in assenza dell'accordo individuale.

Chi aveva inviato una comunicazione con la procedura semplificata (attiva fino al 31 gennaio 2023) relativa ad un periodo di lavoro agile con termine al 31 marzo 2023 o senza indicazione del termine, dovrà, comunque, inviare una nuova comunicazione con la procedura ordinaria con decorrenza dal 1° aprile 2023.

Riguardo ai lavoratori fragili, il Ministero (rispondendo ad un'altra FAQ) sottolinea che il loro diritto al lavoro agile è assoluto. Infatti, il legislatore ha previsto che il datore di lavoro assicuri lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working 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, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Invece, ai lavoratori genitori di figli under 14 anni di età deve essere riconosciuto il diritto allo smart working solo 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, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

## **Trasporto e cabotaggio: le nuove regole per i distacchi transnazionali**

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 67 del 20 marzo 2023, il D.lgs. 27/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 15 luglio 2020, in materia di distacco dei conducenti nel settore del trasporto su strada.

Tra le novità, si segnalano alcune modifiche al D.lgs. 136/2016. In particolare:

- L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del Lavoro al più tardi all'inizio (non più entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio) del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni;
- È stato inserito il nuovo Capo III - Bis che disciplina dettagliatamente le prestazioni transnazionali di servizi di trasporto su strada. Le disposizioni del Capo III - Bis si applicano alle prestazioni transnazionali di servizi di trasporto su strada o di cabotaggio di cui al Capo III del regolamento (CE) n. 1072/2009 del 21 ottobre 2009,

e al Capo V del regolamento (CE) n. 1073/2009 del 21 ottobre 2009, nel cui ambito sono distaccati conducenti in Italia, a condizione che durante il periodo del distacco continui a esistere un rapporto di lavoro tra l'impresa di trasporto e il conducente distaccato. Dette disposizioni si applicano anche alle prestazioni transnazionali di servizi di trasporto su strada effettuate da imprese di trasporto stabilite in un Paese terzo, per quanto compatibili. Le imprese di trasporto stabilite in Stati che non sono Stati membri non beneficiano di un trattamento più favorevole di quello riservato alle imprese stabilite in uno Stato membro, anche quando effettuano operazioni di trasporto in virtù di accordi bilaterali o multilaterali che consentono l'accesso al mercato dell'Unione o a parti di esso.

## **NASPI anche per le dimissioni durante il congedo di paternità obbligatorio**

L'INPS, con la circolare 20 marzo 2023 n. 32, ha precisato che il lavoratore padre che si dimette durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (ossia durante la fruizione del congedo di paternità e fino al compimento di un anno di età del bambino), ha diritto ad accedere alla Naspi non solo in caso di utilizzo del congedo di paternità alternativo, come previsto dalla previgente disciplina in vigore prima delle modifiche disposte dal D.lgs. 105/2022, ma anche in caso di godimento dei 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio.

L'intervento dell'istituto previdenziale fa seguito alle novità introdotte dal D.lgs. 105/2022 che, recependo la Direttiva UE 2019/1158, ha modificato sostanzialmente il T.U. della maternità, inclusi gli artt. 54 e 55 sul divieto di licenziamento e dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre durante il periodo di tutela della maternità e della paternità.

Come si ricorderà l'art. 54, c. 1 del D.lgs. 151/2001 prevede che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il successivo comma 7 garantisce la stessa tutela anche al lavoratore padre. Ma mentre prima del 13/08/2022 (data di entrata in vigore del D.lgs. 105/2022) il divieto di licenziamento operava solo in caso di fruizione del congedo di paternità alternativo, che l'art. 28 del T.U. di maternità riconosce in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, dopo la citata data viene riconosciuto anche in caso di godimento del congedo di paternità obbligatorio, della durata di 10 giorni come prevede l'art. 27-bis del D.lgs. 151/2001.

Il successivo art. 55 stabilisce che in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma del citato art. 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità di disoccupazione. La stessa disposizione prevede anche che la lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso e che la stessa tutela trova applicazione anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'INPS conclude ricordando che le eventuali domande di NASPI presentate dai lavoratori, a seguito di dimissioni rassegnate durante il periodo di vigenza del divieto di licenziamento, e respinte in assenza delle indicazioni fornite con la circolare 32/2023, possono essere riesaminate su istanza dell'interessato.

## **Dirigenti industria: on line la dichiarazione contributiva del 1° trimestre 2023**

Il Previdai, sul proprio sito internet, ha reso noto che è disponibile per la compilazione la dichiarazione contributiva relativa al 1° trimestre 2023, il cui versamento deve avvenire entro il 20 aprile p.v.

Il bonifico deve essere disposto in tempo utile a garantire il riconoscimento a Previdai di una data valuta coincidente, al massimo, con quella della scadenza.

Per l'anno 2023 viene confermato che il massimale retributivo è di 180.000 euro ed il minimo contributivo a carico azienda è di 4.800 euro da riconoscere a tutti i dirigenti che versino la contribuzione a loro carico (oltre al TFR), a prescindere dalla loro anzianità dirigenziale presso l'impresa.

Vengono anche confermate le aliquote contributive del 4% a carico azienda e 4% a carico dirigente e la flessibilità contributiva, ossia la facoltà dell'impresa di farsi carico, previo accordo con il dirigente, di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso fino a giungere ad un totale del 7% a carico dell'impresa, rimanendo a carico del dirigente un contributo come minimo dell'1%. In presenza di flessibilità contributiva, la quota del dirigente di cui l'impresa si assume l'onere si somma a quella contrattualmente prevista a carico azienda del 4%: questa ultima quota non può essere inferiore al minimale, se dovuto.

## Nuovi chiarimenti sulla tregua fiscale

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la circolare n. 6/E del 20 marzo 2023, con cui ha fornito ulteriori chiarimenti interpretativi in merito alle norme introdotte dalla legge di bilancio 2023 sulla cd Tregua fiscale.

I chiarimenti riguardano i seguenti istituti:

- regolarizzazione delle irregolarità formali;
- ravvedimento speciale delle violazioni tributarie;
- adesione agevolata e definizione agevolata degli atti del procedimento di accertamento;
- definizione agevolata delle controversie tributarie;
- rinuncia agevolata dei giudizi tributari pendenti innanzi alla Corte di cassazione;
- regolarizzazione degli omessi pagamenti di rate dovute a seguito di acquiescenza, accertamento con adesione, reclamo o mediazione e conciliazione giudiziale;
- definizione agevolata dei carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2022.

## Sale al 9,5% l'interesse di dilazione e differimento dei debiti contributivi

L'INPS, con la circolare n. 31 del 20 marzo 2023, ha reso noto che, con decorrenza 22.3.2023, il tasso ufficiale di riferimento da utilizzare per la determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie nonché sulla misura delle sanzioni civili, è stato fissato nella misura del 3,50%.

Conseguentemente, a decorrere dal 22.3.2023, l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al tasso del 9,50% annuo (ex TUR 3,5% + 6%). Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, il nuovo tasso, pari al 9,50%, sarà applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di marzo 2023. Rimane fermo che i piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore non subiranno modificazioni.

Aumenta anche la misura delle sanzioni civili applicata in caso nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui alla lettera a) del comma 8 dell'articolo 116 della legge n. 388/2000, che passa al 9% in ragione d'anno (tasso del 3,50% maggiorato di 5,5 punti).

Per quanto riguarda le sanzioni ridotte applicate in caso di procedure concorsuali, l'INPS ricorda il Consiglio di Amministrazione (con la delibera n.1/2022) ha disposto che il limite massimo della riduzione non può essere inferiore alla misura dell'interesse legale e che pertanto "qualora il tasso del TUR scenda al di sotto del tasso degli interessi legali, la riduzione massima sarà pari al tasso legale, mentre la minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti". Pertanto, poiché l'interesse deliberato dalla BCE è inferiore all'interesse legale in vigore dal 1° gennaio 2023 (5% in ragione d'anno), a decorrere dal 22 marzo 2023 continua ad applicarsi la riduzione massima pari al tasso legale (5%), mentre la riduzione minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti (7%).

## **In G.U. le retribuzioni convenzionali per i lavoratori italiani all'estero 2023**

Sulla G.U. n. 66/2023 è stato pubblicato il DM 28/02/2023 che fissa a decorrere dal periodo di paga in corso dal 1° gennaio 2023 e fino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 2023, le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero.

I valori servono anche per il calcolo delle imposte sul reddito da lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, c. 8-bis, del TUIR.

Per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente.

I valori convenzionali, in caso di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, nel corso del mese, sono divisibili in ragione di ventisei giornate.

Il Decreto prevede anche che sulle retribuzioni convenzionali va liquidato il trattamento ordinario di disoccupazione in favore dei lavoratori italiani rimpatriati.

## APPROFONDIMENTI

### Nulla osta con almeno 30 mila euro di reddito

L'INL, con la nota prot. n. 2066 del 21 marzo 2023, ha fornito importanti precisazioni sulle novità introdotte nel T.U. immigrazione dal DL 20/2023 (G.U. n. 59/2023), soprattutto in merito alla capacità economica che deve possedere il datore di lavoro che intende assumere lo straniero e al concetto di congruità del numero di richieste di nulla osta presentate allo Sportello Unico per l'immigrazione.

Secondo l'INL, la verifica della congruità deve avere ad oggetto la capacità patrimoniale, l'equilibrio economico-finanziario, il fatturato, il numero dei dipendenti e l'attività svolta dall'impresa.

In merito alla capacità economica, l'INL richiama le indicazioni già fornite con la circolare 3/2022 e quanto stabilito dall'art. 9 del DM 27/05/2020 e precisa che se il datore di lavoro (sia persona fisica, ente o società) presenta una sola istanza di nulla osta al lavoro subordinato deve avere un reddito imponibile o un fatturato pari almeno a 30.000 euro, così come risultano dall'ultima dichiarazione dei redditi o dal bilancio di esercizio precedente.

Invece, nel caso in cui si tratti di datore di lavoro domestico che presenta un'istanza per una colf o una badante, deve avere un reddito imponibile non inferiore a 20.000 euro se il nucleo familiare è composto da una sola persona, mentre il limite sale a 27.000 euro se la famiglia anagrafica è composta da più familiari conviventi. Detti limiti economici non operano nei confronti del datore di lavoro che assume l'assistente alla persona per se stesso, essendo affetto da patologie o disabilità che ne limitano l'autosufficienza.

Se l'azienda è di nuova costituzione potranno essere presi in considerazione indici rivelatori della capacità economica quali, a titolo esemplificativo, l'esame del fatturato presuntivo del primo anno di attività o la consistenza del capitale sociale versato, il tutto rapportato alle concrete esigenze rappresentate dall'impresa.

In ogni caso, se il datore di lavoro presenta più richieste di autorizzazione all'ingresso dovrà possedere, alternativamente un fatturato al netto degli acquisiti superiore a 30.000 euro oppure un reddito imponibile superiore a 30.000 euro. In entrambi i casi il requisito economico deve essere sufficiente a coprire il costo del lavoro di tutti i dipendenti in forza, compresi gli stranieri che intende assumere. Il costo del lavoro è dato dalla retribuzione lorda spettante sulla base del CCNL applicato in azienda.

L'asseverazione rilasciata a seguito di esito positivo delle verifiche effettuate, deve poi essere prodotta allo Sportello unico per l'immigrazione unitamente alla richiesta di nulla osta, a meno che le istanze non siano presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che hanno sottoscritto con il Ministero del lavoro un apposito protocollo di intesa. Infatti in quest'ultimo caso sono le stesse organizzazioni datoriali che si impegnano a garantire il rispetto, da parte dei propri associati, dei requisiti richiesti dalla norma.

## Regime impatriati anche per TFR e altre indennità soggette a tassazione separata

Come noto, il «regime speciale per lavoratori impatriati», di cui all'art. 16 del D.Lgs. 147/2015 (c.d. Decreto Internazionalizzazione) ha introdotto, a decorrere dal periodo di imposta 2016, una tassazione agevolata dei redditi prodotti dai contribuenti che trasferiscono la residenza fiscale in Italia e che si impegnano a risiedervi per almeno due periodi di imposta, svolgendo attività lavorativa nel territorio italiano.

Il citato art. 16 definisce compiutamente i requisiti soggettivi ed oggettivi per accedere al regime speciale in esame. In particolare, il c. 1 (integralmente sostituito dall'art. 5 del Decreto Crescita), nella versione attualmente vigente, prevede che «**redditi di lavoro dipendente, i redditi assimilati** a quelli di lavoro dipendente e **redditi di lavoro autonomo prodotti in Italia da lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'art. 2 del DPR 917/1986**, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30% del loro ammontare al ricorrere delle seguenti condizioni:

- i lavoratori non sono stati residenti in Italia nei due periodi di imposta precedenti il predetto trasferimento e si impegnano a risiedere in Italia per almeno due anni;
- l'attività lavorativa è prestata prevalentemente nel territorio italiano».

Con riferimento all'ambito soggettivo, dunque, il regime agevolato si applica, ai sensi dell'art. 16, c. 1, al "lavoratore" che:

- trasferisce la residenza nel territorio dello Stato, secondo quanto previsto dal TUIR;
- non è stato residente in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento e si impegna a risiedere in Italia per almeno due anni;
- svolge l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano.

In base al successivo c. 2, sono destinatari del beneficio fiscale in esame, inoltre, i cittadini dell'Unione europea o di uno Stato extra UE con il quale risulti in vigore una Convenzione contro le doppie imposizioni o un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale che:

- siano in possesso di un titolo di laurea e abbiano svolto «continuativamente» un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, ovvero
- abbiano svolto «continuativamente» un'attività di studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una «specializzazione post lauream».

**Evoluzione normativa** - Il regime agevolativo di cui sopra è stato oggetto di alcune modifiche normative apportate dal Decreto Crescita (\*), che hanno ridefinito i requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti per i soggetti che trasferiscono la residenza fiscale in Italia a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto (ovvero, dal periodo di imposta 2020). Tra le novità più importanti, si segnala l'incremento della percentuale di abbattimento dell'imponibile fiscale dei redditi agevolabili dal 50% al 70% e l'estensione per un ulteriore quinquennio del periodo agevolabile in talune ipotesi espressamente previste dalla legge (si veda tabella di riepilogo).

(\*) Art. 5 del D.L. 34/2019, in vigore dal 1° maggio 2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019 (Gazzetta Ufficiale 29 giugno 2019, n. 151), in vigore dal 30 giugno 2019.

Da ultimo, sull'argomento, è intervenuta la L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) che, con l'art. 1, c. 50, consente di usufruire dell'allungamento temporale del regime fiscale agevolato dei cd. Lavoratori impatriati (imponibilità del 50%/90% del reddito prodotto in Italia per ulteriori 5 periodi di imposta, in presenza di determinati requisiti) anche ai soggetti che hanno trasferito la residenza in Italia prima dell'anno 2020 e che, alla data del 31.12.2019, risultano beneficiari del regime di favore ordinario previsto per i cd. lavoratori impatriati.

In particolare, tali contribuenti, a condizione che siano stati iscritti all'AIRE ovvero siano cittadini UE, e purché abbiano trasferito la residenza prima dell'anno 2020 e alla data del 31.12.2019 risultano beneficiari del regime previsto dall'art. 16, D.lgs. 147/2015, possono fruire, per un ulteriore quinquennio, dell'abbattimento del 50% (o 90%, a seconda dei casi)

del reddito di specie prodotto (disposizioni di cui al c. 1, lett. c, dell'art. 5 del D.L. 34/2019), previo versamento di:

- un importo pari al 10% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia, oggetto della detassazione per i lavoratori impatriati, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno un figlio minorenni, anche in affido preadottivo, o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà;
- un importo pari al 5% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia e detassati, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno tre figli minorenni, anche in affido preadottivo, e diventa o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà.

**TFR e indennità soggette a tassazione separata** - L'Agenzia delle Entrate, in passato, aveva disconosciuto il beneficio ex art. 16, D.lgs. 147/2015 per i redditi percepiti a titolo di TFR. Infatti, con una risposta ad interpello n. 904-611/2020, non pubblicata, muovendo dall'analisi degli articoli 51, 52 e 54 del TUIR (definizione, rispettivamente, dei redditi derivanti da lavoro dipendente<sup>1</sup>, da rapporti assimilati a lavoro dipendente e derivanti dall'esercizio di arti o professioni), aveva precisato come "l'espressione utilizzata dal legislatore è da intendersi riferita ai redditi che ordinariamente concorrono alla formazione del reddito complessivo con esclusione, quindi, dei redditi di lavoro dipendente o assimilato percepiti una tantum e/o che derivano da un processo produttivo pluriennale per i quali, in ragione delle loro peculiarità, è stata prevista una specifica modalità di tassazione disciplinata dall'articolo 17 del TUIR il quale individua le tipologie di redditi che, "in considerazione della loro tendenziale formazione pluriennale, sono assoggettati al regime di tassazione separata" e, dunque, "non concorrono alla formazione del reddito complessivo cui si applica la tassazione ordinaria con le aliquote progressive per scaglioni di reddito".

<sup>1</sup> Sono, altresì, agevolabili le somme conseguite in sostituzione dei suddetti redditi, le quali, ai sensi dell'art. 6 del TUIR, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti (A.E., circolare 17/2017).

Il suddetto orientamento pare, ad oggi, essere mutato. La stessa amministrazione finanziaria, infatti, durante Telefisco 2023, partendo dalla risposta all'interpello 290/2020 (riguardante, tuttavia, le indennità erogate al personale delle aziende del credito, tassate separatamente a norma dell'art. 17, c. 3, del TUIR) ha chiarito che il citato regime fiscale agevolato previsto per i lavoratori impatriati ex art. 16, D.lgs. 147/2015 deve essere applicato anche sul TFR e sulle altre somme e indennità maturate durante il rapporto ed erogate successivamente in un'unica soluzione, così come indicate dall'art. 17 del TUIR<sup>2</sup>.

**<sup>2</sup> Art. 17 del DPR 917/1986**

1. L'imposta si applica separatamente sui seguenti redditi:

- a) trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. e indennità equipollenti, comunque denominate, commisurate alla durata dei rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli contemplati alle lett. a), d) e g) del 1 c. dell'art. 50, anche nelle ipotesi di cui all'art. 2122 c.c.; altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti, comprese l'indennità di preavviso, le somme risultanti dalla capitalizzazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125 c.c., nonché le somme e i valori comunque percepiti, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure esecutive, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro;

[omissis]

- b) emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti, compresi i compensi e le indennità di cui al comma 1 dell'art. 50 e al c. 2 dell'art. 49;
- c) indennità percepite per la cessazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al c. 2 dell'art. 49, se il diritto all'indennità risulta da atto di data certa anteriore all'inizio del rapporto, nonché, in ogni caso, le somme e i valori comunque percepiti, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure esecutive, a seguito di

provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relativi alla risoluzione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;

c bis) indennità di mobilità di cui all'art. 7, c. 5, della L. 223/1991, e trattamento di integrazione salariale di cui all'art. 1-bis del D.L. 357/1994 (L. 489/1994);

d) indennità per la cessazione di rapporti di agenzia delle persone fisiche e delle società di persone;

e) indennità percepite per la cessazione da funzioni notarili;

f) indennità percepite dai lavoratori subordinati sportivi al termine dell'attività sportiva ai sensi dell'art. 26, c. 4, del D.lgs. 36/2021, se non rientranti tra le indennità indicate alla lett. a);

[omissis]

i) indennità spettanti a titolo di risarcimento, anche in forma assicurativa, dei danni consistenti nella perdita di redditi relativi a più anni;

[omissis]

L'Agenzia delle Entrate ha, altresì, precisato che, per la citata tipologia di redditi che maturano nel corso del rapporto di lavoro ma che, essendo erogati in un'unica soluzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sono tassati separatamente, l'agevolazione "impatriati" non viene applicata automaticamente dal datore di lavoro, ma potrà essere fruita dal contribuente solo dopo la riliquidazione da parte degli uffici competenti e solo a seguito di specifica richiesta del soggetto interessato.

In sostanza, il contribuente, dopo il ricevimento della comunicazione degli esiti della liquidazione dell'imposta sui redditi assoggettati a tassazione separata ex art. 17, c. 1, lett. a) del TUIR, potrà rivolgersi al competente ufficio territoriale dell'Agenzia delle Entrate, al fine di ottenere, in sede di assistenza, la modifica dell'esito della comunicazione facendo, quindi, concorrere i redditi in esame alla formazione del reddito complessivo dell'anno in cui sono percepiti con la tassazione ordinaria (in questa fase, l'amministrazione finanziaria verificherà l'esistenza dei presupposti per l'applicazione del regime agevolato ex art. 16, D.lgs. 147/2015).

## Nuovo aumento degli interessi per la rateazione dei premi Inail

L'Inail, con la circolare n. 10 del 20 marzo 2023, ha indicato che, a seguito della decisione della BCE di fissare nel 3,50% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex TUR), aumentando di 50 punti il precedente tasso, a decorrere dal 22 marzo 2023 cambia la misura degli interessi per le rateazioni dei premi assicurativi e anche la misura delle sanzioni civili.

Le nuove misure sono le seguenti:

- 9,50% interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori;
- 9,00% misura delle sanzioni civili.

Con riferimento alla rateazione dei debiti per premi assicurativi e accessori, la circolare precisa che i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione presentate dal 22 marzo 2023 sono determinati applicando il nuovo tasso di interesse pari al 9,50%. Nulla varia per le rateazioni in corso, per le quali restano validi i piani di ammortamento già determinati con applicazione del tasso di interesse in vigore alla data di presentazione dell'istanza.

Quanto alle sanzioni civili, dal 22 marzo 2023 si applica il nuovo tasso pari al 9% nelle seguenti ipotesi:

- mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie (articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388);
- evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa (articolo 116, comma 8, lettera b), secondo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388);
- mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia

effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori (articolo 116, comma 10, della legge 23 dicembre 2000, n. 388).

Da ultimo il provvedimento ricorda che nelle ipotesi di procedure concorsuali le sanzioni civili sono applicate, al sussistere dei presupposti di legge, in misura ridotta. In tali casi, sempre a decorrere dal 22 marzo 2023, ai fini della riduzione della sanzione civile in caso di mancato o ritardato pagamento del premio si applica il tasso del 5% (interesse legale), mentre in caso di evasione si applica il tasso del 7% (interesse legale maggiorato di 2 punti).

## NEWS IN MATERIA PENSIONISTICA

### Determinazione delle retribuzioni convenzionali per i lavoratori all'estero e regolarizzazioni contributive.

#### Circolare 33 del 23 marzo 2023

**OGGETTO:** Determinazione per l'anno 2023 delle retribuzioni convenzionali per i lavoratori all'estero in Paesi non legati all'Italia da accordi in materia di sicurezza sociale. Regolarizzazioni contributive

**SOMMARIO:** Con la presente circolare si illustra l'ambito di applicazione del D.M. 28 febbraio 2023, che ha individuato le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori operanti all'estero. Si forniscono, inoltre, le relative istruzioni operative, nonché le istruzioni per le regolarizzazioni contributive.

#### 1. Premessa

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, con il D.M. 28 febbraio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n.

66 del 18 marzo 2023 (Allegato n. 1), ha determinato le retribuzioni convenzionali di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

Al riguardo le disposizioni del predetto decreto-legge n. 317/1987 (art. 1) si applicano ai lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale.

Sono esclusi dall'ambito territoriale di applicazione della legge in commento gli Stati dell'Unione europea ossia:

Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia (comprese le isole Aland), Francia e Dipartimenti d'oltremare (Guyana francese, Isola di Martinica e isola di Guadalupa,

ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille, Isole di Reunion, Isole di Saint Martin e di Saint Barthèlemi, facenti parte del Dipartimento della Guadalupa), Germania, Grecia, Irlanda, Spagna, Lussemburgo, Olanda, Portogallo (comprese le isole Azzorre e di Madera), Spagna (comprese le isole Canaria, Ceuta e Melilla), Svezia, Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria e Croazia.

Per quanto riguarda il Regno Unito, a seguito dell'uscita dall'Unione europea (c.d. Brexit) e della scadenza del termine, fissato al 31 dicembre 2020, del periodo di transizione previsto dall'Accordo di recesso (cfr. la circolare n. 16 del 4 febbraio 2020), l'Unione europea e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra, hanno concluso un accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione (Trade and Cooperation Agreement o TCA) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 444 del 31 dicembre 2020 (cfr. la circolare n. 71 del 27 aprile 2021).

Per i lavoratori che si spostano nell'ambito dell'Unione europea la normativa di sicurezza sociale applicabile è quella contenuta nei regolamenti CE n. 883/2004 e n. 987/2009, e successive modificazioni (cfr. le circolari 82 del 1° luglio 2010, n. 83 del 1° luglio 2010 e n.115 del 19 settembre 2012).

Sono esclusi, inoltre, dall'ambito di applicazione del decreto-legge n. 317/1987 anche la Svizzera e i Paesi aderenti all'Accordo SEE - Liechtenstein, Norvegia, Islanda - ai quali si applica la normativa comunitaria.

Si evidenzia a tale proposito che le disposizioni contenute nei citati regolamenti comunitari si applicano, a decorrere dal 1° aprile 2012, anche nei rapporti con la Svizzera e, a decorrere dal 1° giugno 2012, anche ai Paesi SEE (cfr. la circolare n. 107 del 13 agosto 2012).

- **A) Retribuzioni convenzionali per l'anno 2023**
- **A1). Soggetti ai quali si applicano le retribuzioni convenzionali**

Le retribuzioni di cui al citato decreto devono essere prese a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti, per l'anno 2023, a favore dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale.

Relativamente alla categoria dei lavoratori interessati si chiarisce che le disposizioni del decreto-legge n. 317/1987 si applicano non soltanto ai lavoratori italiani, ma anche ai

lavoratori cittadini degli altri Stati membri dell'UE e ai lavoratori extracomunitari, titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario (cfr. il messaggio n. 995 del 18 gennaio 2012).

Si ricorda, inoltre, che le retribuzioni convenzionali trovano applicazione, in via residuale, anche nei confronti dei lavoratori operanti in Paesi convenzionati, limitatamente alle assicurazioni non contemplate dagli accordi di sicurezza sociale (cfr. la circolare n. 87 del 15 marzo 1994).

Si richiamano, in proposito, le convenzioni di sicurezza sociale stipulate dall'Italia con i seguenti Paesi extracomunitari:

Argentina, Australia, Brasile, Canada (cfr. la circolare n. 154 del 25 ottobre 2017) e Quebec, Capoverde, Israele (cfr. la circolare n. 196 del 2 dicembre 2015), Jersey e Isole del Canale (Guernsey, Alderney, Herm e Iethou), ex Jugoslavia (Bosnia-Erzegovina, Macedonia, ecc), Principato di Monaco, Tunisia, Uruguay, USA e Venezuela, Stato Città del Vaticano, Corea e Turchia (con riguardo a quest'ultima, cfr. la circolare n. 168 del 9 ottobre 2015).

- **A2). Retribuzioni convenzionali**

L'articolo 2 del D.M. 28 febbraio 2023, che sostanzialmente ricalca il testo dei precedenti decreti ministeriali, stabilisce che: "Per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, di cui alle tabelle citate all'articolo 1".

Al riguardo, si richiama il parere espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (cfr. la circolare n. 72 del 21 marzo 1990) secondo cui, ai fini dell'attuazione della disposizione relativa alle fasce di retribuzione, per "retribuzione nazionale" deve intendersi il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, "comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti", con esclusione dell'indennità estero.

L'importo così calcolato deve poi essere diviso per dodici e, raffrontando il risultato del calcolo con le tabelle del settore corrispondente, deve essere individuata la fascia retributiva da prendere a riferimento ai fini degli adempimenti contributivi.

I valori convenzionali così individuati possono essere ragguagliati a giornata solo in caso di assunzione, di risoluzione del rapporto, di trasferimento nel corso del mese; in tali casi

l'imponibile mensile deve essere diviso per 26 giornate e, successivamente, si moltiplica il valore ottenuto per il numero dei giorni, domeniche escluse, compresi nella frazione di mese interessata.

Al di fuori dei predetti casi i valori in questione non sono frazionabili.

I valori contenuti nelle tabelle delle retribuzioni per l'anno 2023, allegate alla presente circolare (Allegato n. 2), sono espressi in euro e, ai fini dell'individuazione delle retribuzioni imponibili da assoggettare a contribuzione, devono essere arrotondati all'unità di euro.

Tali tabelle sono individuate con riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per le diverse categorie, raggruppate per settori di riscontrata omogeneità.

Relativamente all'ambito di applicabilità del regime introdotto dall'articolo 36 della legge 21 novembre 2000, n. 342 (comma 8-bis dell'art. 51 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, c.d. TUIR), si rinvia a quanto stabilito nel punto A della circolare n. 86 del 10 aprile 2001.

Per quanto attiene all'indennità sostitutiva del preavviso, si precisa che anche per tale emolumento l'obbligo contributivo deve essere assolto secondo il sistema convenzionale.

Per le modalità di calcolo della relativa contribuzione si rinvia a quanto disposto con il messaggio n. 159 del 30 dicembre 2003.

Le retribuzioni di cui al decreto citato costituiscono base di riferimento per la liquidazione delle prestazioni pensionistiche, delle prestazioni economiche di malattia e maternità, nonché per il trattamento ordinario di disoccupazione per i lavoratori rimpatriati.

- **A3). Casi particolari**

La retribuzione individuata secondo i criteri illustrati può subire delle variazioni nei seguenti casi, già illustrati nella circolare n. 141 del 20 giugno 1989: passaggio da una qualifica all'altra nel corso del mese; mutamento nel corso del mese del trattamento economico individuale da contratto collettivo, nell'ambito della qualifica di "quadro", "dirigente" e "giornalista", o per passaggio di qualifica.

In questi due casi deve essere attribuita, con la stessa decorrenza della nuova qualifica o della variazione del trattamento economico individuale, la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento intervenuto.

Un terzo caso è quello in cui maturino nel corso dell'anno compensi variabili (ad esempio, lavoro straordinario, premi, ecc.). Poiché questi ultimi non sono stati inclusi all'inizio dell'anno nel calcolo dell'importo della retribuzione globale annuale da prendere a base ai fini dell'individuazione della fascia di retribuzione applicabile (come avviene, invece, per gli emolumenti ultramensili), occorrerà provvedere a rideterminare l'importo della stessa comprensivo delle predette voci retributive e ridividere il valore così ottenuto per dodici mensilità. Se per effetto di tale ricalcolo si determinerà un valore retributivo mensile che comporta una modifica della fascia da prendere a riferimento nell'anno per il calcolo della contribuzione rispetto a quella adottata, si renderà necessario procedere ad un'operazione di conguaglio, per i periodi pregressi a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso.

- **B) Regolarizzazioni contributive**

I datori di lavoro che per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2023 hanno operato in difformità dalle istruzioni di cui al punto A) della presente circolare possono regolarizzare tali periodi ai sensi della deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con il D.M. 7 ottobre 1993 (cfr. la circolare n. 292 del 23 dicembre 1993) senza aggravio di oneri aggiuntivi.

Tale regolarizzazione deve essere effettuata entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della presente circolare.

Ai fini della compilazione della denuncia Uniemens, i datori di lavoro si atterranno alle seguenti modalità:

- calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio 2023 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- le differenze così determinate saranno portate in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, da riportare nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)



**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)