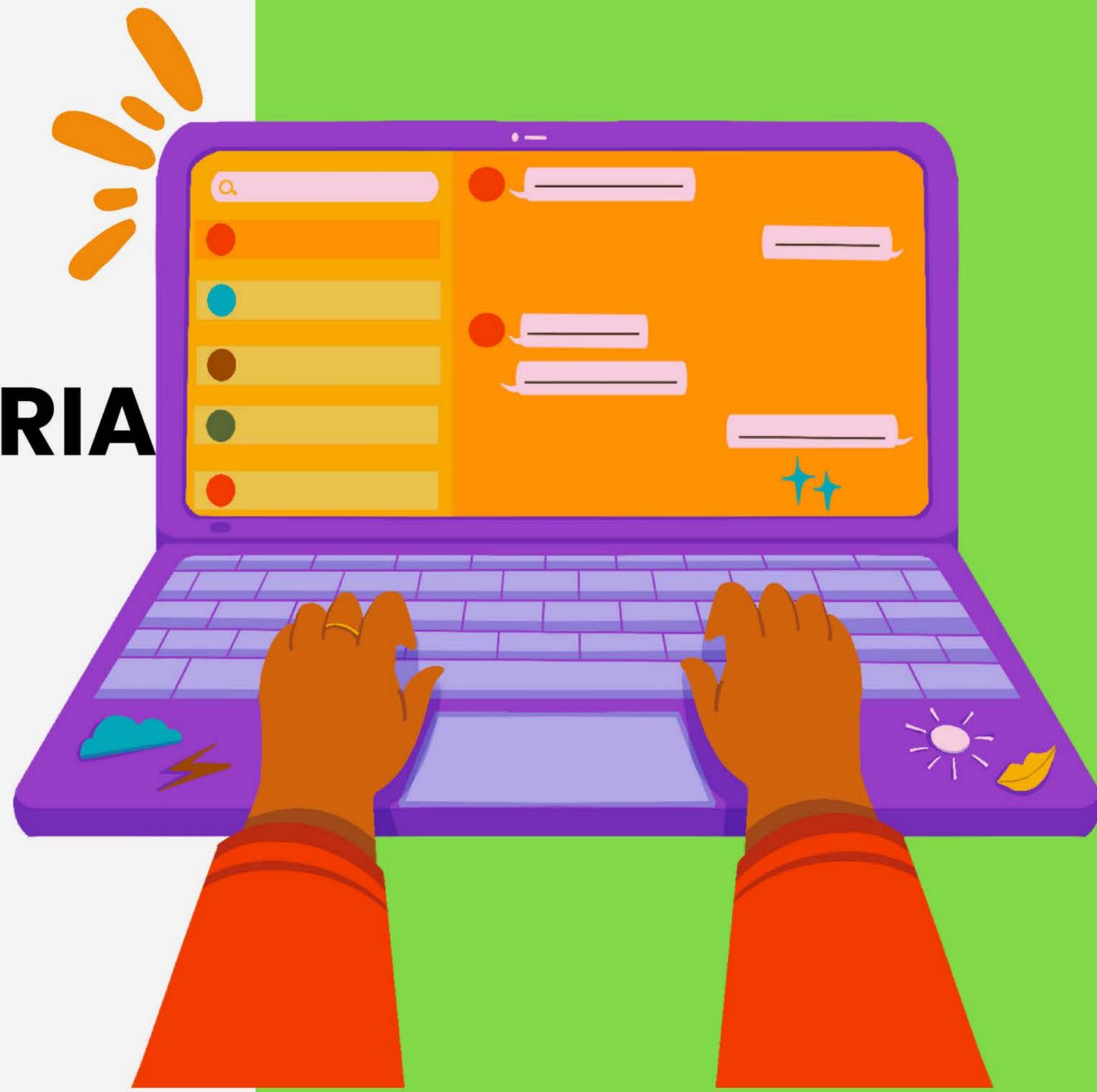


LE NOVITÀ IN MATERIA PENSIONISTICA

Relatore: Bruno Bravi

TaxFOCUS²⁰²⁴
Il fisco che cambia



Conferme (1/2)

La legge di riferimento **continua ad essere la n. 214/2011, ossia la cd. Riforma Fornero, che**, contrariamente ai rumors che circolavano precedentemente all'emanazione della legge di bilancio, **non viene modificata né ritoccata.**

Rimane, pertanto, in vigore l'impianto che già prevedeva l'accesso alla pensione:

a) attraverso il raggiungimento di un'età anagrafica (stabilita in 67 anni fino al 31/12/2026) congiuntamente ad un requisito di anzianità contributiva pari 20 anni (cd. **pensione di vecchiaia**), oppure

b) indipendentemente dall'età e con il solo requisito di anzianità contributiva pari a (sempre fino al 2026) 41 anni e 10 mesi per le donne e, invece, 42 anni e 10 mesi per gli uomini (cd. **pensione anticipata** – ex pensione di anzianità).



Conferme (2/2)

Rimane inoltre in vigore, sempre fino al 2026, quanto già previsto per i «**lavoratori precoci**», la cui regolamentazione consente un pensionamento anticipato con 41 anni di contribuzione nel caso in cui sia soddisfatto il requisito oggettivo di avere contributi da lavoro per almeno 52 settimane prima del compimento del 19° anno di età, oltre ad un requisito soggettivo legato alla condizione personale di salute (invalidità), o lavorativa (attività lavorativa gravosa o perdita dell'occupazione), o familiare (presenza di un soggetto portatore di invalidità fra i familiari conviventi).



Pensione anticipata flessibile (1/2)

E' la categoria di prestazioni a cui appartiene la «**Quota 103**» che viene riproposta anche per coloro che nel 2024 raggiungeranno i seguenti requisiti:

➡ a) 41 anni di contribuzione (2132 settimane)

➡ b) oltre a 62 anni di età anagrafica

Rispetto alla versione dell'anno scorso però sono state introdotte alcune modifiche, riguardanti le regole di quantificazione e di pagamento.

N.B.: chi ha maturato i requisiti di «Quota 103» **entro il 31 dicembre 2023 mantiene le condizioni più favorevoli previgenti.**



Pensione anticipata flessibile (2/2)

Le novità sono le seguenti:

- **Calcolo integralmente contributivo** (nel 2023 il calcolo era quello proprio del soggetto secondo le caratteristiche di anzianità assicurativa);
- **Tetto massimo** di erogazione pari a 4 volte (anziché 5) il trattamento minimo;
- **Finestra mobile** tra la maturazione del diritto e il pagamento della prestazione, pari a 7 mesi per i dipendenti privati e per gli autonomi (erano 3 nel 2023) e 9 per i lavoratori degli enti pubblici.

Come già in atto nel 2023, viene invece confermata **l'incumulabilità con redditi da lavoro** fino al raggiungimento dell'età utile per il pagamento della pensione di vecchiaia.



Incentivo al non pensionamento

- Con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di Quota 103, anche quest'anno si prevede che i lavoratori dipendenti che matureranno nel 2024 i requisiti della Quota 103 (62 anni di età e 41 di contributi), **potranno decidere di non andare in pensione** e, attivando questa opzione, verrà loro concesso di non versare all'Inps la quota contributiva a proprio carico **ricevendola**, quindi, in **busta paga**. L'esonero dal versamento include l'eventuale contributo aggiuntivo ivs dell'1% ove dovuto.
- L'opzione può essere attivata una sola volta ed ha effetto fino al conseguimento di una pensione diretta o fino alla maturazione dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia. L'opzione è valida sia per il rapporto di lavoro in essere al momento della scelta sia per quelli eventualmente successivi.
- Comunque, la scelta è reversibile (anche questa scelta può essere fatta una sola volta).



Opzione donna (1/2)

Viene riproposto, con modifiche, il trattamento pensionistico anticipato cd. Opzione Donna, che, con calcolo interamente contributivo, potrà essere riconosciuto se **entro il 31/12/2023** risultano soddisfatti i requisiti soggettivi di:

- 35 anni di contributi (maturati in un'unica gestione, esclusa la gestione separata);
- unitamente ad un'età anagrafica **non inferiore a 61 anni** (rispetto ai 60 precedenti), che scendono a 60 per le lavoratrici con un figlio e a 59 se con almeno due figli;
- **nonché uno dei** restrittivi **requisiti soggettivi** introdotti dalla legge di bilancio 2023 (invalidità non < al 74%, cura da almeno 6 mesi continuativi di un familiare, stato di disoccupazione per crisi aziendale con tavolo di crisi attivo).



Opzione donna (2/2)

- **N.B.:** entro il 2023 devono essere stati maturati i requisiti anagrafico e contributivo, mentre il terzo requisito può essere raggiunto anche successivamente (quindi anche nel 2024) purché sussista al momento della domanda di pensione.
- E' confermato che al pensionamento con Opzione Donna venga applicata una **finestra** di 12 mesi in caso di lavoratrici dipendenti e di 18 mesi per quelle autonome. Le finestre si calcolano dalla maturazione dei requisiti anagrafico e contributivo.

Vale la pena di ricordare che possono ancora accedere all'opzione le lavoratrici che hanno perfezionato 35 anni di contributi con 58 anni di età (se dipendenti) o 59 anni di età (se autonome) entro il 31/12/2021, senza le ulteriori condizioni soggettive introdotte nel 2023.



APE Social

- Anche questa soluzione viene confermata per il 2024, con una modifica sostanziale per cui l'età per accedervi sale a 63 anni e 5 mesi (contro i 63 in vigore fin dalla sua prima comparsa nel 2017), con un requisito contributivo che va da 30 a 36 anni riconosciuti nelle gestioni Inps a seconda delle condizioni soggettive (disoccupazione di lunga durata [30 anni], care giver [30 anni], invalidità civile [30 anni], mansioni gravose per almeno sei anni [36 anni], operai edili o ceramisti o conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica [32 anni]).
- Il risultato è che la platea dei soggetti che potranno accedere all'Ape Social nel 2024 sono coloro che, avendone i requisiti soggettivi, sono nati entro il 31/7/1961.



Pace contributiva

Dopo l'esperimento del triennio 2019/2021 viene riproposta la cosiddetta «**pace contributiva**» (???), che prevede la possibilità di coprire periodi mancanti di contribuzione (a qualsiasi motivo ascrivibili) versando una cifra calcolata in ragione del reddito più recente. In particolare:

- Possono essere oggetto di contribuzione periodi fino ad un massimo di 5 anni anche non consecutivi a partire dalla data di prima contribuzione fino al 30/12/2023 (data di entrata in vigore della legge);
- Possono aderire solo coloro sono privi di anzianità assicurativa al 31/12/1995;
- L'onere viene calcolato moltiplicando il reddito medio delle ultime 52 settimane di lavoro per il 33%; da questo valore annuo verrà conteggiato il costo relativo ai periodi richiesti.

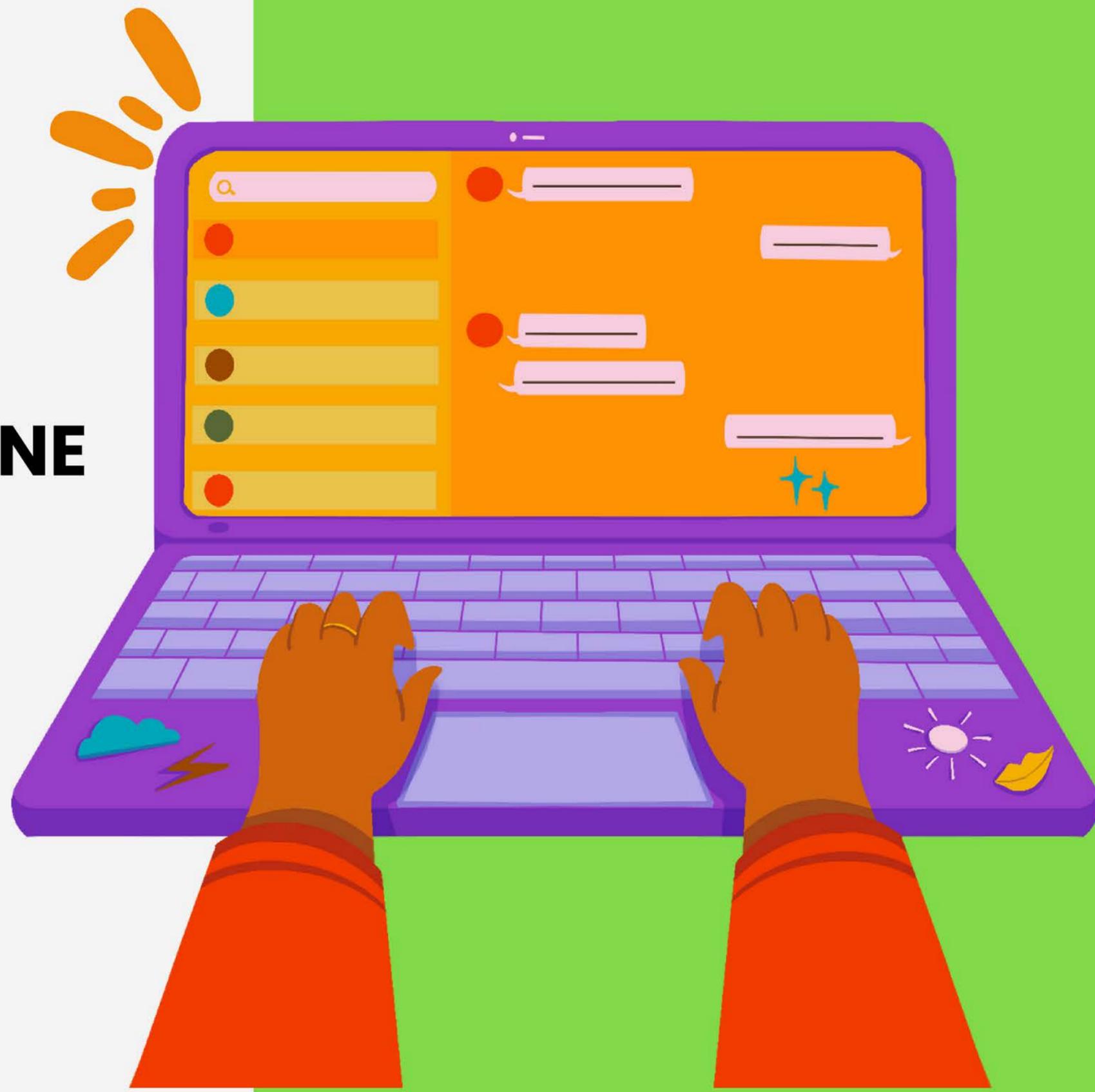
E' previsto che se in futuro, per qualsiasi motivo, venisse persa la qualifica di «nuovo iscritto» (ad es. per accredito di periodi esteri, contribuzione figurativa o da riscatto), i contributi accreditati con la pace contributiva saranno cancellati e la somma versata restituita.



NUOVE SOGLIE DI ESENZIONE PER I FRINGE BENEFITS

Relatore: Bruno Bravi

TaxFOCUS²⁰²⁴
Il fisco che cambia



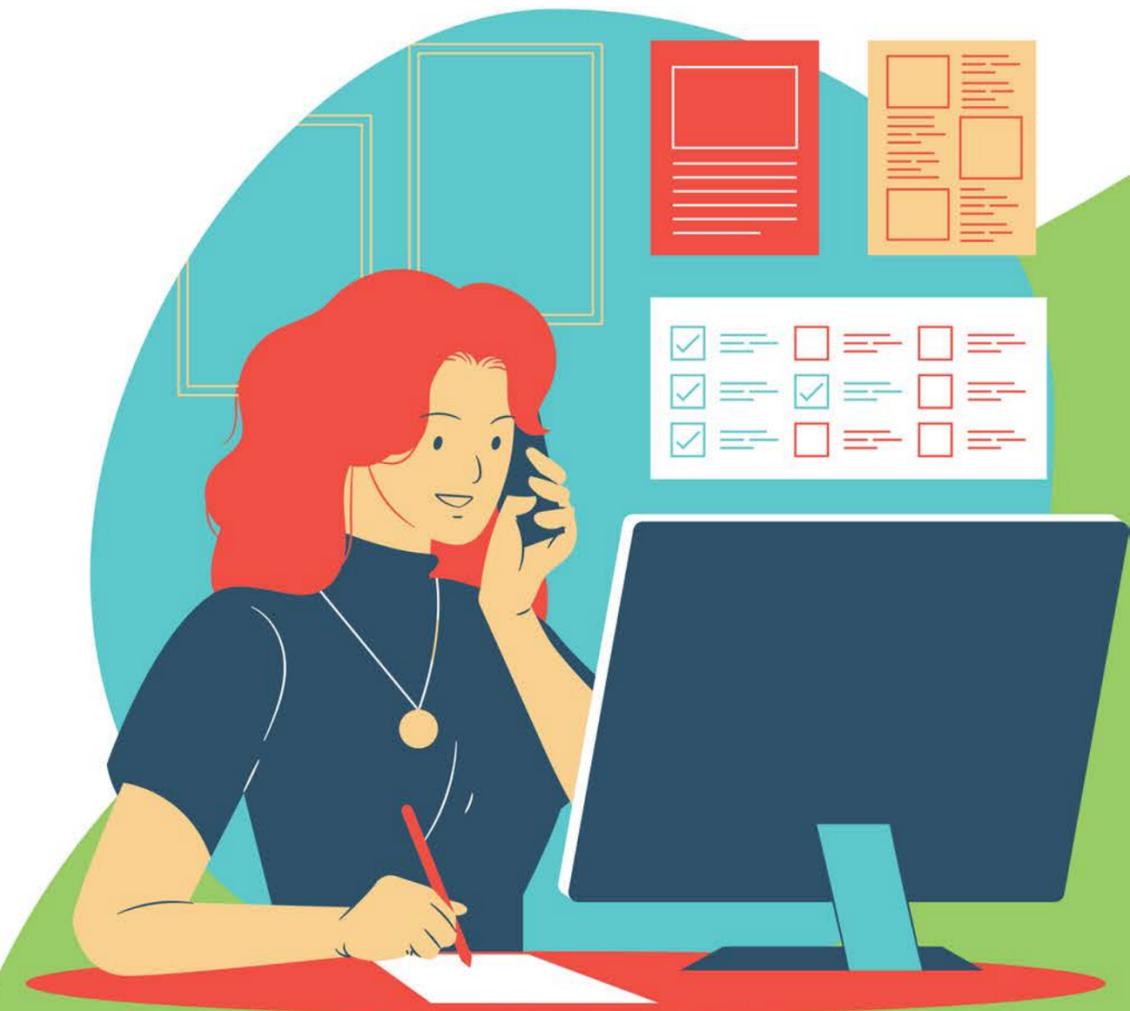
I nuovi limiti di esenzione (1/3)

- La legge di bilancio 2024 interviene sulla disciplina dei fringe benefits ampliando la soglia di non imponibilità fiscale e, conseguentemente, contributiva.
- Infatti, l'art. 1, c. 16 della L. n. 213/2023 dispone, per il solo periodo d'imposta 2024, la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente di cui all'art. 51, c. 3 del Tuir entro il limite complessivo di 1.000 € (anziché 258,23), del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori, delle somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, **nonché delle spese di affitto per la prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.**
- **Per i lavoratori dipendenti con figli a carico, il limite complessivo è innalzato a 2.000 €** in riferimento alle medesime tipologie di benefits.



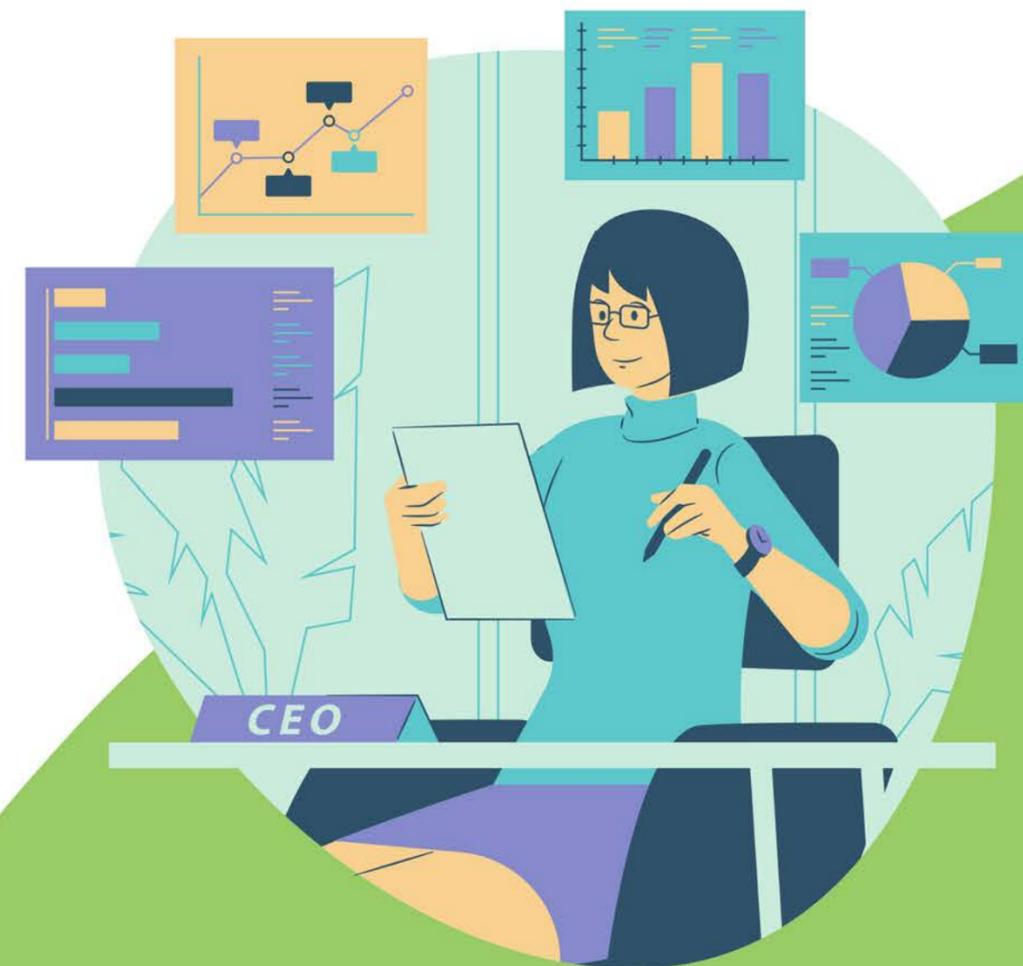
I nuovi limiti di esenzione (2/3)

- Anche per quest'anno, ai fini dell'applicazione del limite maggiorato a 2.000 €, i lavoratori sono tenuti a produrre al sostituto d'imposta una **dichiarazione contenente il codice fiscale dei figli a carico**, ed il datore di lavoro è tenuto a conservare la documentazione per i successivi controlli. Il lavoratore che perdesse i requisiti dopo aver prodotto la dichiarazione dovrà darne comunicazione al sostituto d'imposta e quest'ultimo, entro la scadenza prevista per il conguaglio di fine anno/fine rapporto, dovrà recuperare a tassazione gli importi fino a quel momento erogati in eccedenza al primo limite, senza applicazione di imposte e contributi.



I nuovi limiti di esenzione (3/3)

- Come già previsto per il 2023, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare **un'informativa alle rappresentanze sindacali unitarie**, laddove presenti, in via preventiva rispetto all'attuazione dell'agevolazione in argomento; tuttavia, in linea con quanto precisato dall'A.d.E. lo scorso anno (circ. n. 23/E/2023), si ritiene che il datore di lavoro possa adempiere entro la chiusura del periodo d'imposta.



Prestiti agevolati: promemoria

- Pare utile rammentare che nel corso dello scorso mese di Dicembre il D.L. n. 145/2023 (cd. Decreto Anticipi) ha in parte modificato la lett. b) del c. 4 dell'art. 51 del Tuir, prevedendo che in caso di concessione di un prestito agevolato, ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente, la base imponibile è pari al 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) **vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito,** e l'importo degli interessi calcolato al tasso effettivamente praticato dall'azienda.

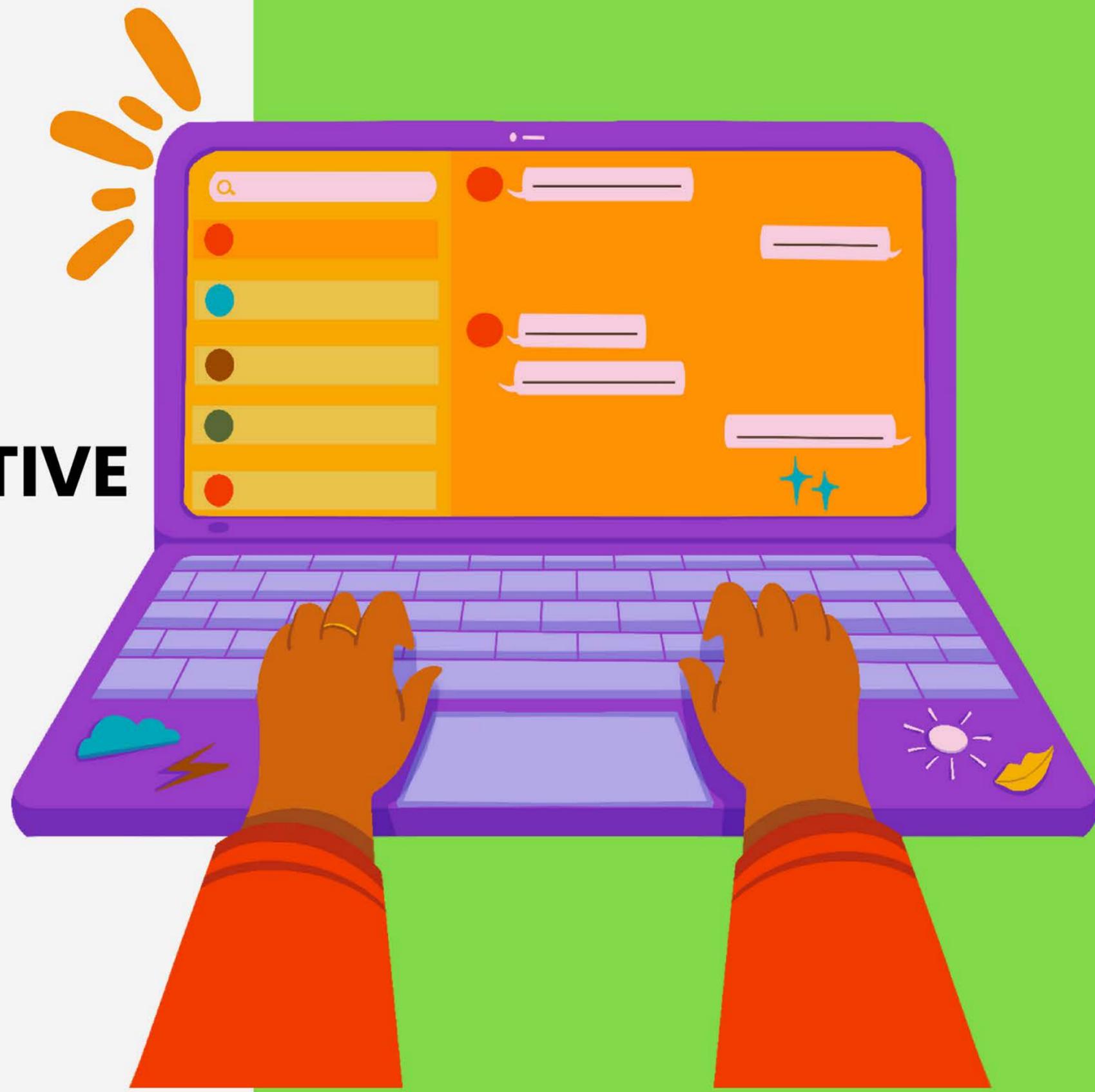
-
- Continuano ad essere esclusi i prestiti di durata inferiore a 12 mesi concessi per accordo aziendale ai dipendenti in Cig, ancorché non ancora autorizzata, in contratto di solidarietà, oppure vittime dell'usura o di richieste estorsive.



AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Relatore: Bruno Bravi

TaxFOCUS²⁰²⁴
Il fisco che cambia



Donne vittime di violenza (1/2)

- Per i datori di lavoro privati che nel triennio 2024-2026 assumeranno donne disoccupate vittime di violenza e beneficiarie della misura del reddito di libertà (anche donne che abbiano beneficiato della misura nell'anno 2023), è previsto il riconoscimento dell'**esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali**.
- La durata del beneficio è prevista per le seguenti durate:
 - 1.24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato (sia p.t. che f.t.);
 - 2.12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione);
 - 3.18 mesi complessivi in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.
- Non sono previsti limiti di età, di qualifica, di residenza, né relativi a precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.
- Si ritiene che lo sgravio rientri nell'ambito di applicazione del de minimis (300.000 € nel triennio).

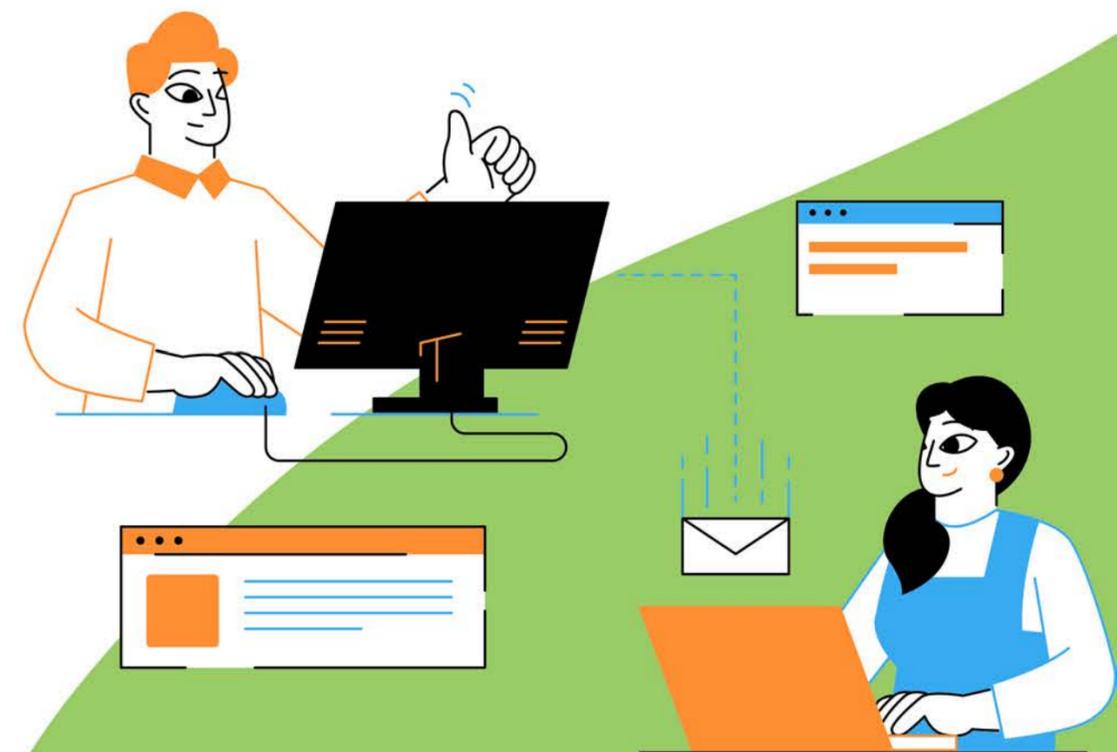


Donne vittime di violenza (2/2)

In mancanza di disposizioni amministrative, si ritiene che siano esclusi dallo sgravio contributivo:

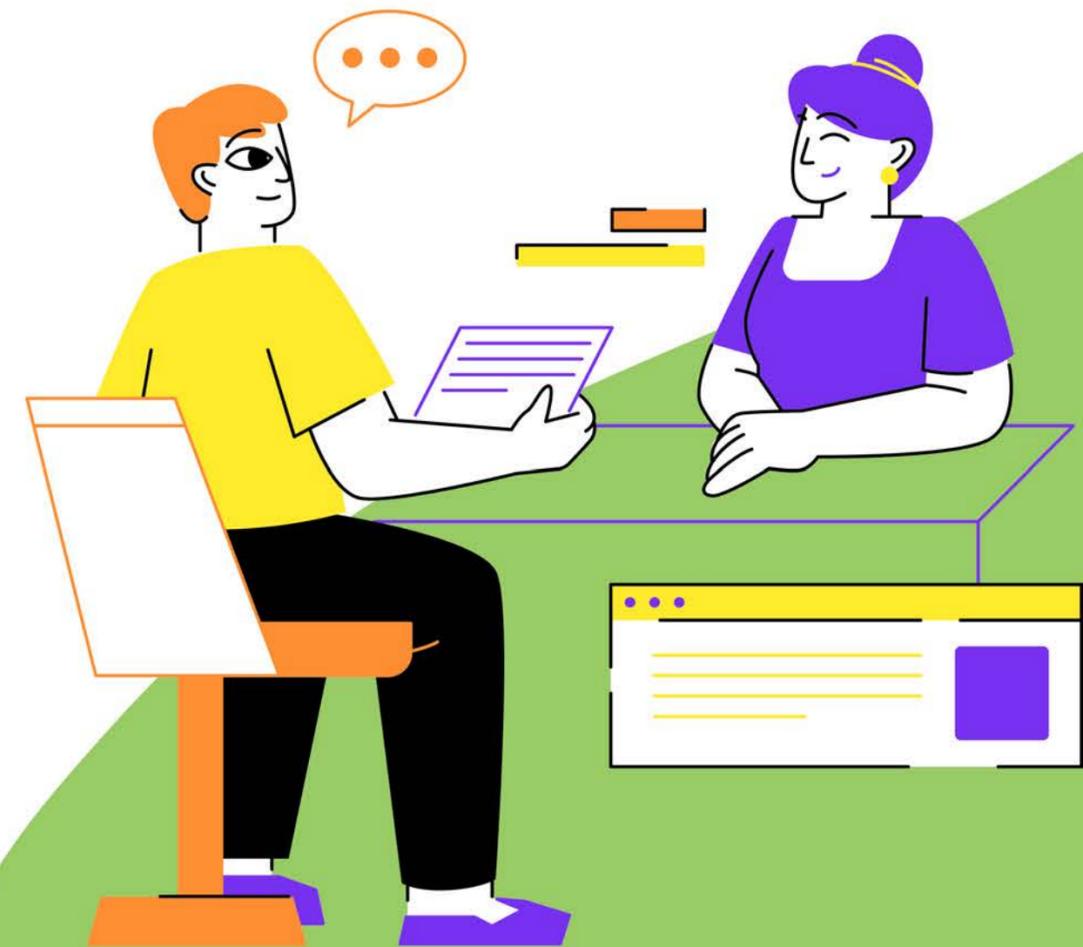
- i premi assicurativi Inail;
- il contributo al Fondo per l'erogazione del Tfr ai lavoratori del settore privato;
- il contributo ai fondi bilaterali, al Fis e ai Fondi di Trento e Bolzano;
- il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- il contributo di solidarietà del 10% sulla contribuzione alla previdenza complementare;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo nonché quello per gli sportivi.

Come per tutte le agevolazioni, si ritiene che anche lo sgravio in questione sarà subordinato al rispetto di tutte le condizioni previste dal c. 1175 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 nonché dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015.



Percettori Assegno di Inclusione (1/6)

- Il D.L. 4/5/2023, n. 48 ha istituito, quali misure di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli, il **Supporto per la formazione e il lavoro (SFL)** a decorrere dall'1/9/2023, e l'**Assegno di inclusione (ADI)** a decorrere dall'1/1/2024.
- Al fine di promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari di tali misure, il D.L. 48/2023 ha introdotto un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono i beneficiari di tali misure.
- L'esonero è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta lavorativa nel Sistema Informativo SIISL.
- Con la circ. 111/2023 l'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione dei relativi adempimenti previdenziali:



Percettori A.d.I. e S.F.L. (2/6)

In particolare, l'articolo 10, comma 1, ha previsto che: **“Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche [...]”**.

Ai sensi del medesimo comma 1 dell'articolo 10, ultimo periodo: **“L'esonero è riconosciuto per ciascun lavoratore anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2”**.

Percettori A.d.I. e S.F.L. (3/6)

Il comma 2 del citato articolo 10 prevede, inoltre, che: “*Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell’Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l’esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile*”.

L’articolo 12 del decreto-legge n. 48/2023, nel disciplinare la misura del Supporto per la formazione e il lavoro, stabilisce, al comma 10, che a tale misura si applica tra gli altri, il disposto di cui all’articolo 10 del medesimo decreto-legge, disciplinante gli specifici incentivi per i datori di lavoro privati che assumono beneficiari dell’Assegno di inclusione.

Pertanto, per effetto del rinvio operato dall’articolo 12, comma 10, del decreto-legge n. 48/2023, all’articolo 10 del medesimo decreto-legge, l’esonero contributivo previsto per l’assunzione di soggetti beneficiari dell’ADI è riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di soggetti beneficiari del SFL.

Percettori A.d.I. e S.F.L. (4/6)

N.B.: Trasformazione da t.d. a t.i.

Pertanto, nelle ipotesi in cui, nel corso del suo svolgimento, il rapporto di lavoro a tempo determinato già agevolato venga trasformato in un contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta complessivamente fino a un massimo di ventiquattro mesi, sebbene con un'entità differente in presenza del rapporto a tempo determinato (50 per cento dei contributi datoriali) e in presenza di trasformazione a tempo indeterminato dello stesso (100 per cento dei contributi datoriali). Con specifico riferimento alla durata del beneficio riconoscibile, si ricorda che, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del decreto-legge n. 48/2023, l'esonero, nelle ipotesi di assunzioni a tempo determinato, è riconoscibile per una durata massima di dodici mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto. Ne deriva che se il rapporto a tempo determinato di durata pari a dodici mesi viene trasformato a tempo indeterminato, si avrà diritto all'esonero per una durata aggiuntiva di dodici mesi.

Analogamente, si avrà diritto all'esonero per la trasformazione del contratto per una durata aggiuntiva di dodici mesi anche nelle ipotesi in cui il rapporto originario a tempo determinato abbia avuto una durata inferiore a dodici mesi.

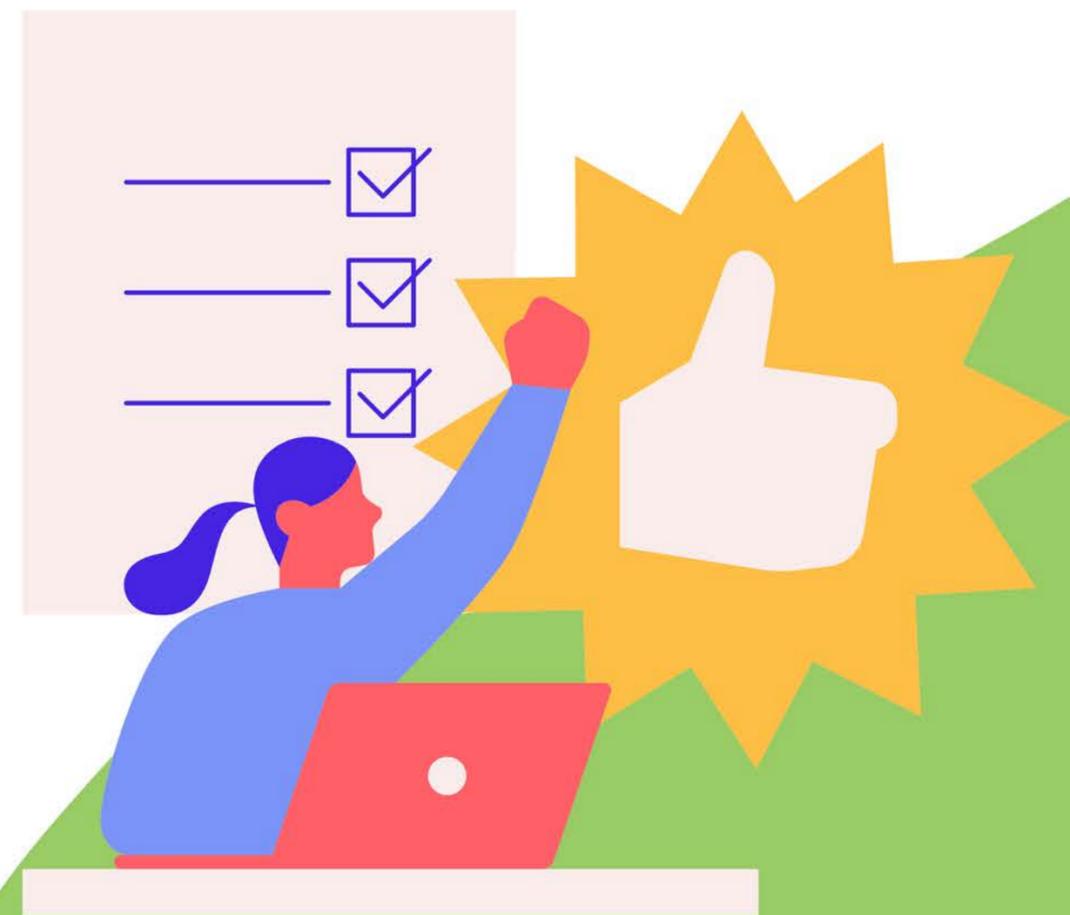
Perceutori A.d.I. e S.F.L. (5/6)

- Nel caso di **licenziamento effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione** del lavoratore beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione, il datore di lavoro sarà tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito. La restituzione dell'incentivo non è dovuta allorquando l'interruzione del rapporto di lavoro si verifichi a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo.
- Pertanto, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto, maggiorato delle sanzioni civili, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione:
 - 1.licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarati illegittimi;
 - 2.recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
 - 3.recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
 - 4.dimissioni del lavoratore per giusta causa.



Percettori A.d.I. e S.F.L. (6/6)

- Il diritto alla fruizione dell'esonero in oggetto è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, al rispetto dei presupposti specificamente previsti dal decreto-legge n. 48/2023, nonché ai principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.
- L'esonero contributivo in questione **rientra nell'ambito della disciplina di aiuti de minimis.**
- L'esonero contributivo è cumulabile con gli incentivi all'assunzione di soggetti disabili di cui all'art. 13 della L. n. 68/1999.



Decontribuzione Sud (1/2)

- Il provvedimento cd. Decontribuzione Sud, applicato a partire dalla mensilità di Luglio 2022, riconosce ai datori di lavoro privati la cui sede lavorativa sia situata in Regioni svantaggiate, un esonero dal versamento dei contributi, con esclusione dei premi Inail.
- La decontribuzione è stata applicata nel quadro degli aiuti ricompresi nel Temporary Crisis Framework.
- Ritenendo che le misure di sostegno nazionali possano effettivamente aiutare le imprese colpite dalle gravi perturbazioni dell'economia causate dall'aggressione russa all'Ucraina, dalle sanzioni imposte dall'U.E. o dai suo partner internazionali, nonché dalle contromisure economiche adottate finora dalla Russia, al fine di preservare i livelli di occupazione **la Commissione con decisione del 15/12/2023 ha prorogato l'applicabilità della decontribuzione al mese di competenza Giugno 2024.**



Decontribuzione Sud (2/2)

- Pertanto, fino al mese di competenza **Giugno 2024**, è confermata la validità del provvedimento che prevede che i datori di lavoro privati (con esclusione dei settori agricolo, finanziario, e lavoro domestico) possano godere dell'esonero dal versamento dei contributi (escluso Inail) in misura pari al 30% fino al 31/12/2025, 20% per gli anni 2026 e 2027, e 10% per gli anni 2028 e 2029, sia per i rapporti lavorativi già instaurati che per quelli da instaurare, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro.

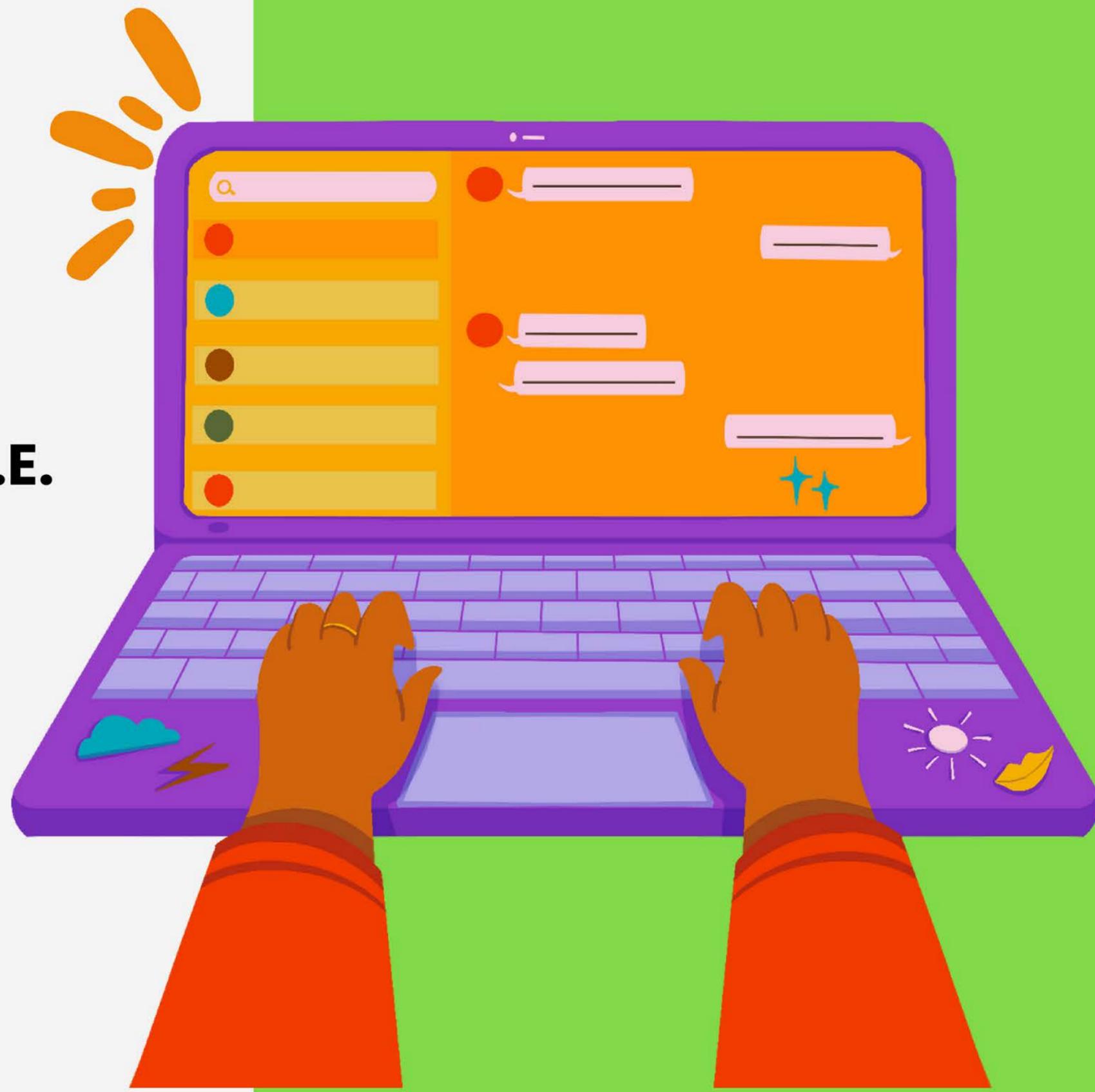
Si ricorda che il massimale di erogazione degli aiuti ricompresi nel Temporary Crisis Framework è stato innalzato a € 335.000 per le imprese attive nei settori della pesca e dell'acquacoltura, ed a € 2,25 milioni per tutte le altre imprese ammissibili al regime di aiuti esistente.



COMPENSAZIONI INPS/INAIL/A.D.E.

Relatore: Bruno Bravi

TaxFocus²⁰²⁴
Il fisco che cambia



Compensazioni in F24 (1/2)

- La Legge di Bilancio 2024 ha previsto che **dal prossimo 1° luglio** non sarà più possibile utilizzare l'homebanking per versamenti a mezzo F24 che contengano la compensazione di crediti Inps e/o Inail.
- Analogamente a quanto già in atto relativamente ai crediti con l'Erario, a partire dal prossimo 1° luglio i datori di lavoro potranno effettuare la compensazione dei crediti di cui sopra solamente con l'utilizzo dei servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate, anche se il saldo finale del modello è diverso da zero.
- Oltre all'obbligo di utilizzo dei canali telematici dell'Agenzia delle Entrate per compensare in F24 i crediti verso l'INAIL e l'INPS, per i crediti maturati nei confronti di questi enti vengono introdotti ulteriori limiti:



Compensazioni in F24 (2/2)

In particolare, si stabilisce che la compensazione dei crediti di qualsiasi importo maturati a titolo di contributi nei confronti dell'INPS, potrà essere effettuata:

- dai **datori di lavoro non agricoli** a partire dal quindicesimo giorno successivo a quello di scadenza del termine mensile per la trasmissione in via telematica dei dati retributivi e delle informazioni necessarie per il calcolo dei contributi da cui il credito emerge o dal quindicesimo giorno successivo alla sua presentazione, se tardiva; dalla data di notifica delle note di rettifica passive;
- dai datori di lavoro che versano la **contribuzione agricola unificata** per la manodopera agricola a decorrere dalla data di scadenza del versamento relativo alla dichiarazione di manodopera agricola da cui il credito emerge;
- dai **lavoratori autonomi** iscritti alle **gestioni speciali degli artigiani ed esercenti attività commerciali e dai liberi professionisti iscritti** alla Gestione separata INPS a decorrere dal decimo giorno successivo a quello di presentazione della dichiarazione dei redditi da cui il credito emerge.



RIDUZIONE CUNEO FISCALE LAVORATORI DIPENDENTI – C. 15

Relatore: Francesca Bravi

TaxFOCUS²⁰²⁴
Il fisco che cambia



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

15. In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero, senza effetti sul rateo di tredicesima, sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 6 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

L'esonero di cui al primo periodo è incrementato, senza effetti sul rateo di tredicesima, di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima.

Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al presente comma, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

Da dove arriva? Ripasso

2022 – Legge di Bilancio per il 2022, art. 1, c. 121

Dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Tenuto conto dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

Da dove arriva? Ripasso

Inps circolare n. 43 del 22/03/2022

→ Può trovare applicazione a condizione che la retribuzione imponibile ai fini previdenziali non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

Da dove arriva? Ripasso

2022 – D.L. n. 115 del 9/8/2022, art. 20, c. 1 (decreto Aiuti-bis)

Per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è incrementato di 1,2 punti percentuali. Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al primo periodo, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

Da dove arriva? Ripasso

Inps messaggi n. 3449 del 26/09/2022 e n. 4009 del 07/11/2022

↪ Potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di importo di 2.692 euro, sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel medesimo mese, laddove inferiore o uguale all'importo di 2.692 euro.



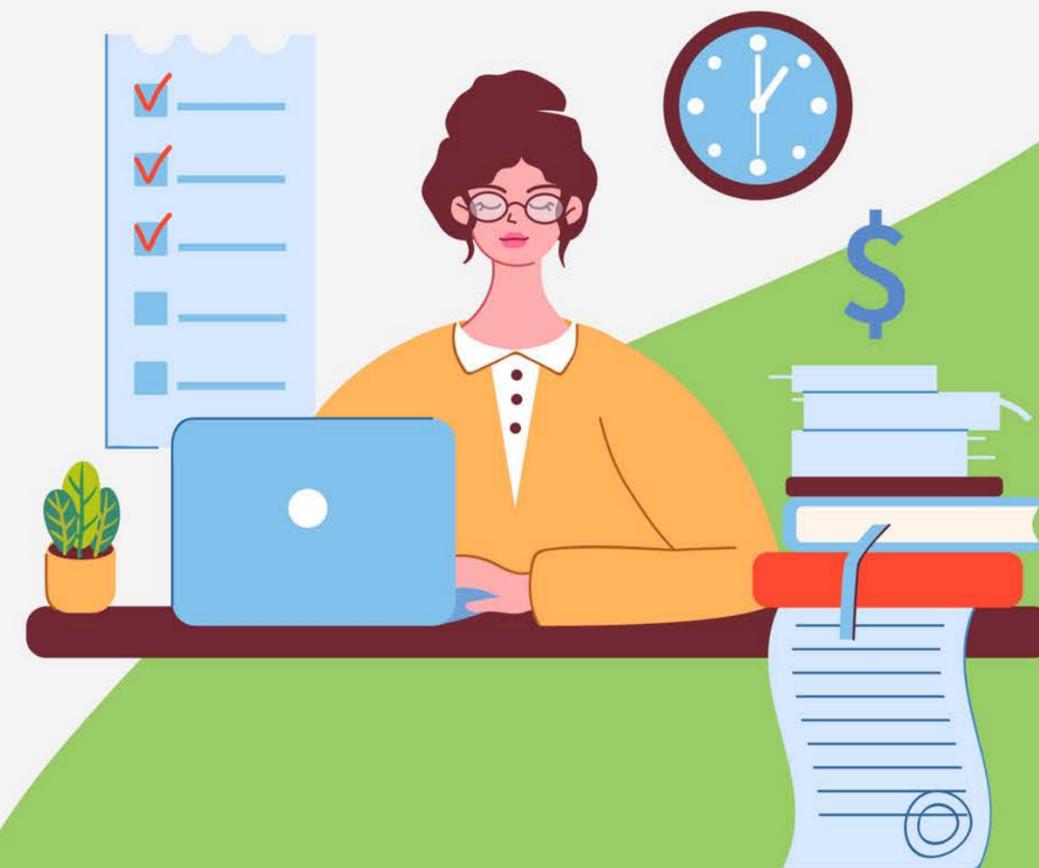
Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

Da dove arriva? Ripasso

2023 – Legge di Bilancio per il 2023, art. 1, c. 281

L'esonero a favore dei lavoratori, introdotto dalla Legge di Bilancio 2022 è riconosciuto per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023:

- nella misura di 2 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile,
- parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- nella misura di 3 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile,
- parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

Da dove arriva? Ripasso

INPS circolare n. 7 del 24/01/23

È riconosciuto *“con i medesimi criteri e modalità”* previsti per l'esonero di cui all'articolo 1, comma 121, della legge n. 234/2021.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

Da dove arriva? Ripasso

2023 – D.L. n. 48 del 04/05/23, art. 39

Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

INPS messaggio n. 1932 del 24/05/23 e n. 2924 del 10/08/23



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

- nella misura di 6 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima;
- nella misura di 7 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

Per quanto riguarda l'applicazione dell'esonero contributivo in trattazione relativamente alla tredicesima mensilità – o al singolo rateo di tredicesima, laddove l'ulteriore mensilità sia erogata mensilmente, invece che in unica soluzione nel mese di dicembre 2024 – il citato articolo 1, comma 15, della legge di Bilancio 2024 prevede espressamente che tale esonero **non abbia effetti sul rateo di tredicesima.**

Le soglie di retribuzione imponibile mensile espressamente previste dalla norma devono, quindi, essere considerate al netto del rateo di tredicesima.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

Chi?

La misura agevolativa trova applicazione, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, per tutti i rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli di apprendistato, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, purché vengano rispettati i limiti della retribuzione mensile espressamente individuati.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

Quanto?

Nelle ipotesi in cui nel mese di riferimento non si ecceda una retribuzione imponibile ai fini previdenziali, come sopra determinata e al netto del rateo di tredicesima, di 2.692 euro e la quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore sia pari al 9,19%, questa, in forza dell'esonero in argomento, potrà essere ridotta di 6 punti percentuali, ossia potrà essere determinata per un ammontare pari a 3,19 punti percentuali.

Analogamente, nelle ipotesi in cui nel mese di riferimento non si ecceda una retribuzione imponibile ai fini previdenziali di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima, e la quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore sia pari al 9,19%, questa, in forza dell'esonero in argomento, potrà essere ridotta di 7 punti percentuali, ossia potrà essere determinata per un ammontare pari a 2,19 punti percentuali.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

- laddove la retribuzione imponibile, al netto del rateo di tredicesima, superi il limite pari a 2.692 euro al mese, non spetterà alcuna riduzione della quota a carico del lavoratore. Pertanto, se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio;
- laddove la retribuzione imponibile, al netto del rateo di tredicesima, superi il limite pari a 1.923 euro al mese, ma sia, comunque, di importo inferiore o pari a 2.692 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 6%;
- laddove la retribuzione mensile, al netto del rateo di tredicesima, non superi il limite pari a 1.923 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 7%.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

Poiché la verifica del rispetto della soglia reddituale deve essere effettuata nel singolo mese di paga, la riduzione della quota dei contributi previdenziali IVS dovuta dal lavoratore potrà assumere, in relazione ai differenti mesi, un'entità diversa, in ragione della retribuzione effettivamente percepita, o non applicarsi, in caso di superamento del massimale di 2.692 euro.

Inoltre, nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la quattordicesima mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva o nei mesi di erogazione dei singoli ratei aggiuntivi, la riduzione contributiva trova applicazione solo con riferimento alla retribuzione imponibile relativa alla singola mensilità, non considerando, pertanto, l'ammontare della stessa mensilità aggiuntiva o dei suoi ratei.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

- nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia cessato il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2023 e, nel corso dell'anno 2024, siano state erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non trova applicazione;
- nelle ipotesi in cui il lavoratore dovesse cessare il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e, nel corso dell'anno 2025, dovessero essergli erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), l'esonero, nell'anno 2025, su tali ultime competenze, non troverà applicazione.

Infine, nelle ipotesi di continuità del rapporto di lavoro, si chiarisce che l'esonero non potrà trovare applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2025, pur se riferiti all'annualità pregressa (quali, ad esempio, i compensi erogati per attività straordinarie).



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

Nelle ipotesi in cui si realizzano variazioni del rapporto di lavoro che comportano la presentazione di più denunce mensili individuali per il medesimo lavoratore (a titolo esemplificativo, ipotesi in cui vi sia una variazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa o ipotesi in cui, nel corso del mese, si verifichi una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato), il limite mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro deve riferirsi al rapporto di lavoro unitariamente considerato. Pertanto, nelle predette ipotesi, in considerazione della circostanza che il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità, sebbene si realizzi una variazione dello stesso, il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

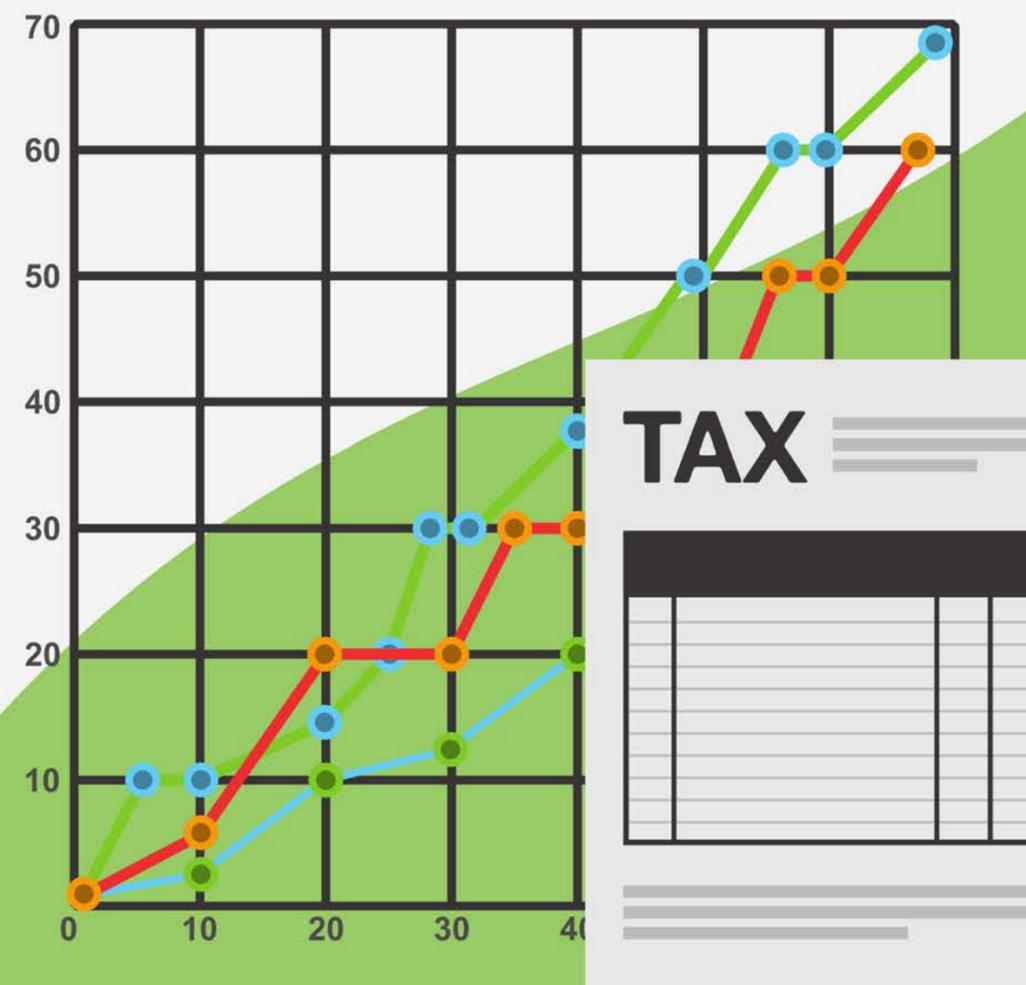
- Le medesime considerazioni valgono per le ipotesi di operazioni societarie e di cessione di contratto che comportano il passaggio dei lavoratori senza soluzione di continuità, nel corso del mese, da un soggetto datoriale a un altro: in tali fattispecie, infatti, il rapporto di lavoro, come previsto dall'articolo 2112 c.c., prosegue con il cessionario e si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto di lavoro già in essere. Pertanto, il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile.
- Analogamente, nelle ulteriori ipotesi in cui, in costanza di un unico rapporto di lavoro, nel medesimo mese vi siano più denunce da parte dello stesso datore di lavoro (ad esempio, nelle ipotesi di personale che transita da una posizione contributiva a un'altra), il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile, riferita al predetto rapporto di lavoro.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

L'esonero contributivo in esame, pertanto, laddove il massimale considerato, al netto del rateo di tredicesima, nelle ipotesi sopra illustrate, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro, potrà essere fruito pro quota nelle singole denunce mensili.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

Diversamente, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro, il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese. Pertanto, in tali ipotesi il massimale di retribuzione imponibile da considerare ai fini della valutazione circa la spettanza dell'esonero sarà pari a 2.692 euro o 1.923 euro per ognuno dei rapporti di lavoro ammessi al beneficio.

In fine, nelle ipotesi in cui, nel medesimo mese, il lavoratore sia contemporaneamente titolare di rapporti di lavoro presso il medesimo datore di lavoro o distinti datori di lavoro (ad esempio, in forza di due rapporti di lavoro part-time) e per tali rapporti siano previste distinte e autonome denunce contributive, il massimale mensile della retribuzione deve essere valutato autonomamente per ogni singolo rapporto di lavoro.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

L'agevolazione in commento non assume la natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Inoltre, il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in una riduzione contributiva per il lavoratore, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è subordinato al possesso del Documento unico di regolarità contributiva (DURC) da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

La disciplina del predetto esonero non è sussumibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea relativa agli aiuti concessi dallo Stato o mediante risorse statali. Pertanto, l'applicazione della predetta misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.



Riduzione cuneo fiscale lavoratori dipendenti – c. 15

E oggi? INPS – circolare n. 11 del 16/01/2024

L'esonero contributivo in trattazione, per la specifica natura di esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori, è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro.

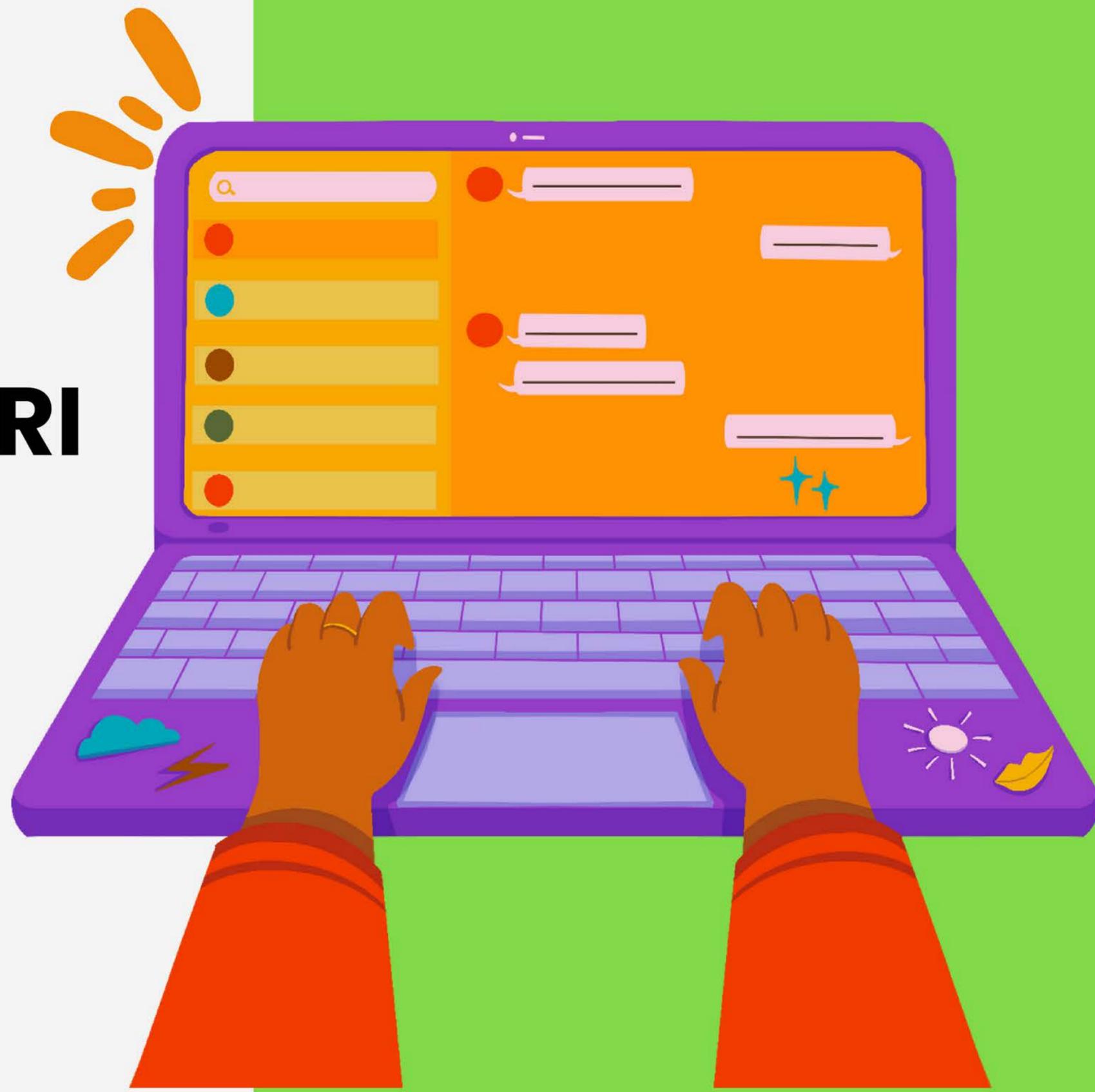
Si precisa, con particolare riferimento alle riduzioni contributive relative alla quota a carico del dipendente, che la riduzione contributiva in esame (sia di 6 punti percentuali che di 7 punti percentuali) risulta alternativa con la decontribuzione per le lavoratrici con figli di cui all'articolo 1, commi da 180 a 182, della medesima legge di Bilancio 2024.



ESONERO LAVORATRICI MADRI – CC. 180/182

Relatore: Francesca Bravi

TaxFOCUS²⁰²⁴
Il fisco che cambia



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

180. Fermo restando quanto previsto al comma 15, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

181. L'esonero di cui al comma 180 è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

182. Per gli esoneri di cui ai commi 180 e 181 resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

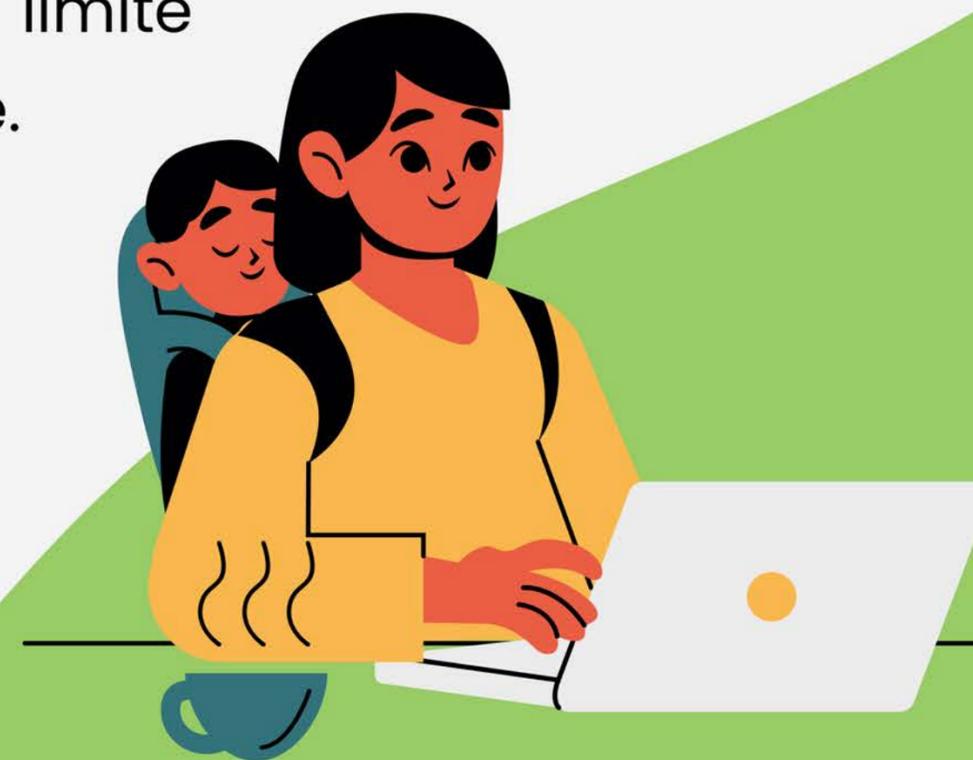


Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

➔ La misura agevolativa si sostanzia in un abbattimento totale della contribuzione previdenziale dovuta dalla lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare su base mensile.

➔ Poiché l'esonero in questione trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a carico della lavoratrice madre, la misura non rientra nella nozione di aiuto di Stato, trattandosi di un'agevolazione fruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Per le ragioni di cui sopra, la disciplina dell'esonero in esame non è suscumbibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) relativa agli aiuti concessi dallo Stato o mediante risorse statali. Pertanto, l'applicazione della predetta misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Quali lavoratrici?

→ Possono accedere all'esonero in trattazione tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro sia pubblici che privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli appartenenti al settore agricolo, con l'esclusione dei soli rapporti di lavoro domestico.

→ Spetta in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, risultino essere madri di tre figli o più figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Quali lavoratrici?

La realizzazione del requisito si intende soddisfatta al momento della nascita del terzo figlio (o successivo) e la verifica dello stesso requisito si cristallizza alla data della nascita del terzo figlio (o successivo), non producendosi alcuna decadenza dal diritto a beneficiare della riduzione contributiva in oggetto in caso di premorienza di uno o più figli o fuoriuscita di uno dei figli dal nucleo familiare o, ancora, nelle ipotesi di non convivenza di uno dei figli o di affidamento esclusivo al padre.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Quali lavoratrici?

→ Possono accedere anche le lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, risultino essere madri di due figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni.

→ Il requisito dell'essere madre di due figli si intende perfezionato al momento della nascita del secondo figlio e si cristallizza con riferimento a tale data, essendo irrilevante l'eventuale successiva premorienza di un figlio.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Quali lavoratrici?

➔ Nelle ipotesi in cui sia prevista l'integrazione dell'indennità da parte del datore di lavoro per il congedo fruito, spetta a partire dal mese di perfezionamento del requisito richiesto dalla norma.

Sono presenti esempi nella circolare



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Quali lavoratrici?

Resta fermo che, qualora il rapporto di lavoro a tempo indeterminato venga instaurato successivamente alla realizzazione dello status di madre con due o tre figli, l'esonero in trattazione, in presenza dei requisiti legittimanti, troverà applicazione a partire dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

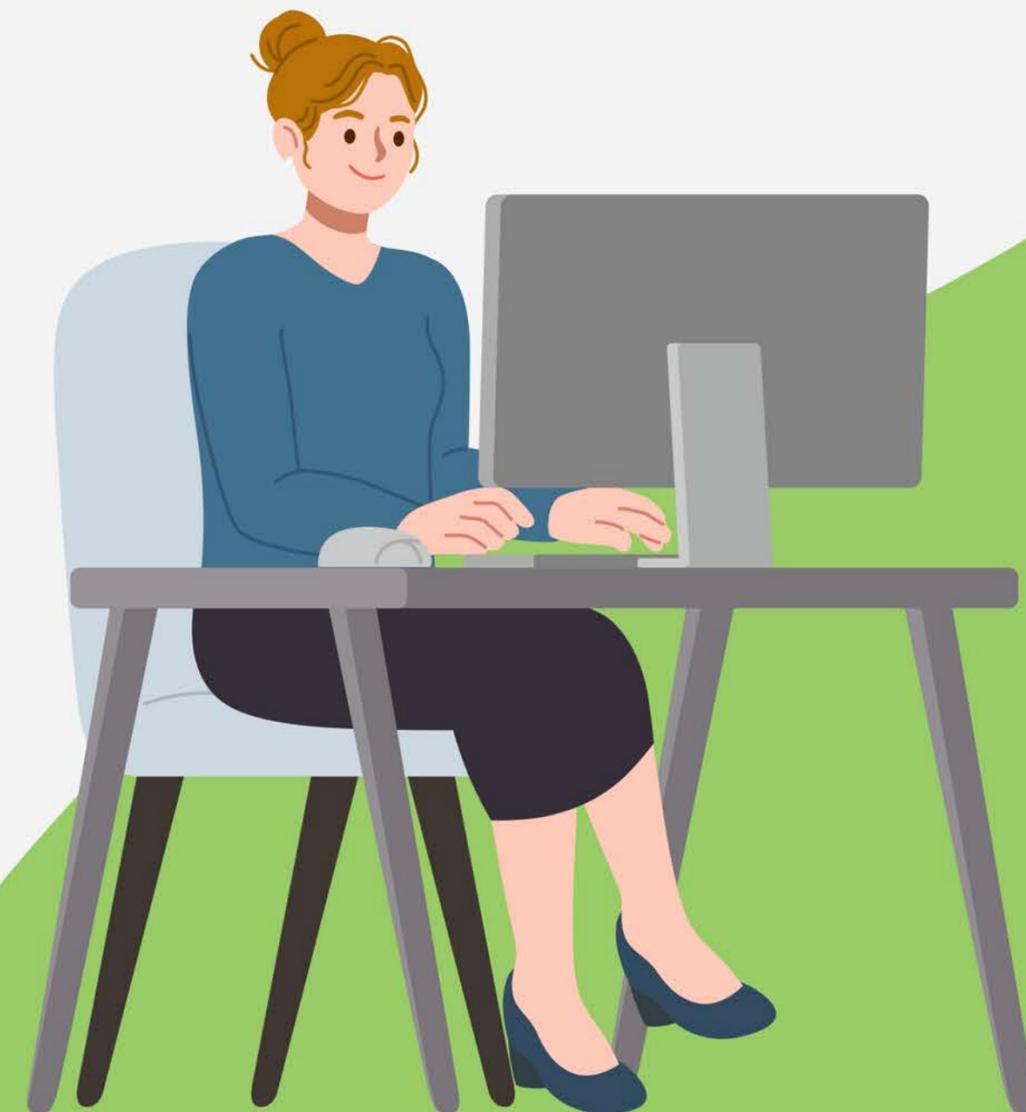
INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Quali lavoratrici?

Nelle ipotesi in cui la nascita del secondo figlio avvenga l'11 giugno 2024 e rapporto di lavoro dipendente venga instaurato a decorrere dal 1° settembre 2024, l'esonero trova applicazione a partire dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2024.



Tenuto conto della parificazione tra la filiazione naturale e gli istituti dell'adozione e dell'affidamento operata dal Testo unico della maternità e della paternità, deve ritenersi che la riduzione contributiva in esame spetti anche alle lavoratrici che hanno bambini in adozione o in affidamento.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Quali lavoratrici?

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato dei settori pubblico e privato, incluso il settore agricolo, compresi i casi di regime di part-time, i tempi indeterminati a scopo di somministrazione, il contratto di apprendistato, i rapporti di lavoro instaurati in attuazione del vincolo associativo, con l'esclusione dei rapporti di lavoro domestico.



L'agevolazione spetta, in caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato, dal mese della trasformazione.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Assetto e misura?

➔ L'esonero è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile.

➔ La soglia massima di esonero della contribuzione dovuta dalla lavoratrice, riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 250 euro ($\text{€ } 3.000/12$) e, per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro ($\text{€ } 250/31$) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Assetto e misura?

➔ Tali soglie massime devono ritenersi valide anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro part-time, per le quali, pertanto, non è richiesta una riparametrazione dell'ammontare dell'esonero spettante.

➔ Resta ferma la possibilità per la medesima lavoratrice titolare di rapporti di lavoro di avvalersi dell'esonero in trattazione per ciascun rapporto.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Assetto e misura?

Nel caso in cui la lavoratrice madre, alla data del 1° gennaio 2024, risulti già essere madre di tre o più figli, di cui il minore abbia un'età inferiore a 18 anni, l'esonero trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Viceversa, nel caso in cui il requisito dell'essere madre di tre o più figli si perfezioni in un momento successivo a tale data, l'esonero trova applicazione a partire dal mese della nascita del terzo figlio.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Assetto e misura?

➔ Parimenti, nel caso in cui la lavoratrice madre, alla data del 1° gennaio 2024, risulti già essere madre due figli, di cui il minore abbia un'età inferiore a 10 anni, l'esonero trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Viceversa, nel caso in cui il requisito dell'essere madre di due figli si perfezioni in un momento successivo a tale data, l'esonero trova applicazione a partire dal mese della nascita del secondo figlio.

Per i rapporti di lavoro instaurandi, invece, la decorrenza dell'esonero, è, in presenza dei presupposti legittimanti, a partire dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Assetto e misura?

Le misure cessano di avere effetto al verificarsi della prima delle due scadenze individuate dalla norma. Nello specifico:

- l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, cessa di avere applicazione alla data del 31 dicembre 2026 o nel mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, qualora tale evento si realizzi prima della scadenza prevista del 31 dicembre 2026;
- l'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, cessa di avere applicazione alla data del 31 dicembre 2024 o nel mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, qualora tale evento si realizzi prima della scadenza prevista del 31 dicembre 2024.



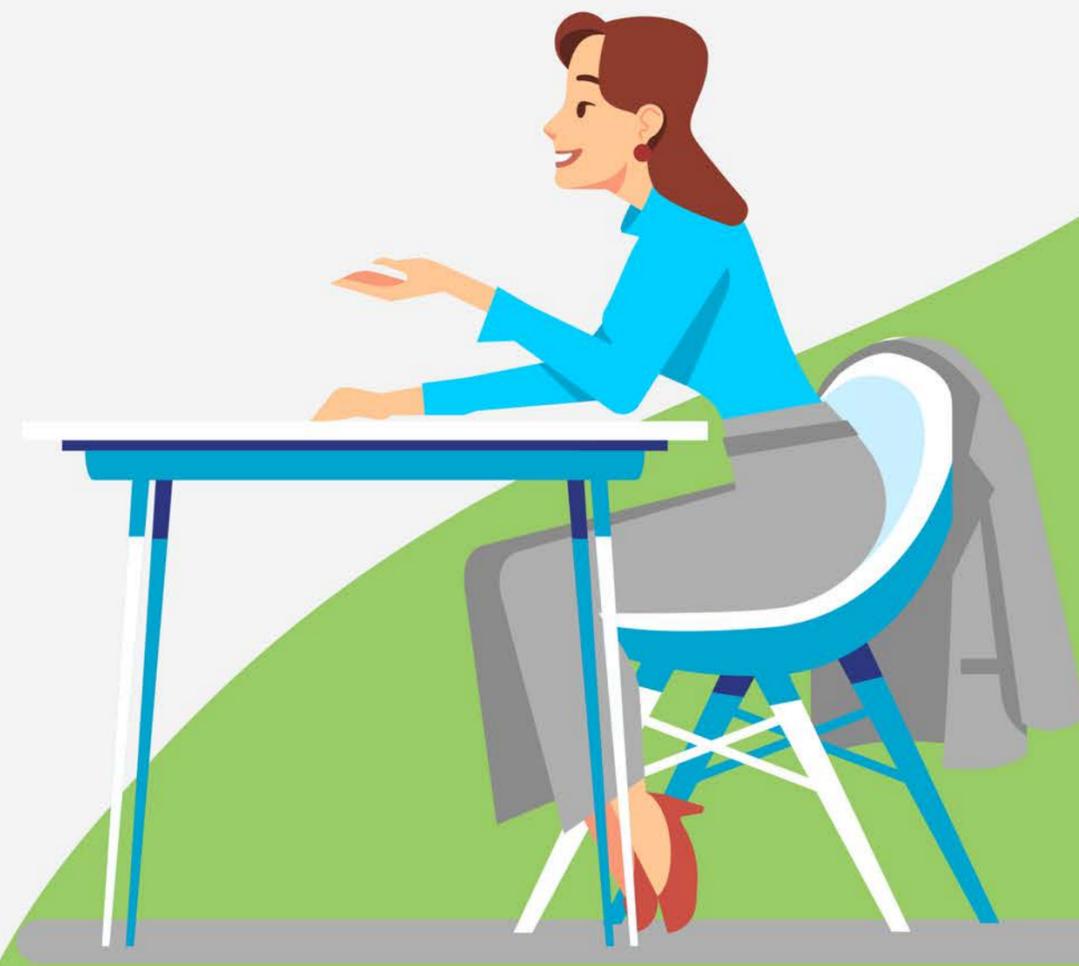
Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Assetto e misura?

La misura agevolativa si applica sulla quota dei contributi a carico della lavoratrice madre, in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato dei settori pubblico e privato, sia instaurati che instaurandi, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, a condizione che, nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026:

- la lavoratrice sia madre di tre o più figli;
- il figlio più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni (da intendersi come 17 anni e 364 giorni).



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Assetto e misura?

Per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, l'esonero trova applicazione anche in favore delle lavoratrici madri di due figli, a condizione che il figlio più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni (da intendersi come 9 anni e 364 giorni).

Trova applicazione anche in favore delle lavoratrici che, nell'ambito del proprio nucleo familiare, abbiano bambini in adozione o affidamento.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Assetto e misura?

L'agevolazione non assume la natura di incentivo all'assunzione e non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015. Non è inoltre subordinata al possesso del DURC da parte del datore di lavoro.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Rapporti con altri istituti?

La riduzione contributiva suddetta trova applicazione, nella misura del 6%, a condizione che, nel singolo mese di paga, la retribuzione percepita dal lavoratore non superi la soglia massima di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima o di ulteriori ratei aggiuntivi. Ne deriva che, per le retribuzioni mensili pari a 2.692 euro, l'onere contributivo massimo che può essere sostenuto dalla lavoratrice, ipotizzando un'aliquota contributiva pari a 9,19%, risulta essere di 247,39 euro. Detto importo, pertanto, nel singolo mese di paga, è inferiore alla quota contributiva massima esonerabile ai sensi dell'articolo 1, commi 180 e 181, della legge di Bilancio 2024, pari a 250 euro mensili (3.000 euro annui/12).



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Rapporti con altri istituti?

Ne consegue che l'applicazione della riduzione contributiva in argomento a favore delle lavoratrici madri, nel singolo mese di paga, esaurisce l'importo massimo esonerabile sulla quota IVS a carico della lavoratrice, non residuando, pertanto, un concreto spazio di autonoma operatività dell'esonero IVS previsto dal comma 15 della legge di Bilancio 2024. Laddove sussistano i presupposti legittimanti per l'applicazione di entrambe le misure, quindi, queste possono trovare sostanziale applicazione soltanto in via alternativa tra di loro.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Rapporti con altri istituti?

Resto fermo che dal mese successivo rispetto alla fruizione di una delle due misure di esonero (ad esempio, nelle ipotesi, per le lavoratrici madri di tre o più figli, in cui venga raggiunta la maggiore età del figlio più piccolo o, al contrario, in caso di nascita del terzo o di ulteriore figlio) si possa ricorrere, in presenza dei presupposti legittimanti, alla diversa misura di esonero della quota a carico della lavoratrice.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Uniemens

Per la fruizione dell'esonero è prevista l'esposizione in denuncia dal mese di competenza di febbraio 2024.

 In <**CodiceCausale**> deve essere inserito il valore "ELA3" avente il significato di "Esonero articolo 1, comma 180, legge n. 213/2023" nella casistica in cui sono presenti almeno tre figli o il valore "ELA2" avente il significato di "Esonero articolo 1, comma 181, legge n. 213/2023" nella casistica in cui sono presenti due figli.

 La valorizzazione dell'elemento <**AnnoMeseRif**> con riferimento al mese di gennaio 2024 e febbraio 2024 arretrati può essere effettuata nei flussi Uniemens dei tre mesi successivi alla pubblicazione della presente circolare (marzo, aprile, maggio 2024).

Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Uniemens

 Nel caso in cui i datori di lavoro abbiano già esposto sulla mensilità di gennaio 2024 o nei mesi di nascita del figlio l'esonero sulla quota IVS a carico della lavoratrice previsto dall'articolo 1, comma 15, della legge di Bilancio 2024, per poter usufruire dell'esonero oggetto della presente circolare, devono provvedere alla restituzione dell'importo già conguagliato.

Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Istruzioni operative

Al fine di agevolare l'accesso alla misura in trattazione, le lavoratrici pubbliche e private titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato **possono** comunicare al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero in argomento, rendendo noti al medesimo datore di lavoro il numero dei figli e i codici fiscali di due o tre figli.

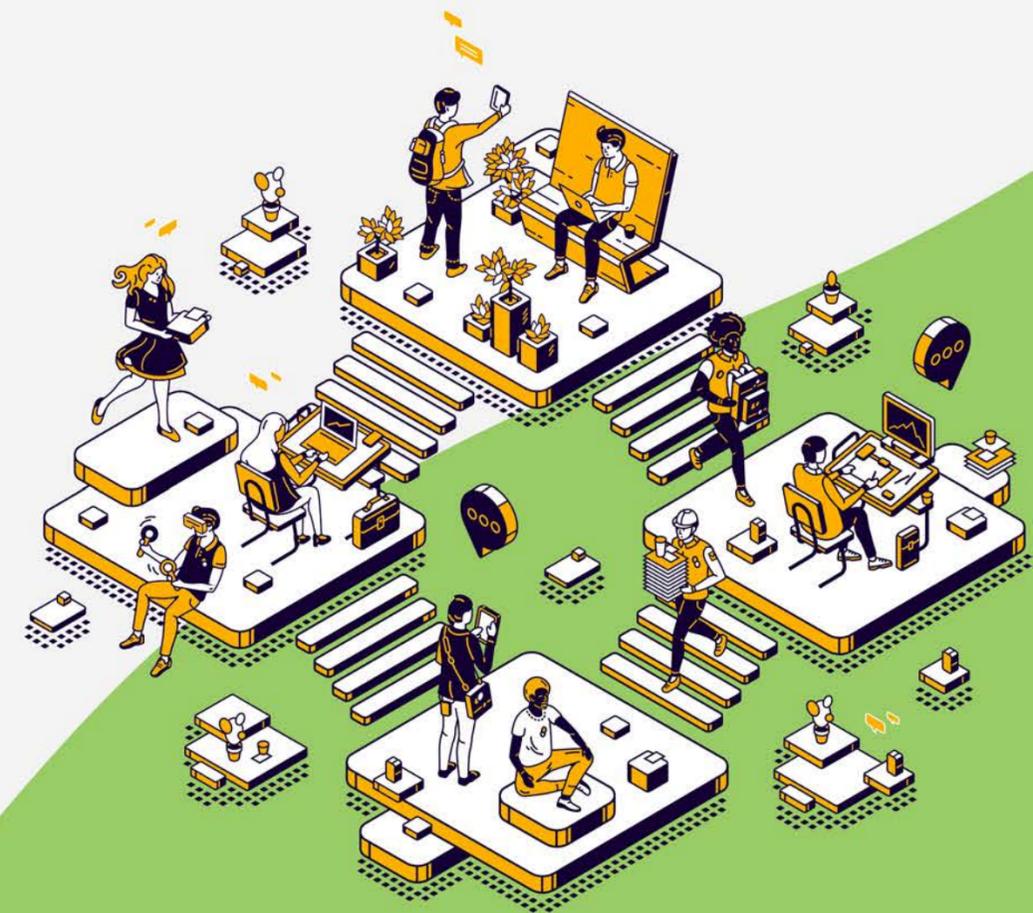


Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Istruzioni operative

La compilazione da parte del datore di lavoro delle denunce con le informazioni relative ai codici fiscali di due o tre figli (qualora la lavoratrice sia madre di più di tre figli è sufficiente indicare tre codici fiscali, comprendendo il codice fiscale del figlio più piccolo) consente all'Istituto, in collaborazione con gli Enti preposti alla detenzione e al trattamento delle informazioni riguardanti la genitorialità o l'affido, di effettuare i controlli di coerenza di quanto dichiarato e, qualora i dati dichiarati dovessero risultare non veritieri, di provvedere tempestivamente al disconoscimento della misura di esonero.



Esonero lavoratrici madri – cc. 180/182

INPS – circolare n. 27 del 31/01/2024

Istruzioni operative

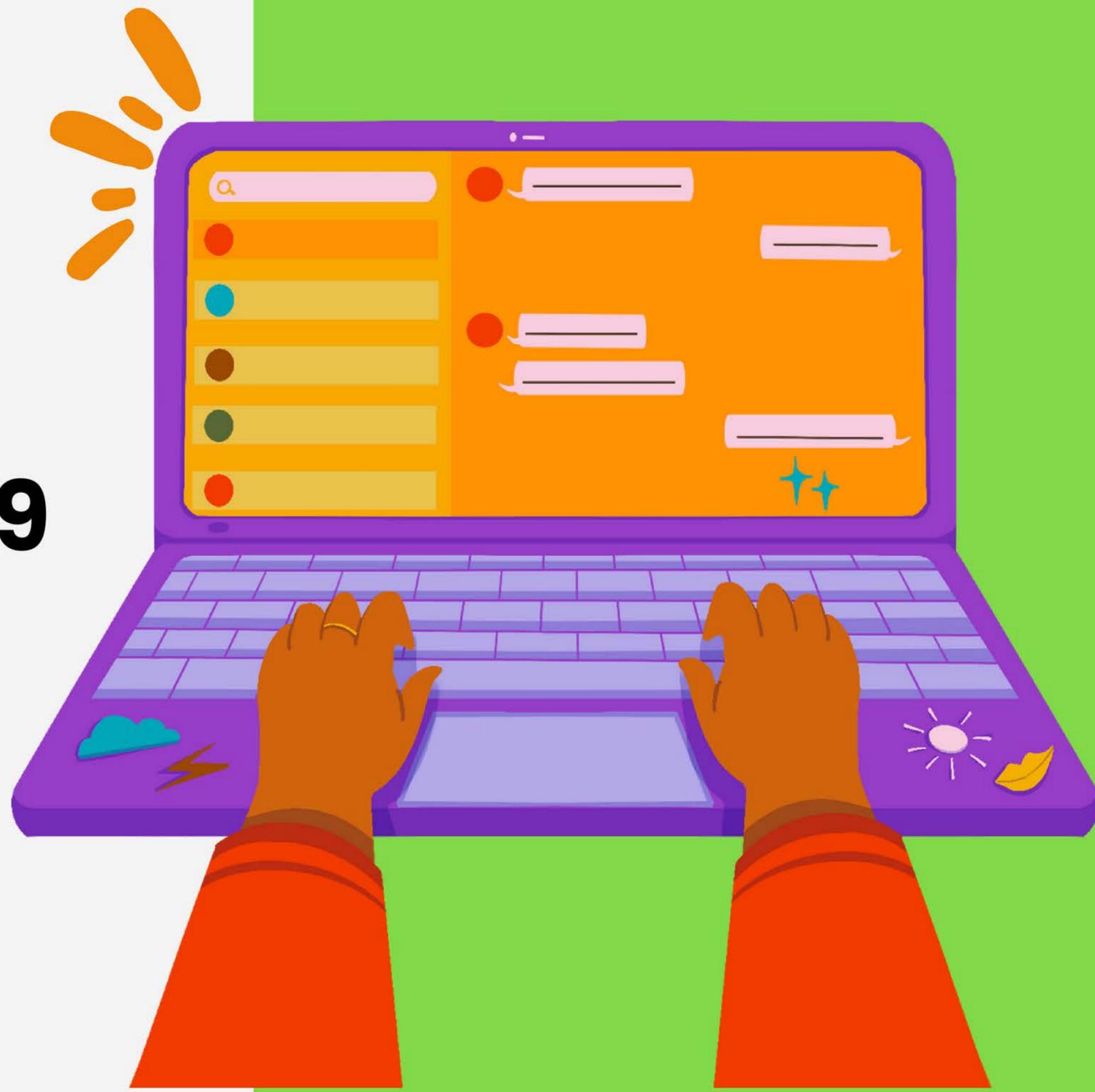
Qualora la lavoratrice volesse comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli, tale possibilità è consentita mediante predisposizione di un apposito applicativo che la lavoratrice può compilare inserendo i codici fiscali dei figli (sarà dato atto della disponibilità di tale applicativo sul sito Inps con apposito messaggio).



CONGEDO PARENTALE – C. 179

Relatore: Francesca Bravi

TaxFOCUS²⁰²⁴
Il fisco che cambia



Congedo parentale – c. 179

179. All'articolo 34, comma 1, secondo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole: "elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione" sono sostituite dalle seguenti: "elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024".



Congedo parentale – c. 179

↪ L'articolo 34, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente comma, si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, successivamente al 31 dicembre 2023.



Congedo parentale – c. 179

In attesa di istruzioni da parte degli Enti

Quindi cosa spetta?

In base alle novità introdotte, per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 D.Lgs. 151/2001, fino al 12° anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di 2 mesi fino al 6° anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di 1 mese e alla misura del 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese.



Congedo parentale – c. 179

In attesa di istruzioni da parte degli Enti

Quindi cosa spetta?

➔ Il secondo mese di indennità elevata a livello strutturale al 60%, nel 2024 spetta però all'80%.

➔ Quanto sopra si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31.12.2023.

INPS circolare n. 4 del 05/01/24 (rimanda a successive istruzioni)



Congedo parentale – c. 179

Quale la disciplina fino ad oggi? Com'era in precedenza 2022

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per i seguenti periodi:

madre lavoratrice:

- un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- padre lavoratore: un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.



I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi elevati a 11.



In caso di unico genitore o affidamento esclusivo: un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.



Congedo parentale – c. 179

Quale la disciplina fino ad oggi? Com'era in precedenza - 2022

Ciascun genitore lavoratore ha diritto a tre mesi (non trasferibili) di indennità pari al 30% della retribuzione (3 mesi alla lavoratrice madre + 3 mesi al lavoratore padre);

Inoltre, in alternativa tra loro, i genitori hanno diritto, ad ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione (3 mesi ad uno solo dei due genitori);

In caso di genitore unico, gli spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori (oltre 9 mesi sopra descritti), fino al dodicesimo anno di vita del bambino, (e non più fino all'ottavo) spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.



Congedo parentale – c. 179

Quale la disciplina fino ad oggi? Com'era in precedenza – 2023

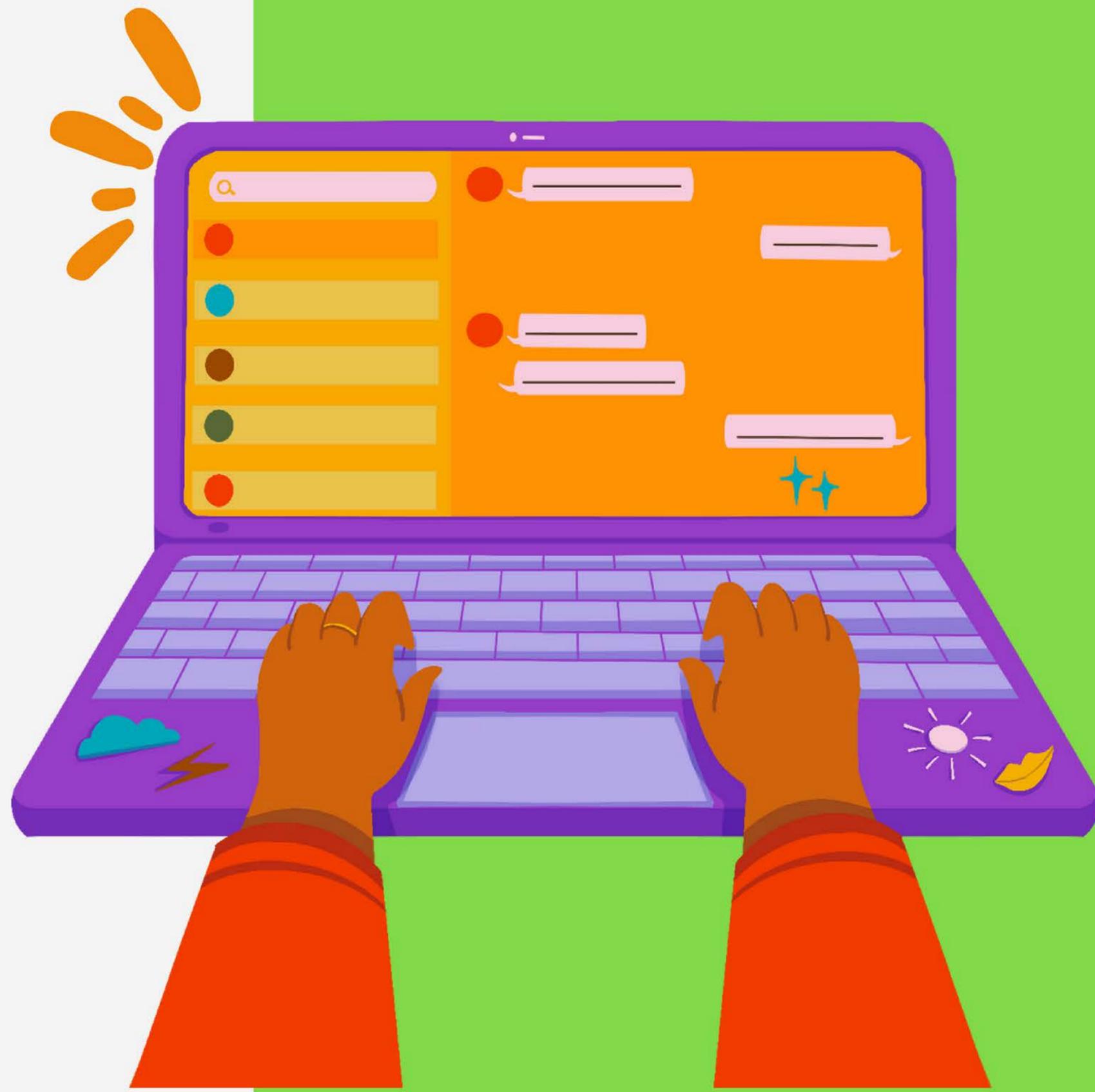
La Legge di Bilancio per il 2023 ha previsto l'incremento dal 30% all'80% dell'indennità per congedo parentale nel limite massimo di un mese, da usufruire, in alternativa tra i genitori, entro il sesto anno di vita del figlio, con esclusivo riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori, che terminano il periodo di congedo di maternità o paternità successivamente al 31 dicembre 2022.



ISCRO

Relatore: Debhorah Di Rosa

TaxFOCUS²⁰²⁴
Il fisco che cambia



ISCRO

Indennità di continuità reddituale per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata INPS

Strutturale

Beneficiari: iscritti alla Gestione separata per l'esercizio abituale di attività di lavoro autonomo.

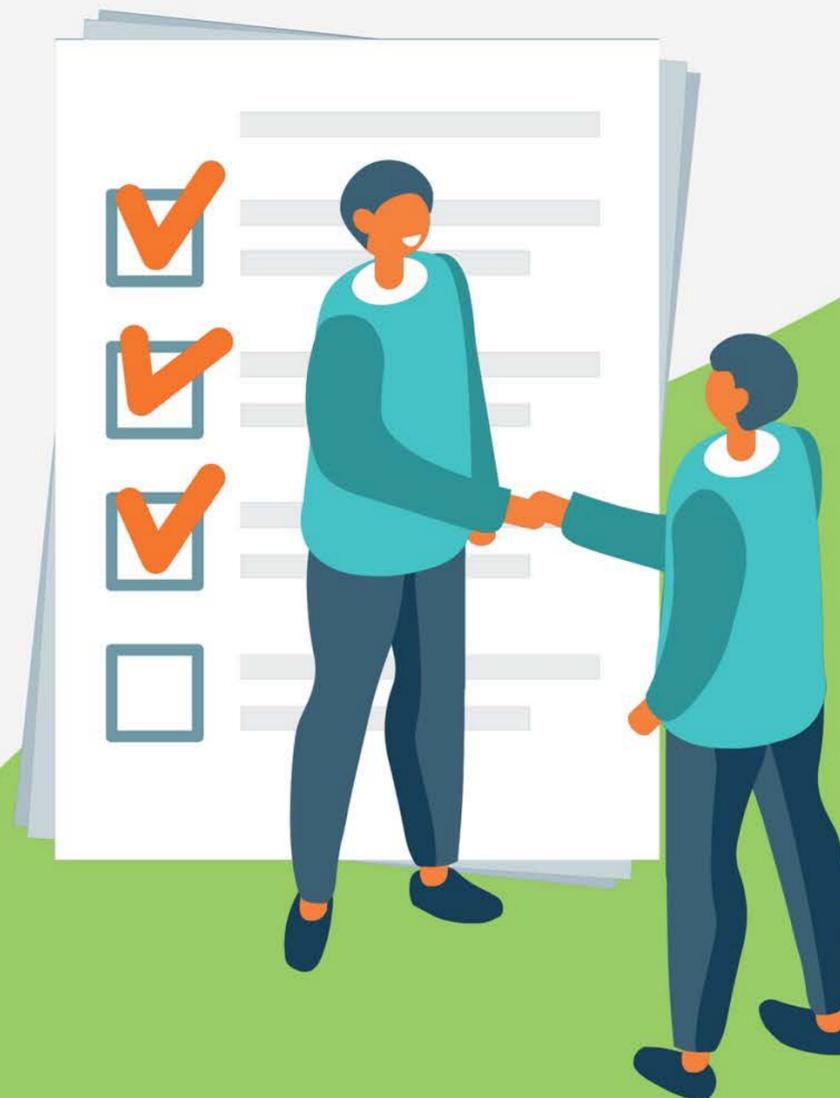
1. non titolari di trattamento pensionistico diretto
2. non assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie;
3. non beneficiari di reddito di inclusione;
4. Reddito di lavoro autonomo, anno precedente la presentazione della domanda, < 70% della media dei redditi da lavoro autonomo dei due anni precedenti all'anno precedente a quello di presentazione della domanda;
5. Reddito anno precedente < 12.000 euro, annualmente rivalutato;
6. DURC e partita IVA attiva da almeno tre anni alla data di presentazione della domanda.



ISCRO

Redditi di lavoro autonomo:

- l'esercizio di arti e professioni,
- i redditi derivanti dalla utilizzazione economica, da parte dell'autore o inventore, di opere dell'ingegno, di brevetti industria informazioni relativi ad esperienze acquisite in campo industriale, commerciale o scientifico, se non sono conseguiti nell'esercizio di imprese commerciali;
- le partecipazioni agli utili per apporto di prestazione di lavoro;
- le partecipazioni agli utili spettanti ai promotori e ai soci fondatori di società per azioni, in accomandita per azioni e a responsabilità limitata;
- le indennità per la cessazione di rapporti di agenzia;
- i redditi derivanti dall'attività di levata dei protesti esercitata dai segretari comunali ai sensi della legge 12 giugno 1973, n. 349;
- le indennità corrisposte ai giudici onorari di pace e ai vice procuratori onorari.



ISCRO

MAX 6 mesi:

Indennità, fiscalmente imponibile: 25%, su base semestrale, della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati nei due anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda.

Max 881,23 min 275,38 euro mensili (importi 2023)

Domanda INPS in via telematica entro il 31 ottobre di ciascun anno di fruizione.

NO contribuzione figurativa.

N.B. La prestazione può essere richiesta una sola volta nel triennio.

Cessazione della Partita Iva nel corso della erogazione:
stop indennità

Frequenza obbligatoria a percorsi di aggiornamento personalizzati.



Novità ISA decreto Adempimenti

Premi di risultato: somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza ed innovazione nonché sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

PROROGA 2024

Riduzione dell'aliquota di imposta sostitutiva IRPEF e addizionali regionali e comunali al 5%.

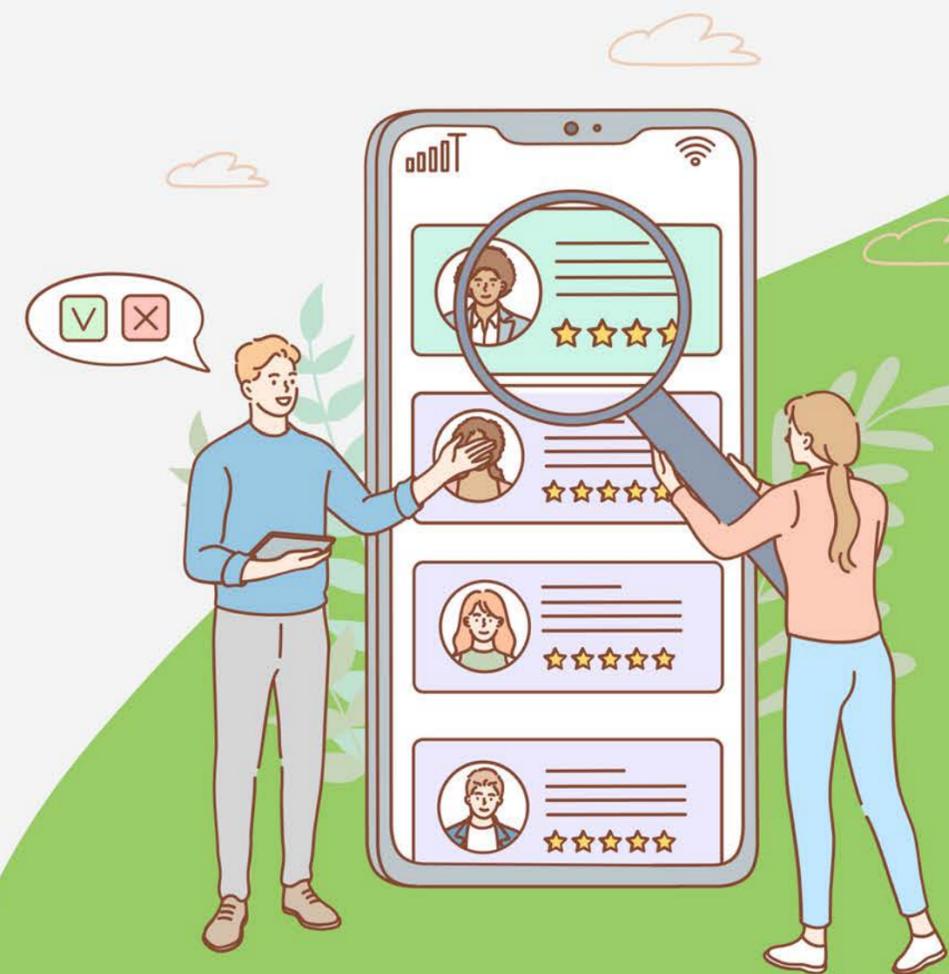
Detassazione premi di risultato

Datori di lavoro che non rientrano tra le amministrazioni pubbliche), ivi compresi gli enti pubblici economici e le Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i dipendenti di queste ultime prestino attività nelle pubbliche amministrazioni.

Lavoratori del settore privato - reddito anno precedente a quello di percezione dei **premi < 80.000 euro**, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva in oggetto (anche più rapporti di lavoro), inclusi pensioni, TFR e retribuzioni dall'estero.

Se diverso datore, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

L'agevolazione è applicabile anche se nell'anno precedente non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente ed anche se il limite reddituale venga superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi ad essi assimilati. Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, inoltre, è irrilevante il superamento della soglia di reddito nell'anno in cui sono erogati i premi agevolati o gli utili, fermo restando che ciò determinerà l'esclusione del beneficio per i premi eventualmente erogati nell'anno successivo.



Detassazione premi di risultato

Per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. I contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere:

- nell'aumento della produzione,
- in risparmi dei fattori produttivi,
- nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato,
- rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati (art. 2 del D.M. 25 marzo 2016).

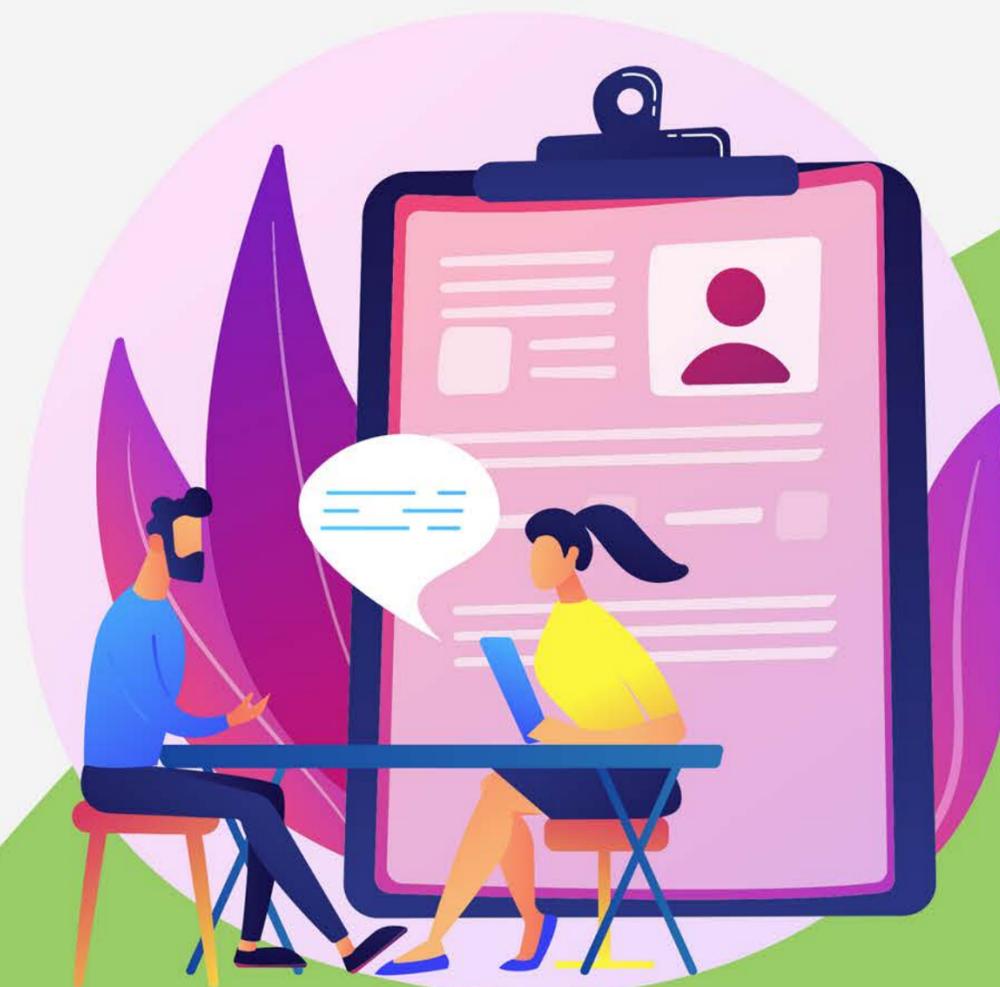


Premi di risultato

Contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” e “dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria” ivi compresi i contratti collettivi aziendali stipulati con le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, seppur esterne all'azienda

NO accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro

Per poter beneficiare dell'applicazione dell'imposta sostitutiva è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali, che prevedono la erogazione di premi di risultato siano depositati presso l'Ispettorato territoriale del lavoro entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto.

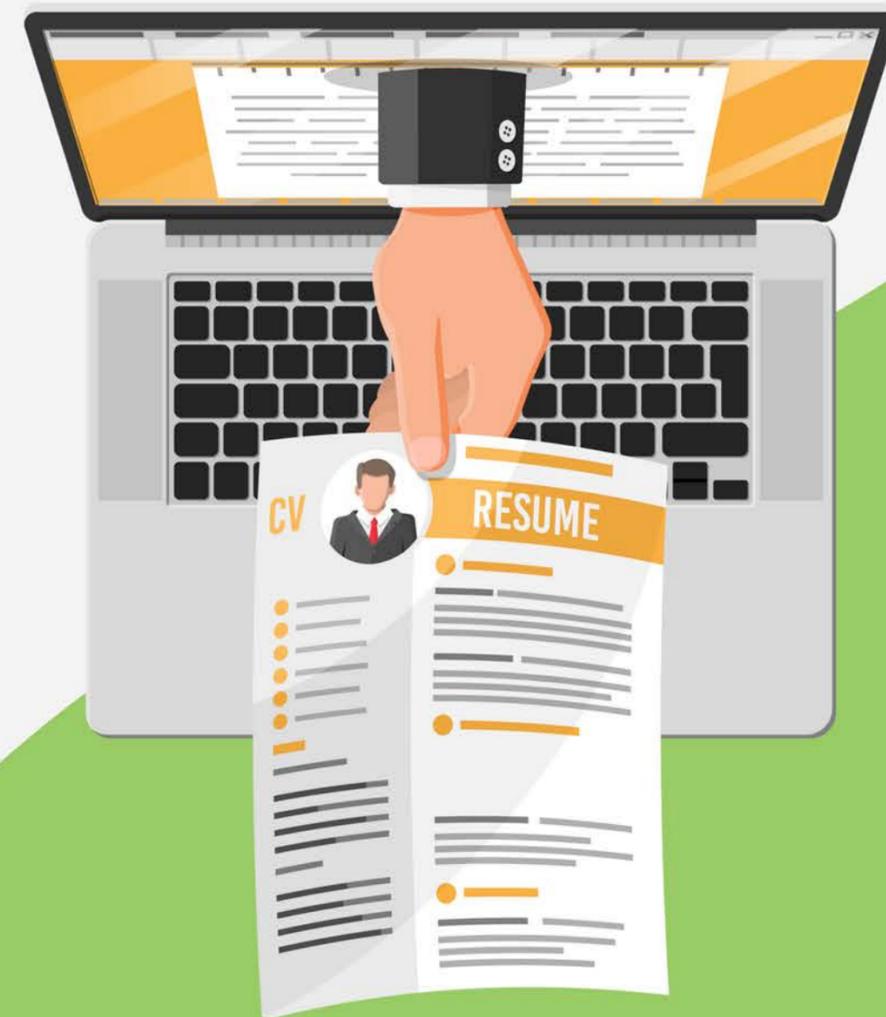


Detassazione premi di risultato

3.000 euro lordi al netto dei contributi previdenziali, sia per la quota a carico del datore di lavoro che per la quota a carico del lavoratore.

Il limite di 3.000 euro deve intendersi, pertanto, al lordo della ritenuta fiscale del 5 per cento e al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie

Il regime fiscale di favore può applicarsi sempreché il raggiungimento degli obiettivi incrementali avvenga successivamente alla stipula del contratto.



Nuova Irpef e detrazioni

La Legge di Bilancio 2024 è intervenuta a modifica delle aliquote Irpef, ridefinendo aliquote e scaglioni come di seguito:

- ➔ 23% per i redditi fino a 28.000 euro;
- ➔ 35% per i redditi superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro;
- ➔ 43% per i redditi che superano 50.000 euro.



Nuova Irpef e detrazioni

REDDITO	DETRAZIONE IRPEF
Fino a 15mila	1.995 (non inferiore a 690 o se a tempo determinato non inferiore a 1.380)
Oltre 15.000 fino a 28.000	$1.910 + 1.190 * (28.000 - \text{reddito}) / 13.000$ + 65 euro se reddito compreso tra 25.000 e 28.000 euro
Oltre 28.000 fino a 50.000	$1.910 * (50.000 - \text{reddito}) / 22.000$ + 65 euro se reddito compreso tra 28.000 e 50.000 euro
Oltre 50.000	–

Nuova Irpef e detrazioni

	esonero 6	esonero 0
imponibile lordo contributivo	2650	2650
trattenuta INPS c/dip	243,535	243,535
esonero ctr INPS c/dip	84,535	
imponibile fiscale	2565,465	2406,465
irpef lorda	897,91275	842,26275
detrazioni lavoro dip.	125,869334	140,823765
irpef netta	772,043416	701,438985
netto in busta	1793,42158	1705,02602
aumento retribuzione netta	88,3955682	
	esonero 6	esonero 0
REDDITO LORDO ANNO	33351,045	31284,045
DETRAZIONI ANNUE	1510,432	1689,88518

Nuova Irpef e detrazioni

	esonero 6	esonero 0
imponibile lordo contributivo	1950	1950
trattenuta INPS c/dip	179,205	179,205
esonero ctr INPS c/dip	62,205	
imponibile fiscale	1887,795	1770,795
irpef lorda	434,19285	407,28285
detrazioni lavoro dip.	190,966739	202,569239
irpef netta	243,226111	204,713611
netto in busta	1644,56889	1566,08139
aumento retribuzione netta	78,4875	
	esonero 6	esonero 0
REDDITO LORDO ANNO	24541,335	23020,335
DETRAZIONI ANNUE	2291,60087	2430,83087

Nuova Irpef e detrazioni

	esonero 7	esonero 0
imponibile lordo contributivo	1500	1500
trattenuta INPS c/dip	137,85	137,85
esonero ctr INPS c/dip	32,85	
imponibile fiscale	1467,15	1362,15
irpef lorda	337,4445	313,2945
detrazioni lavoro dip.	227,264035	237,676535
irpef netta	110,180465	75,6179647
netto in busta	1356,96954	1286,53204
aumento retribuzione netta	70,4375	
	esonero 7	esonero 0
REDDITO LORDO ANNO	19072,95	17707,95
DETRAZIONI ANNUE	2727,16842	2852,11842

Trattamento integrativo turismo

Primo semestre del 2024

Lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale che non concorre alla formazione del reddito.

15% delle retribuzioni lorde corrisposte in riferimento alle prestazioni di:

- lavoro notturno,
- lavoro straordinario,

effettuate nei giorni festivi.



Trattamento integrativo turismo

La misura si applica ai lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di **importo non superiore, nel periodo d'imposta 2023, a 40.000 euro**, alle dipendenze di esercizi di:

- ristorazione, per la somministrazione di pasti e di bevande (ristoranti, trattorie, tavole calde, pizzerie, birrerie ed esercizi simili), esercizi per la somministrazione di bevande, comprese quelle alcoliche di qualsiasi gradazione, nonché di latte, di dolci, compresi i generi di pasticceria e gelateria, e di prodotti di gastronomia (bar, caffè, gelaterie, pasticcerie ed esercizi simili), anche quando la somministrazione di alimenti e di bevande viene effettuata congiuntamente ad attività di trattenimento e svago, in sale da ballo, sale da gioco, locali notturni, stabilimenti balneari ed esercizi simili.



Trattamento integrativo turismo

Lavoro notturno: attività lavorativa svolta nell'arco di almeno 7 ore consecutive nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Lavoratore notturno colui che:

- svolga, durante il periodo notturno come in precedenza definito, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
- in assenza della disciplina collettiva, svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno, riproporzionabili in caso di lavoro a tempo parziale;
- svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo la disciplina dettata dalla contrattazione collettiva.

Lavoro straordinario: lavoro svolto oltre il normale orario di lavoro.



Trattamento integrativo turismo

L'attenzione va posta sul periodo di effettuazione della prestazione lavorativa. Il datore di lavoro può erogare il trattamento integrativo speciale a partire dalla prima retribuzione utile, comprendendo nella stessa anche le quote riferite a mesi precedenti non ancora erogate, anche successivamente al **30 giugno 2024**, fermo restando il termine per effettuare le operazioni di conguaglio di fine anno.

Il datore di lavoro deve ricevere la richiesta del lavoratore, con l'attestazione scritta dell'ammontare del reddito da lavoro dipendente conseguito nell'anno 2023.

Nel computo devono essere inclusi **tutti i redditi di lavoro dipendente** conseguiti dal lavoratore (anche da più datori di lavoro), compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico, ricettivo e termale.

Il sostituto d'imposta indicherà nella Certificazione Unica, relativa al periodo d'imposta 2024 (modello di Certificazione Unica 2025), il trattamento integrativo speciale erogato al lavoratore (nel modello di Certificazione Unica 2024, per il periodo d'imposta 2023, tale importo va indicato nel punto 479

