



FISCO LAVORO CONTABILITÀ FINANZIAMENTI IMPRESA BILANCIO
Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**
fonte **IPSOA Quotidiano**



In questo numero

FISCO

SANATORIA DEGLI SCONTRINI ENTRO IL 15 DICEMBRE

LAVORO

SUPPORTO FORMAZIONE E LAVORO: NUOVE FUNZIONALITÀ DI GESTIONE

TFR: COME SI CALCOLA E QUANDO SI EROGA

ASSUNZIONI AGEVOLATE: COME SI VALUTA L'INCREMENTO OCCUPAZIONALE

RIVALUTAZIONE PENSIONI: NEL 2024 MINIMI A +5,4%



sommario

SANATORIA DEGLI SCONTRINI ENTRO IL 15 DICEMBRE

Matteo Dellapina - Avvocato - CD Studio Legale Tributario

C'è tempo fino al 15 dicembre per regolarizzare le violazioni di alcuni obblighi in materia di certificazione dei corrispettivi. La conversione in legge del decreto Energia ha confermato la sanatoria degli scontrini, che consente di rimuovere, mediante il ravvedimento operoso, anche le violazioni già constatate non oltre la data del 31 ottobre 2023, a condizione che non siano state già oggetto di contestazione alla data del perfezionamento del ravvedimento e che tale perfezionamento avvenga entro la data del 15 dicembre 2023. Come procedere?

Con il provvedimento 3 ottobre 2023, prot. n. 352652/2023, l'Agenzia delle Entrate ha dettato le modalità con le quali sono messe a disposizione del contribuente e della Guardia di Finanza, anche con strumenti informatici, le informazioni derivanti dal confronto mensile tra i pagamenti elettronici e le fatture elettroniche emesse e/o i corrispettivi telematici trasmessi al contribuente.

In particolare, l'elenco dei contribuenti destinatari delle comunicazioni è costituito da coloro per i quali risulti che l'ammontare dei pagamenti elettronici mensili sia superiore all'ammontare complessivo delle transazioni economiche certificate dalle fatture elettroniche e dei corrispettivi telematici trasmessi nello stesso periodo. Tali elementi e informazioni forniscono al contribuente dati utili per porre rimedio agli eventuali errori od omissioni, esperendo il cd. ravvedimento operoso. Infatti, i contribuenti che dal 1° gennaio 2022 al 30 giugno 2023 hanno commesso una o più violazioni in materia di certificazione dei corrispettivi - di cui all'art. 6, commi 2-bis e 3, D.Lgs. n. 471/1997 - possono avvalersi del ravvedimento anche se le predette violazioni sono state già constatate non oltre la data del 31 ottobre 2023 e sempre che le stesse non siano già state contestate alla data del perfezionamento del ravvedimento.

Va ricordato che il ravvedimento operoso deve essere perfezionato entro il 15 dicembre 2023. Il contribuente potrà aver posto in essere il comportamento in oggetto, a prescindere dalla circostanza che la violazione sia già stata constatata ovvero che siano iniziati accessi, ispezioni, verifiche o altre attività amministrative di controllo, di cui i soggetti interessati abbiano avuto formale conoscenza, salvo la notifica di un atto di liquidazione, di irrogazione delle sanzioni o, in generale, di accertamento, nonché il ricevimento di comunicazioni di irregolarità (articoli 36-bis, D.P.R. n. 600/1973 e 54-bis, D.P.R. n. 633/1972) e degli esiti del controllo formale (art. 36-ter, D.P.R. n. 600/1973).

In caso di consegna di un PVC riferito a violazioni che rientrano tra quelle indicate nell'art. 6, commi 2-bis (limitatamente all'ipotesi di omessa memorizzazione ovvero di memorizzazione con dati incompleti o non veritieri) e 3, o nell'art. 11, comma 5, D.Lgs. n.

471/1997, non è ordinariamente possibile utilizzare il ravvedimento operoso rispetto alle violazioni constatate.

Infine, le violazioni sanate attraverso il ravvedimento operoso non rilevano ai fini del computo per l'irrogazione della sanzione accessoria prevista dall'art. 12, comma, D.Lgs. n. 471/1997. L'Agenzia delle Entrate ha messo a disposizione dei contribuenti soggetti passivi IVA, i quali presentano anomalie, le informazioni derivanti dal confronto tra:

- l'importo complessivo delle transazioni giornaliere effettuate con strumenti di pagamento elettronico, comunicate in via telematica all'Agenzia delle Entrate (art. 22, comma 5, ultimo periodo, D.L. n. 124/2019);
- i dati fiscali delle fatture elettroniche emesse per le cessioni di beni e le prestazioni di servizi effettuate tra soggetti residenti o stabiliti nel territorio dello Stato (art. 1, D.Lgs. n. 127/2015) e verso le Pubbliche Amministrazioni (art. 1, commi da 209 a 214, legge n. 244/2007);
- i dati dei corrispettivi giornalieri memorizzati elettronicamente e trasmessi telematicamente all'Agenzia delle Entrate (art. 2, D.Lgs. n. 127/2015);

L'Agenzia rende disponibili tali informazioni per una valutazione dei dati in suo possesso. Ciò permette al contribuente di poter fornire elementi, fatti e circostanze dalla stessa non conosciuti in grado di giustificare la presunta anomalia.

I dati che vengono messi a disposizione dei contribuenti sono:

- codice fiscale, denominazione/cognome e nome del contribuente;
- numero identificativo della comunicazione e periodo d'imposta;
- codice atto, da riportare nel modello di pagamento F24, in caso di versamenti collegati all'anomalia segnalata;
- descrizione dell'anomalia riscontrata, riferita alla discrepanza tra l'ammontare mensile dei pagamenti elettronici e l'ammontare mensile di imponibile IVA e imposta risultanti dalle fatture elettroniche emesse e/o dai corrispettivi trasmessi telematicamente;
- modalità attraverso le quali consultare gli elementi informativi di dettaglio relativi all'anomalia riscontrata;
- istruzioni circa gli adempimenti necessari per regolarizzare errori od omissioni, avvalendosi del ravvedimento operoso;
- modalità con cui il contribuente può richiedere informazioni o segnalare all'Agenzia delle Entrate eventuali inesattezze o elementi, fatti e circostanze dalla stessa non conosciuti. La comunicazione e le relative informazioni vengono trasmesse al domicilio digitale comunicato dal contribuente. Le stesse sono consultabili nell'area riservata dell'Agenzia delle Entrate denominata "Cassetto fiscale" e nell'interfaccia web "Fatture e corrispettivi", nella sezione "Consultazione", area "Fatture elettroniche e altri dati Iva", in cui sono resi disponibili:
- l'elenco dei mesi dell'anno in cui si è verificata la presunta anomalia, riferita allo scostamento tra l'ammontare dei pagamenti elettronici e l'importo dell'imponibile e IVA desunti dai dati delle fatture elettroniche e dei corrispettivi telematici;
- l'ammontare giornaliero dei pagamenti elettronici, al netto di eventuali storni;
- la differenza, calcolata su base mensile, tra l'importo del punto

b) e la somma degli importi relativi a imponibile e IVA desunti dalle fatture elettroniche emesse dai corrispettivi telematici trasmessi;

- il codice ABI o quello fiscale del soggetto obbligato alla comunicazione dei pagamenti elettronici;
- gli identificativi dei POS a cui i pagamenti elettronici sono riferiti.

I contribuenti che hanno avuto conoscenza degli elementi e delle informazioni resi dall'Agenzia possono regolarizzare gli errori o le omissioni eventualmente commessi secondo le modalità previste dall'art. 13 del D.Lgs. n. 472/1997, beneficiando della riduzione delle sanzioni in ragione del tempo trascorso dalla commissione delle violazioni stesse. I contribuenti che dal 1° gennaio 2022 al 30 giugno 2023 hanno commesso una o più violazioni in materia di certificazione dei corrispettivi - di cui all'art. 6, commi 2-bis e 3, D.Lgs. 471/1997 - possono avvalersi del ravvedimento anche se le predette violazioni sono state già constatate non oltre la data del 31 ottobre 2023 e sempre che le stesse non siano già state contestate alla data del perfezionamento del ravvedimento. Va ricordato che il ravvedimento operoso dovrà essere perfezionato entro il 15 dicembre 2023. Come richiedere informazioni o effettuare segnalazioni all'Agenzia?

Il contribuente, o un suo intermediario incaricato della trasmissione delle dichiarazioni, potrà richiedere le informazioni ovvero segnalare all'Agenzia delle Entrate eventuali elementi, fatti e circostanze dalla stessa non conosciuti.

La rettifica in diminuzione rappresenta, a parere dell'Agenzia, una mera facoltà attribuita al cedente/prestatore. Questi, infatti, risulta titolare di un diritto potestativo che, in quanto tale, può decidere se esercitare o meno. Con comunicato stampa dell'11 ottobre 2023, l'Agenzia delle Entrate è intervenuta nuovamente sul tema: in seguito a varie segnalazioni giunte da contribuenti ed intermediari, era emerso che degli operatori finanziari, obbligati alla trasmissione dei dati inerenti i pagamenti elettronici (POS), avevano commesso errori sulle informazioni inviate.

Appresa tale circostanza solo dopo l'invio delle lettere di compliance, l'Amministrazione si è attivata immediatamente con gli stessi operatori finanziari per individuare, nel dettaglio, gli errori da loro commessi, trasmettendo poi ai soggetti coinvolti una comunicazione di annullamento delle lettere in precedenza recapitate. È stato puntualizzato come le informazioni erano state trasmesse dagli operatori finanziari in forma giornaliera ed aggregata, non rilevabili neppure dalle attività di verifica della qualità delle banche dati.

SUPPORTO FORMAZIONE E LAVORO: NUOVE FUNZIONALITÀ DI GESTIONE

Nel messaggio n. 4271 del 2023, l'INPS individua le nuove funzionalità telematiche di gestione utili ai fini del Supporto per la Formazione ed il Lavoro (SFL), rilasciate per la gestione delle

domande e offerte di lavoro da parte delle Agenzie per il Lavoro (APL). Le agenzie per il lavoro espongono nella piattaforma SIISL le vacancy rispetto alle quali gli utenti possono esprimere le manifestazioni di interesse o possono venire contattati direttamente dalle stesse agenzie per il lavoro indicate nel patto di attivazione digitale e nel patto di servizio per offerte ritenute rispondenti al loro curriculum vitae

Nel messaggio n. 4271 del 29 novembre 2023, l'INPS interviene riguardo la misura istitutiva del Supporto per la formazione e il lavoro, il cui percorso di attivazione lavorativa prevede l'accesso del richiedente il beneficio al mercato del lavoro digitale nel quale, attraverso la piattaforma SIISL, è possibile attivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Le agenzie per il lavoro espongono nella piattaforma SIISL le vacancy rispetto alle quali gli utenti possono esprimere le manifestazioni di interesse o possono venire contattati direttamente dalle stesse agenzie per il lavoro indicate nel patto di attivazione digitale e nel patto di servizio per offerte ritenute rispondenti al loro curriculum vitae. In particolare, sono state rilasciate alcune nuove funzionalità che hanno l'obiettivo principale di aumentare l'efficienza delle Agenzie per il Lavoro ampliando la visibilità cross dei dati delle diverse filiali e che introducono nuovi strumenti di supporto che facilitano l'interazione tra operatore e piattaforma. E' adesso possibile configurare le APL che possono essere selezionate dal cittadino in fase di compilazione del PAD (attualmente sedi associate all'operatore in ANPAL). Tale funzionalità è utile per le APL con più filiali ravvicinate su territorio metropolitano, per distribuire i carichi di lavoro ed evitare in tal modo uno sbilanciamento tra filiali. L'interoperabilità via API è a livello di processo e, in particolare, permette:

- Il recupero del codice identificativo univoco di un'offerta;
- l'inserimento massivo di nuove offerte (alternativa all'upload da web);
- la lettura dei dati di dettaglio di una offerta;
- l'estrazione delle manifestazioni di interesse;
- l'aggiornamento dello stato e della data di fine pubblicazione di una offerta di lavoro (utile per gestire eventualmente la ripubblicazione dell'offerta).

TFR: COME SI CALCOLA E QUANDO SI EROGA

Deborah Di Rosa – Consulente del lavoro

Il TFR è un elemento retributivo a natura differita che compete al lavoratore subordinato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, a prescindere dalla tipologia di recesso, e che matura mensilmente. Si tratta di un compenso la cui corresponsione è differita al momento della cessazione del rapporto di lavoro, a meno di eccezioni previste dalla norma e dalla disciplina contrattuale, e che risponde anche a precise regole per la sua tassazione. Come si calcola? Come chiederlo in anticipo? Come matura il TFR annuale?

Il trattamento di fine rapporto (TFR) è un elemento della retribuzione la cui erogazione è differita al momento della cessazione del rapporto di lavoro. La determinazione dell'importo da erogare viene effettuata con riferimento ad una quota della retribuzione dovuta per ciascun anno (quota di competenza) da assoggettare a rivalutazione annuale secondo un tasso collegato all'andamento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Il trattamento di fine rapporto è dovuto per tutti i rapporti di lavoro subordinato (ivi compresi i contratti a termine, a tempo parziale, di apprendistato e di formazione lavoro) e matura anche durante il periodo di prova. L'

art. 2120 del Codice Civile, infatti, prevede che l'importo di TFR di spettanza del dipendente sia composto da una quota capitale una quota finanziaria, pari alla rivalutazione dell'ammontare del fondo maturato al 31 dicembre dell'anno precedente. Si tratta di un compenso con corresponsione differita al momento della cessazione del rapporto di lavoro, una sorta di salario posticipato calcolato per quote annuali. Il calcolo per la determinazione del TFR è costituito dalla somma di tutti gli elementi retributivi, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposti in dipendenza del rapporto di lavoro a titolo non occasionale e con la sola esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese (art. 2120 cod. civ.). Sono quindi da ricomprendere tutte le somme corrisposte ricorrentemente (es. compenso per interventi in caso di reperibilità).

Nel calcolo della retribuzione annua utile al TFR, rientrano i seguenti elementi:

- superminimo o ad personam;
- superminimi collettivi;
- elemento distinto della retribuzione (Edr);
- indennità di mensa;
- maggiorazioni contrattuali per lavorazioni o orari disagiati (fatte salve diverse previsioni contrattuali);
- straordinari forfetari e maggiorazioni di turno;
- altri elementi corrisposti mensilmente, quali premi presenza, indennità di cassa;
- elementi con corresponsione periodica ricorrente (bonus, premi di rendimento, incentivazioni, partecipazioni agli utili, provvigioni);
- compenso per lavoro straordinario prestato con continuità e non occasionalmente;
- tredicesima mensilità e gratifica natalizia;
- altre mensilità aggiuntive previste dalla contrattazione collettiva;
- importi per festività non godute;
- indennità sostitutiva del preavviso;
- contributi a carico del datore di lavoro versati a favore di fondi pensionistici integrativi individuali o collettivi (solo per il periodo antecedente al 28 aprile 1993 - D.Lgs. n. 124/1993);
- premi per polizze stipulate dal datore di lavoro in favore del lavoratore.

Restano voci escluse dal computo del TFR

- rimborsi spese analitici;
- indennità chilometriche per l'utilizzo di veicoli personali per scopi aziendali;

- indennità di trasferta;
- una tantum occasionali;
- compenso per lavoro straordinario prestato occasionalmente;
- altre liberalità corrisposte a carattere non ricorrente;
- borse di studio erogate a figli dei dipendenti;
- somme corrisposte in seguito a conciliazioni e/o pronunce giudiziali a titolo di risarcimento;
- contributi a carico del datore di lavoro versati a favore di fondi pensionistici integrativi individuali o collettivi (solo per il periodo successivo al 28 aprile 1993 - D.Lgs. n. 124/1993);
- contributi a carico del datore di lavoro versati a fondi assistenziali integrativi.

I contratti collettivi di lavoro possono anche derogare ai criteri di computo posti dal legislatore a svantaggio del lavoratore. Il trattamento di fine rapporto è imponibile per un importo che si determina riducendo il suo ammontare delle rivalutazioni già assoggettate ad imposta sostitutiva. Per la determinazione dell'imposta è necessario procedere preliminarmente all'individuazione del "reddito di riferimento". A tal fine occorre dividere l'importo del TFR maturato, al netto delle rivalutazioni già assoggettate ad imposta, per il numero di anni e frazioni di anno preso a base di commisurazione e moltiplicare il risultato ottenuto per 12. Sul valore così ottenuto, vengono applicate le aliquote progressive dell'IRPEF relative all'anno in cui è maturato il diritto alla percezione. L'imposta così ottenuta, rapportata percentualmente al reddito di riferimento, darà l'aliquota da applicare alla parte capitale del TFR. Gli uffici finanziari liquideranno poi definitivamente l'imposta in base all'aliquota media di tassazione dei 5 anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione. Inoltre:

- se in uno o più degli anni considerati non vi è stato reddito imponibile, l'aliquota media si calcola con riferimento agli anni in cui vi è stato reddito imponibile;
- se non vi è stato reddito imponibile in alcuno di tali anni, si applica l'aliquota stabilita per il primo scaglione di reddito;

L'aliquota media deve essere applicata sia sulla parte imponibile del TFR, sia sulle altre indennità assimilate. Nel caso di decesso del dipendente in costanza del rapporto di lavoro l'imposta, determinata secondo le regole sopra riportate, è dovuta dagli eredi in proporzione all'ammontare da ciascuno percepito.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata effettiva non superiore a due anni, l'imposta è diminuita di un importo pari a 61,97 euro per ciascun anno. Tassazione TFR maturato fino al 31 dicembre 2000. Il trattamento di fine rapporto e le indennità equipollenti sono imponibili per un ammontare, che si ottiene riducendo il loro ammontare di una somma pari a 309,87 euro (258,23 euro per rapporti cessati entro il 31 dicembre 1997) per ciascun anno preso a base della commisurazione, senza tenere conto dei periodi di anzianità convenzionale. L'imposta da trattenere al dipendente e versare a titolo di ritenuta d'acconto è determinata: 1. calcolando l'imponibile di riferimento, che corrisponde all'importo ottenuto dividendo l'ammontare del TFR per il numero degli anni e frazione di anno preso a base della commisurazione e

moltiplicando poi il risultato per 12 (numero fisso);

2. determinando l'ipotetico ammontare dell'imposta relativa all'imponibile di riferimento, tenendo conto delle aliquote IRPEF in vigore nell'anno in cui è maturato il diritto alla percezione delle indennità di fine rapporto;

3. dividendo l'ipotetico ammontare dell'imposta per l'imponibile di riferimento e moltiplicando per 100 in modo da ottenere l'aliquota media applicabile;

4. applicando alla base imponibile tale aliquota media.

Il TFR viene esposto nella sezione della Certificazione Unica annuale denominata "Trattamento di fine rapporto, indennità equipollenti, altre indennità e prestazioni in forma di capitale soggette a tassazione separata". All'interno di questa sezione è prevista l'indicazione:

- del TFR maturato a partire dal 1° gennaio 2001 (con indicazione separata dell'eventuale versamento ad un fondo previdenziale)
- del TFR maturato fino al 31 dicembre 2000 (con indicazione separata dell'eventuale versamento ad un fondo previdenziale)
- le eventuali somme erogate nel periodo d'imposta di riferimento o in anni precedenti.

In via ordinaria il TFR viene erogato a cessazione del rapporto di lavoro. E' vietata l'erogazione mensilizzata. Non sono previste regole specifiche per il calcolo del TFR per badanti e colf. La quota accantonata corrisponde al totale delle retribuzioni di un anno (inclusa la mensilità aggiuntiva e la quota convenzionale eventualmente erogata a titolo di vitto e alloggio) diviso per 13,5. La possibilità di lasciare il TFR in azienda è disciplinata dal nostro Codice Civile, che ne stabilisce altresì a una rivalutazione annua, stabilita sommando il 75% dell'incremento del costo della vita per gli operai e per gli impiegati, sulla base dei dati Istat, e un tasso fisso dell'1,5%. Il TFR accumulato in azienda può essere ricevuto al momento della conclusione del rapporto di lavoro o, parzialmente, attraverso un anticipo legato alla necessità di sostenere spese sanitarie di carattere straordinario, spese di acquisto della prima casa, o spese da sostenere durante i congedi per maternità, o per formazione. L'anticipo (al massimo del 70%) può essere richiesto solo una volta nel corso del rapporto di lavoro, e trascorsi almeno 8 anni di servizio.

Per quanto attiene la tassazione TFR in azienda, sulle rendite si applica un'aliquota sostitutiva dell'11%, mentre sulla parte di capitale si applica l'aliquota media Irpef, in riferimento al reddito individuale. Il TFR viene esposto mensilmente in una apposita sezione della busta paga con indicazione:

- del TFR maturato nel mese di riferimento;
 - del TFR accantonato lordo e netto;
 - la tassazione operata con ritenuta in caso di erogazione nel mese.
- La liquidazione del TFS o TFR per i dipendenti pubblici è previsto entro i seguenti termini, calcolati a partire dalla data di fine rapporto:
- 105 giorni in caso di inabilità o decesso del lavoratore;
 - 12 mesi in caso di pensionamento;
 - 24 mesi in tutte le altre ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.

Il pagamento del TFS può avvenire nelle seguenti modalità:

- unica soluzione, se l'ammontare complessivo lordo è pari o inferiore a 50mila euro;
- due rate annuali, se l'ammontare complessivo lordo è superiore a 50mila euro e inferiore a 100mila euro;
- tre rate annuali, se l'ammontare complessivo lordo è pari o superiore a 100mila euro.

Per l'erogazione l'INPS impiega 90 giorni relativi agli adempimenti istruttori, nel corso dei quali non maturano gli interessi di mora. La legge non fissa alcun termine di giorni entro cui il datore di lavoro deve erogare il TFR al dipendente cessato dal servizio. In termini di prassi si presume sostenibile una tempistica pari a 30 o 45 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. L'importo da accantonare annualmente (quota di competenza) si determina dividendo per 13,5 (divisore fisso) la retribuzione considerata utile dalla legge o dai contratti collettivi per l'anno stesso.

La quota annua del TFR è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Per i lavoratori assicurati obbligatoriamente al Fondo pensioni gestito dall'INPS dall'importo dell'accantonamento annuo deve essere detratta, ove dovuta, una somma corrispondente al contributo aggiuntivo dello 0,50% della retribuzione imponibile ai fini contributivi.

La detrazione può essere operata fino a concorrenza dell'ammontare complessivo dell'accantonamento annuo. Il contributo non è dovuto da apprendisti, lavoratori assunti con contratto di solidarietà, lavoratori assunti dalle liste di mobilità. Il contributo è invece dovuto in misura ridotta in tutti i casi di riduzione dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro.

ASSUNZIONI AGEVOLATE: COME SI VALUTA L'INCREMENTO OCCUPAZIONALE

Deborah Di Rosa – Consulente del lavoro

Assumere lavoratori dipendenti usufruendo di agevolazioni contributive richiede, per tutta la durata del periodo incentivato, il mantenimento dell'incremento occupazionale conseguito attraverso le nuove assunzioni operate dall'azienda. L'incremento della base occupazionale deve essere valutato e verificato tenendo conto del valore dell'U.L.A. di riferimento al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto agevolato. Come si applicano le regole di computo? Come deve essere determinato correttamente l'incremento occupazionale?

I benefici economici collegati a un incentivo all'occupazione sono riconosciuti normalmente attraverso il conguaglio sul versamento dei contributi previdenziali dovuti. La normativa in vigore prevede

una serie di agevolazioni ed incentivi per particolari tipologie di assunzione o in relazione a requisiti soggettivi che devono sussistere in capo al datore di lavoro o al lavoratore.

In linea generale, però, si prevede per legge l'esclusione dai benefici:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche se il lavoratore che ha diritto all'assunzione è utilizzato in somministrazione di lavoro;

- se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine, anche quando, prima dell'utilizzo di un lavoratore in somministrazione, l'utilizzatore non ha offerto precedentemente la riassunzione al lavoratore titolare del diritto di precedenza per essere stato licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da uno a termine;

- se il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione di lavoro hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, ad eccezione delle ipotesi nelle quali assunzione, trasformazione di un rapporto di lavoro sono trasferiti direttamente in capo all'utilizzatore e, se l'incentivo risulta assoggettato al regime "de minimis", il beneficio è computato in capo all'utilizzatore. L'INPS, con la circolare n. 58 del 2023, ha chiarito che l'incremento occupazionale netto deve intendersi come l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente, va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno.

Quando le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo deve essere effettuato mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento, con quello medio dei 12 mesi precedenti.

La verifica deve essere effettuata applicando la nozione di "impresa unica": l'incremento deve essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro. Ciascun datore di lavoro, quindi, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, può beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale verificatisi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona. Occorre escludere dal computo della base occupazionale media i lavoratori che nel periodo di riferimento hanno abbandonato il posto di lavoro a causa di:

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

Il calcolo numerico dei dipendenti in forza all'azienda che assume deve essere depurato dai soggetti esclusi per espressa previsione

di legge dal calcolo della forza lavoro, come ad esempio:

- gli apprendisti;
- i lavoratori somministrati;
- i lavoratori assunti all'esito di esperienze in prestazioni socialmente utili o di pubblica utilità.

I lavoratori a tempo parziale devono essere considerati pro-quota, mentre i lavoratori intermittenti vanno computati in proporzione all'effettivo orario di lavoro svolto nell'arco di ciascun semestre. Alcune agevolazioni vengono concesse nei limiti dell'applicazione degli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea con riferimento agli aiuti "de minimis" (Regolamento UE n. 1407/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013).

In questo caso, è previsto che l'agevolazione può essere fruita anche oltre tali limiti, nell'ipotesi in cui l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

L'incremento occupazionale netto deve intendersi come "l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente, va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno". L'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione.

Qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione. Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni, è necessario rispettare la condizione consistente nella realizzazione dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. L'impresa deve dunque verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale nei 12 mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione. Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione. **Esempio di calcolo**

Assunzione: maggio 2023

Organico preassunzione: 3,5 dipendenti

Nel 2022 si è dimesso un lavoratore full-time.

Organico dell'impresa antecedente all'assunzione (U.L.A.): 3×12 mesi + 0,25 ($1/12 \times 3$) + 0,5 = 3,75

Da maggio 2023 U.L.A.: $3,75 + 0,58 (1 \times 7/12) = 4,33$

RIVALUTAZIONE PENSIONI: NEL 2024 MINIMI A +5,4%

Nel decreto firmato dai ministri Giorgetti e Calderone viene fissata al 5,4% la misura di incremento della misura delle pensioni per il 2024, in riferimento ai trattamenti pensionistici complessivi di importo fino a quattro volte il minimo per l'anno 2023 pari a 567,94 euro lordi mensili. Il trattamento minimo nel 2024 dovrebbe arrivare a 598,61 euro circa, mentre l'assegno sociale dovrebbe arrivare a 534,40 euro.

Il ministro Giancarlo Giorgetti e la ministra del Lavoro, Marina Calderone, hanno firmato il decreto interministeriale contenente l'indice inflazionistico di riferimento da applicare nel 2024, che determinerà un incremento della misura delle pensioni fino al 5,4%. La misura è stata definita sulla base della variazione dei prezzi registrata dall'Istat nei primi nove mesi di quest'anno e sulla stima dell'ultimo trimestre, per il quale è stato ipotizzato un calo dello 0,1% a ottobre, dello 0,2 a novembre e un aumento di 0,1 a dicembre.

Tuttavia, secondo le regole contenute nel disegno di legge di Bilancio 2024, l'adeguamento pieno all'inflazione sarà riconosciuto solo ai trattamenti pensionistici complessivi di importo fino a quattro volte il minimo per l'anno 2023 pari a 567,94 euro lordi mensili.

Quando il valore degli assegni supera quattro volte il minimo, l'adeguamento all'inflazione diventa parziale e cala con l'aumentare dell'importo, secondo le fasce individuate dalla normativa al 4,590%, quindi al 2,862%, al 2,538%, all'1,998% fino all'1,188% che sarà riconosciuto ai trattamenti pensionistici di valore complessivo superiore a dieci volte il minimo.

Con la rivalutazione del 5,4%, che sarà resa effettiva nei primi mesi del 2024, il trattamento minimo nel 2024 dovrebbe arrivare a 598,61 euro circa, mentre l'assegno sociale dovrebbe arrivare a 534,40 euro.





Genya



Valore | Semplicità | Innovazione

Il software in cloud con il Cliente al centro: condivisione di dati e informazioni, analisi e report avanzati con un'interfaccia chiara e innovativa.

Più produttività con una gestione delle attività contabili e fiscali semplificata. Più velocità con un'unica soluzione per la condivisione di report e documenti con colleghi e clienti. Più tempo da dedicare alla consulenza strategica



ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

Venerdì 01/12

Agricoltura - Allevatori e consorzi zootecnici - Classificazione
AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO - Saci - Assistenza integrativa
AUTOSCUOLE - Minimi tabellari
CARTA - Aziende industriali - Trattamento di garanzia quadri
CEMENTO - Aziende industriali - Minimi tabellari
DIRIGENTI - Agenzie marittime e aeree - Minimi tabellari
DIRIGENTI - Aziende autotrasporto - Minimi tabellari
DIRIGENTI - Aziende terziario - Minimi tabellari
DIRIGENTI - Magazzini generali - Minimi tabellari
FORMAZIONE PROFESSIONALE - Assistenza integrativa - Welfare
LAVANDERIE - Aziende industriali - Istituti vari
LAVANDERIE E TINTORIE - Conflavoro Pmi - Elemento di garanzia retributiva
METALMECCANICA - Aziende industriali - Minimi tabellari - Elemento di mensilizzazione
Metalmeccanica, installazione, odontotecnica - Anpit - Istituti vari
MINIERE - Aziende industriali - Minimi tabellari
OCCHIALI - Aziende industriali - Minimi tabellari - Elemento perequativo
Ortofrutticoli ed agrumari - Minimi tabellari
PELLI E CUOIO - Aziende industriali - Minimi tabellari
PENNE SPAZZOLE E PENNELLI - Aziende industriali - Minimi tabellari - Elemento perequativo
Ravvedimento sprint relativo al versamento delle ritenute e dell'IVA mensile/trimestrale
SCUOLE PRIVATE - Religiose - Minimi tabellari
SERVIZI ASSISTENZIALI - ANASTE - Confsal - Una tantum
SERVIZI AUSILIARI - ANPIT - Assistenza integrativa
TERZIARIO AVANZATO - ANPIT - Assistenza integrativa - Welfare

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

