

**Consulenti del Lavoro**

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

Viale del Caravaggio, 84 - 00147 Roma

Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282

e-mail [consigionazionale@consulentidellavoro.it](mailto:consigionazionale@consulentidellavoro.it)pec: [consigionazionale@consulnetidellavoropec.it](mailto:consigionazionale@consulnetidellavoropec.it)

C.F.: 80148330584



Roma, 01/03/2024

COMUNICATI E NOTIZIE

**VIA EMAIL**

Ai Consigli Provinciali  
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro  
LL.II.

e p.c. Ai Signori Consiglieri Nazionali e Revisori dei  
Conti del Consiglio Nazionale dell'Ordine  
dei Consulenti del Lavoro  
LL. II.

**Oggetto: riunione Tavolo tecnico INPS. Report informativo. Quesiti esonero contributivo lavoratrici madri ed esonero giovani**

Con la presente si comunicano i risultati delle interlocuzioni intervenute tra il Consiglio Nazionale dell'Ordine e l'INPS nell'ambito dei rispettivi tavoli tecnici.

**È consentita la fruizione dell'esonero contributivo da parte della lavoratrice madre di 2 o più figli che abbia un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato?**

I contratti di lavoro intermittente, seppure a tempo indeterminato, non rientrano nell'ambito di applicazione della misura. Al riguardo, si precisa che il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è, peraltro, rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisce una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*“prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno”* - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (*“con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari”* - cfr. l'art. 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015).

In caso invece di trasformazione del contratto a termine in indeterminato, la circolare afferma che l'esonero si applica dal mese della trasformazione. Quindi non dal giorno esatto in cui questa sia avvenuta. Secondo alcune interpretazioni



**diffuse sulla stampa specializzata, l'applicazione dello sgravio ai giorni in cui la lavoratrice ha ancora un contratto a termine farebbe bloccare il sistema dei flussi ed emettere una rettifica. È così?**

Si richiede se, in caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro nel corso del mese, la decorrenza dell'esonero coincida con il giorno della trasformazione o riguardi l'intero mese.

Al riguardo, si fa presente che l'esonero sarà parametrato all'intero imponibile del mese dichiarato in sede di invio del flusso riguardante la trasformazione. Sul punto, si precisa che il datore di lavoro è tenuto all'invio di due distinte denunce individuali nel mese interessato dalla trasformazione (l'una relativa al segmento di rapporto a tempo determinato, l'altra relativa al segmento di rapporto a tempo indeterminato) e, pertanto, l'esonero troverà applicazione nel solo flusso relativo alla conversione del rapporto.

Ne deriva che l'effettiva applicazione dell'esonero in caso di conversioni in corso di mese decorre dalla data di trasformazione ossia dall'imponibile riguardante il periodo oggetto di trasformazione.

**Fino a quando è possibile la restituzione dell'esonero contributivo IVS del 6% e 7% relativo alla mensilità di gennaio per chi volesse fruire dell'esonero contributivo lavoratrici madri?**

Viene richiesto se la restituzione del "cuneo contributivo" (vale a dire, dell'esonero di cui all'articolo 1, comma 15, della legge di Bilancio 2024) mediante i codici M054 e M055 sia possibile soltanto nel mese di gennaio 2024.

Al riguardo, si chiarisce che i suddetti codici di restituzione avranno efficacia anche nella mensilità di febbraio 2024.

Qualora invece si volesse esporre a marzo 2024 l'arretrato, lo stesso potrebbe riguardare le mensilità di gennaio e febbraio 2024.

Nella circolare n. 27/2024 è infatti previsto che "I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in oggetto, espongono a partire dal flusso Uniemens di competenza febbraio 2024, le lavoratrici per le quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>".

Nella medesima circolare è inoltre specificato quanto segue: "Si sottolinea che 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)".

**Quando hanno inizio le operazioni di conguaglio per chi non avesse fruito dell'esonero nei mesi di gennaio e febbraio?**



I codici di conguaglio possono essere utilizzati anche nel mese di febbraio 2024 e in tale mensilità si può procedere al recupero dell'arretrato relativo al mese di gennaio 2024.

Si richiede un chiarimento sull'interpretazione del Messaggio Inps n.4178 del 24-11-2023 in merito alla riconoscibilità degli esoneri per l'occupazione giovanile a seguito di riqualificazione di un precedente rapporto di lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato. Nello specifico, si riferisce il caso di un'azienda "alfa" che ha assunto una lavoratrice under 36 al primo impiego. Successivamente alla ricezione di diffida di restituzione dell'agevolazione, è emerso che alla lavoratrice è stato riconosciuto un rapporto di lavoro ex novo a seguito di accertamento ispettivo presso un precedente datore di lavoro (diverso da alfa). Si richiede se tale fattispecie rientra nelle ipotesi previste dal Messaggio Inps n.4178-del-24-11-2023 e pertanto se l'azienda alfa, ignara ed in buona fede, ha diritto all'agevolazione contributiva.

Il Messaggio Hermes n. 4178 del 24.11.2023 si riferisce alla fattispecie della riqualificazione del rapporto di lavoro e, al riguardo, prevede che "laddove il datore di lavoro che abbia fruito dei menzionati incentivi all'assunzione di giovani sia un soggetto diverso dal datore di lavoro titolare del rapporto riqualificato, lo stesso può godere legittimamente del beneficio, in quanto, alla data di assunzione incentivata, riteneva in buona fede che il lavoratore fosse legittimo destinatario dell'agevolazione".

La regola sopra espressa deve ritenersi applicabile anche nella diversa ipotesi in cui sia riconosciuto un rapporto di lavoro ex novo a seguito di accertamento ispettivo presso un precedente e diverso datore di lavoro. La ratio sottesa al principio espresso nel citato Messaggio, infatti, è quella di tutelare la buona fede del datore di lavoro che assume un lavoratore per il quale, alla data dell'assunzione incentivabile, non risultano sussistenti – e non conoscibili – precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Resta fermo, considerata la peculiarità del caso esaminato che esula dal disposto testuale del messaggio n. 4178/2023, che un esame più dettagliato del caso concreto sarebbe utile per comprendere se effettivamente la novazione del precedente rapporto di lavoro si sia realizzata successivamente all'assunzione del lavoratore con l'utilizzo dell'esonero under 36.

L'esonero madri può essere applicato anche sull'imponibile dei cedolini post cessazione oppure per l'imponibile del mese successivo alla cessazione si può applicare solo l'esonero IVS 6-7%? In caso si possa applicare l'esonero madri, come si determina il massimale: è 250,00 intero? Se va riproporzionato a giorni, lo si fa utilizzando i giorni in forza del mese di cessazione?



Si conferma che l'esonero madri NON può essere applicato sull'imponibile dei cedolini post cessazione. Per le mensilità successive alla cessazione si può applicare solo l'esonero IVS 6-7%, secondo le indicazioni già fornite da ultimo nella circolare n. 11/2024.

Dalla lettura della normativa vigente e della prassi applicativa sembra emergere la possibilità di fruire della decontribuzione Sud con due tetti differenti ma fruibili entrambi, ossia la decontribuzione sud COVID nei limiti di 2.300.000 euro e decontribuzione Ucraina nei limiti di € 2.250.000 euro. In conseguenza di ciò una società potrebbe fruirne tenendo presenti i due tetti separati. Atteso che del primo tetto di 2.300.000 euro si è già usufruito interamente, resta la possibilità di fruire dell'ulteriore importo nei limiti di ulteriori 2.250.000 euro, con la accortezza che tale importo debba essere fruito nel limite temporale del 30 giugno 2024. Si richiede conferma di quanto rappresentato

Con riferimento al quesito relativo alla decontribuzione sud, si conferma, come già sostenuto dalla Sede di Foggia in allegato, che gli aiuti fruiti a titolo di decontribuzione Sud nell'ambito della sezione 3.1 del Temporary Framework entro il massimale concedibile fissato a EUR 2,3 milioni, non devono essere presi in considerazione ai fini del rispetto dell'importo massimo concedibile di EUR 2,25 milioni stabilito dalla sezione 2.1 Temporary and Crisis and Transition Framework, in quanto trattasi di differenti regimi emergenziali di aiuto. Gli aiuti previsti dalla sezione 3.1 del Temporary Framework e 2.1 del Temporary Crisis and Transition Framework sono pertanto cumulabili, secondo quanto specificato nel punto 59 del Temporary Crisis and Transition Framework.

Ne consegue che l'azienda che abbia fruito della decontribuzione sud fino al 30 giugno 2022 nel massimale di 2,3 milioni, può accedere alla stessa misura da luglio 2022 a giugno 2024 nei limiti del diverso massimale di 2,25 milioni.

Si rappresenta, infine, che concorrono al raggiungimento del massimale di 2,3 milioni e di 2,25 milioni tutti gli aiuti, ivi compresi quelli fiscali, subordinati alla medesima disciplina di aiuto temporaneo.

Si richiede un parere riguardo il contributo Inps CIGS 0,90%, per una Coop di cui alla legge 602/70, in quanto sono emersi pareri discordanti. In particolare, ci riferiamo alla circolare INPS n. 101 del 12/12/2023, punto 4) Contribuzione CIGS per i lavoratori soci e non soci delle cooperative di cui al D.P.R. n. 602/1970. Sembrerebbe, da questa circolare, che il contributo CIGS decorra da gennaio 2024, mentre l'INPS chiede il contributo anche per i periodi precedenti, (in particolare da settembre a dicembre 2023). In esito a richieste specifiche, alcune sedi Inps sostengono che lo 0,90% non è dovuto fino a dicembre, mentre altre hanno emesso note di rettifica. Qual è l'interpretazione corretta di questa norma?



Sul punto la circolare 101 è chiara, al par. 4 quinto capoverso: “Dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della presente circolare, la procedura di calcolo verrà aggiornata al fine di recepire il carico contributivo come sopra descritto (contributo CIGS per lavoratori soci e non soci).” Quindi le rettifiche possono uscire solo a partire da gennaio 2024

**Un titolare di pensione Quota 103 è stato invitato a collaborare con un’associazione sportiva dilettantistica, che erogherà compensi nel limite della non imponibilità fiscale. Tali somme, non essendo imponibili, sono compatibili con la Quota 103?**

Il recente comunicato stampa “Pensioni e incumulabilità con redditi da lavoro” del 30 gennaio 2024 riepiloga le indicazioni in materia e le circolari di riferimento e può essere un’utile lettura al riguardo. Il comunicato riguarda quota 100 e quota 102 ma le stesse regole valgono anche per quota 103.

Come riportato nella circolare 27 del 2023 paragrafo 6, l’articolo 14.1, comma 3, del decreto-legge n. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019, prevede l’incumulabilità della pensione anticipata flessibile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Tale incumulabilità si applica per il periodo intercorrente tra la data di decorrenza della pensione in esame e la data di maturazione del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.

Quindi l’unica eccezione – come riportato nel quarto capoverso del comunicato – riguarda i redditi da lavoro autonomo occasionale, purché non superino i 5.000 euro di compensi annui

Nel ringraziare per la collaborazione, si segnala l’opportunità della trasmissione, dei contenuti del seguente report, a tutti iscritti ad opera dei Consigli Provinciali.

Cordiali saluti.

IL PRESIDENTE

*f.to* Rosario De Luca