

Ai
Signori Clienti
Loro Sedi

Circolari per la clientela

N. 04 DEL 04 AGOSTO 2023

- 1) ***DURC e certificato di congruità: facciamo chiarezza;***
- 2) ***Agenzia Entrate: aumento a 3mila euro del limite di esenzione dei fringe benefit – chiarimenti;***
- 3) ***Agevolazione assunzione giovani under 36;***
- 4) ***Agevolazione assunzione donne svantaggiate;***
- 5) ***Lettura della casella di posta Elettronica Certificata (P.E.C.);***
- 6) ***Chiusura Ufficio per Ferie;***
- 7) ***Soppressione del numero del FAX dello Studio.***

1) DURC e certificato (Durc) di congruità: facciamo chiarezza.

Il DURC on line ed il Certificato (Durc) di Congruità sono strumenti focali a tutela del lavoro regolare, per essere sempre al fianco delle imprese e dei lavoratori, garantendo la legalità.

• **Il DURC**

Il Durc, Documento Unico di regolarità contributiva è il Certificato congiunto tra gli Enti che attesta la regolarità delle singole imprese su tutto il territorio nazionale rispetto al **corretto versamento dei contributi INPS, INAIL e Casse Edili/Edilcasse.**

A decorrere dal 1° luglio 2015, la verifica della regolarità contributiva avviene con modalità esclusivamente telematiche e in tempo reale. **L'esito positivo della verifica di regolarità genera il DURC online in PDF, con validità di 120 giorni dalla richiesta.** Alle successive richieste per lo stesso codice fiscale il sistema rimanderà, infatti, al documento in corso di validità.

In buona sostanza, i soggetti legittimati possono verificare in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese classificate o classificabili ai fini previdenziali nel settore industria o artigianato per le attività dell'edilizia, nonché, ai soli fini DURC, per le imprese che applicano il relativo contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle organizzazioni, per ciascuna parte, comparativamente rappresentative, delle Casse Edili.

La verifica è effettuata nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi ai quali è richiesto il possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) ai sensi della vigente normativa.

In caso di riscontro da parte degli Enti di irregolarità si aprirà un'istruttoria con la richiesta di regolarizzazione nei confronti dell'interessato da parte dell'Ente competente, entro un termine non superiore a 15 giorni dalla notifica dell'invito medesimo.

Il Durc On Line può essere utilizzato, entro il periodo di validità, in tutti i procedimenti in cui sia richiesto, ovvero:

- a) per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici, di qualunque genere, compresi quelli di cui all'art. 1, comma 553, della legge 23 dicembre 2005, n. 266;
- b) nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia;
- c) per il rilascio dell'attestazione SOA.

• **Il certificato (Durc) di congruità**

Le Casse Edili/Edilcasse sono tenute al rilascio **dell'attestazione della congruità della manodopera in edilizia** sancita dal D.M. n. 143/2021 che ha recepito integralmente l'Accordo delle Parti Sociali del settore del 10 settembre 2020. **Le disposizioni contenute nel suddetto decreto si applicano ai lavori edili per i quali la denuncia di inizio lavori sia effettuata alla Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente dal 1° novembre 2021.**

Il Certificato di congruità attiene all'incidenza della manodopera relativa allo specifico intervento realizzato nel settore edile, sia nell'ambito dei lavori pubblici che di quelli privati eseguiti da parte di **imprese affidatarie, in appalto o subappalto**, ovvero da **lavoratori autonomi coinvolti a qualsiasi titolo nella loro esecuzione.**

Con riferimento ai **lavori privati**, le disposizioni del D.M. n. 143/2021 si applicano esclusivamente alle opere il cui **valore risulti complessivamente di importo pari o superiore ad euro 70.000** e non si applicano ai lavori affidati per la ricostruzione delle aree territoriali colpite da eventi sismici del 2016, per la quale siano già state adottate specifiche ordinanze del Commissario straordinario del Governo.

Rientrano nel settore edile tutte le attività, comprese quelle affini, direttamente e funzionalmente connesse all'attività resa dall'impresa affidataria dei lavori, per le quali trova applicazione la contrattazione collettiva edile, nazionale e territoriale, stipulata dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente

più rappresentative sul piano nazionale, tenuto anche conto di quanto riportato **nell'allegato X al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81** e successive modificazioni.

Al fine di ottenere un'attestazione positiva è richiesto che siano soddisfatti i requisiti minimi sull'utilizzo manodopera, sanciti nella tabella allegata al decreto, che riporta **le percentuali minime di costo del lavoro da soddisfare nelle diverse lavorazioni dell'edilizia** (categorie specialistiche OS/OG).

L'attestazione di congruità è rilasciata, entro dieci giorni dalla richiesta, dalla Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente, su istanza **dell'impresa affidataria o del soggetto da essa delegato** ai sensi dell'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, **ovvero del committente**.

Per i lavori pubblici, la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva è richiesta dal committente o dall'impresa affidataria in occasione della presentazione dell'ultimo stato di avanzamento dei lavori da parte dell'impresa, prima di procedere al saldo finale dei lavori.

Per i lavori privati, la congruità dell'incidenza della manodopera deve essere dimostrata prima dell'erogazione del saldo finale da parte del committente. A tal fine, l'impresa affidataria presenta l'attestazione riferita alla congruità dell'opera complessiva.

Tale sistema, individuato nella piattaforma *CNCE Edilconnect*, permette ad oggi di caricare i cantieri oggetto di congruità, di inserire tutti gli attori che partecipano al singolo appalto e di misurarne durante tutta la durata dei lavori la percentuale di manodopera utilizzata, in termini di costo del lavoro, così da permettere anche un monitoraggio costante dei singoli cantieri e permettere, infine, ai soggetti deputati dalla norma, di effettuare la richiesta e di ottenere il rilascio della certificazione.

Qualora non sia possibile attestare la congruità, la Cassa Edile/Edilcassa a cui è stata rivolta la richiesta evidenzia analiticamente all'impresa affidataria le **difformità riscontrate**, invitandola a regolarizzare la propria posizione entro il termine di quindici giorni, attraverso il versamento in Cassa Edile/Edilcassa dell'importo corrispondente alla differenza di costo del lavoro necessaria per raggiungere la percentuale stabilita per la congruità. La regolarizzazione nel termine previsto consente il rilascio dell'attestazione di congruità.

Decorso inutilmente il termine previsto per la regolarizzazione, l'esito negativo della verifica di congruità è comunicato ai soggetti che hanno effettuato la richiesta con indicazione degli importi a debito e delle cause di irregolarità. Conseguentemente, la Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente procede all'iscrizione dell'impresa affidataria nella Banca nazionale delle imprese irregolari (BNI).

2) Agenzia Entrate: aumento a 3mila euro del limite di esenzione dei fringe benefit – chiarimenti.

Con la **circolare n. 23 del 1° agosto 2023**, l'**Agenzia delle Entrate** ha fornito alcuni chiarimenti circa l'ambito oggettivo, soggettivo e le modalità applicative dell'art. 40 del DL 48/2023.

In particolare, con tale norma, il legislatore ha previsto, *come già evidenziato nella nostra informativa n. 03 del 01.08.2023*, un innalzamento a 3.000 euro del limite di esenzione dei fringe benefit previsto dall'art. 51 comma 3 del TUIR (in via "ordinaria" pari a 258,23 euro), **esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico e limitatamente al periodo d'imposta 2023**.

Sotto il **profilo oggettivo**, rientrano tra i fringe benefit soggetti alla soglia di non imponibilità a 3.000 euro il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le 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.

Con la circolare in commento, l'Agenzia, richiamando la relazione illustrativa al DL 48/2023, ha ribadito che il citato art. 40, in coerenza con la disposizione prevista a regime dall'art. 51 comma 3 del TUIR, produrre un effetto di detassazione non solo ai fini dell'imposizione ordinaria IRPEF, ma anche in relazione all'imposta

sostitutiva di cui all'art. 1 commi 182-189 della L. 208/2015, nell'ipotesi di erogazione dei premi di risultato in beni e servizi. La detassazione opera anche nell'eventualità in cui i fringe benefit siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione dei premi di risultato e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, a condizione che i contratti aziendali o territoriali prevedano la sostituibilità con beneficio (cfr. circ. Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016 n. 28, § 3).

L'Amministrazione finanziaria ha, inoltre, *precisato che le somme pagate per le utenze dal lavoratore dipendente nel 2023, riferite a consumi di competenza del 2022, che hanno già beneficiato della soglia di esenzione dei fringe benefit per il 2022*, ai sensi dell'art. 12 del DL 115/2022, non possono essere considerati ai fini dell'agevolazione per il 2023.

Sotto il **profilo soggettivo**, l'agevolazione è rivolta ai **lavoratori dipendenti con figli (compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati) fiscalmente a carico, ossia con figli che non abbiano un reddito superiore a 2.840,51 euro (ovvero a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni)**. Il superamento o meno del limite di reddito va verificato alla data del 31 dicembre 2023.

Nella circ. N. 23/2023, l'Agenzia delle Entrate **ha fornito un atteso chiarimento nell'ipotesi in cui entrambi in genitori siano lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico**. L'Agenzia ha, infatti, precisato che l'agevolazione è riconosciuta in **misura piena a ogni genitore titolare di reddito di lavoratore dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio**, purché sia fiscalmente a carico. Inoltre, nel caso in cui i genitori si siano accordati per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato (ex art. 12 comma 1 lett. c) del TUIR), **l'agevolazione spetta in ogni caso in misura piena a ciascun genitore, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico di entrambi**. A tal proposito, occorre tuttavia segnalare che, per le utenze domestiche, non è possibile fruire più volte del beneficio in relazione alle medesime spese (circ. n. 35/2022, § 2.1)

Per quanto riguarda, infine, le modalità applicative, ai sensi dell'art. 40 comma 3 del DL 48/2023, **la soglia di esenzione a 3.000 euro si applica a condizione il lavoratore dipendente dichiarati al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli**. Secondo l'Agenzia delle Entrate tale dichiarazione può essere effettuata con modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore, fermo restando che, **in sua assenza, l'agevolazione non è applicabile**. Con specifico riferimento invece al rimborso delle utenze valgono le indicazioni fornite dalla circ. N. 35/2022 (si veda "Spazio alla dichiarazione sostitutiva per il bonus di 3.000 euro" del 29 novembre 2022).

L'art. 40 del DL 48/2023 si pone in deroga a quanto previsto dall'art. 51 comma 3 prima parte del terzo periodo del TUIR. Resta, quindi, fermo il secondo periodo del predetto comma 3 con la conseguenza che, nell'ipotesi in cui **il valore dei beni e dei servizi forniti e/o delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze risultassero superiori al limite di 3.000 euro, l'intero valore rientrerà nell'imponibile fiscale e contributivo del lavoratore dipendente**.

3) Agevolazione assunzione giovani under 36.

Con circolare n. 57/2023 l'INPS fornisce le indicazioni operative in merito all'esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 36 a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel periodo:

- 1) **01/07/2022-31/12/2022** ex art.1 c. 10, della legge 30 dicembre 2020 n. 178 (legge di Bilancio 2021)
- 2) **01/01/2023-31/12/2023** ex art.1 c. 297, della legge 29 dicembre 2022 n. 197 (legge di Bilancio 2023)

Datori di lavoro che possono accedere all'esonero contributivo

Possono accedere all'esonero contributivo tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo in esame spetta per

- le nuove assunzioni a tempo indeterminato
- le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato,

effettuate nel **periodo 01/07/2022 – 31/12/2023**, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, **non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa sia in Italia che all'estero.** Il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione, abbia un'età inferiore o uguale a trentacinque anni e 364 giorni.

Restano, invece, esclusi dall'esonero contributivo:

- i rapporti di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale;
- i rapporti di lavoro intermittente;
- i rapporti di apprendistato;
- i contratti di lavoro domestico.

Infine, l'articolo 1, comma 13, della legge di Bilancio 2021 esclude espressamente che l'esonero ivi disciplinato si applichi alle prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato.

Assetto e misura dell'incentivo

L'esonero contributivo è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, nel *limite massimo di*

-euro 6.000 euro annui per le assunzioni/trasformazioni del periodo 01/07/2022-31/12/2022. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (euro 6.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

-euro 8.000 euro annui per le assunzioni/trasformazioni del periodo 01/01/2023-31/12/2023. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (euro 8.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Sono esclusi dall'esonero i premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'esonero contributivo spetta per un **periodo massimo di trentasei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato.**

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato:

- al rispetto degli obblighi imposti da norme di legge o della contrattazione collettiva,
- al rispetto dell'eventuale diritto di precedenza alla riassunzione,
- alla mancanza di sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale,
- al possesso di DURC regolare,
- al rispetto della normativa sul lavoro, gli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti e le disposizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione contributiva in trattazione, è inoltre necessario rispettare le seguenti condizioni:

-il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto trentasei anni (trentacinque anni e 364 giorni. Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato,

-il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (sia in Italia che all'estero).

Non incidono nella valutazione della condizione lavorativa pregressa:

-i contratti di lavoro NON a carattere subordinato (ad esempio P.IVA, co.co.co.),

-i contratti di lavoro subordinato NON a tempo indeterminato (ad esempio lavoro a termine),

-i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato NON stabili (ad esempio lavoro a chiamata / intermittente anche se a tempo indeterminato, lavoro domestico),

-i contratti di lavoro domestico,

-i contratti di apprendistato che si è risolto prima della qualificazione.

Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione o che il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore.

I datori di lavoro non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, e non devono procedere, nei nove mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari

1) con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima.

2) nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1406 del c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.

3) la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 del c.c.

4) l'esonero contributivo non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

Si precisa che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata.

Pertanto, se il lavoratore per il quale è stata già fruita l'agevolazione viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione

L'esonero contributivo in trattazione è concesso nel rispetto dei limiti previsti con il "Temporary Crisis and Transition Framework".

4) Agevolazione assunzione donne svantaggiate.

L'INPS, con circolare n. 58/2023, fornisce chiarimenti relativamente all'esonero contributivo totale per l'assunzione di donne svantaggiate, effettuate nel periodo:

- 1) **01/07/2022-31/12/2022** ex art 1 c. 16, della legge 30 dicembre 2020 n. 178 (legge di Bilancio 2021)
- 2) **01/01/2023-31/12/2023** ex art 1 c. 298, della legge 29 dicembre 2022 n. 197 (legge di Bilancio 2023)

Datori di lavoro che possono accedere all'esonero contributivo

Possono accedere all'esonero contributivo tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Lavoratrici per le quali spetta l'esonero contributivo

L'esonero contributivo spetta per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate, ovvero:

- a) **donne con almeno cinquant'anni di età e "disoccupate da oltre dodici mesi";**
- b) **"donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi"**. Ai fini del rispetto del requisito, è necessario che la lavoratrice risulti residente in una delle aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2022-2027, ossia CAMPANIA, PUGLIA, BASILICATA, CALABRIA, SICILIA, MOLISE e SARDEGNA (n.b.: non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate appositamente previste nella suddetta Carta e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate) e che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione;
- c) **donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi";**
- d) **donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi"**. Ai fini del rispetto del requisito, occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.174 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 5.500 euro.

Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio.

Pertanto:

→ se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito deve sussistere alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato;

→ se, invece, si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

Rapporti di lavoro incentivati

L'esonero contributivo in esame spetta per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto NON agevolato.

Restano, invece, esclusi dall'esonero contributivo i rapporti di lavoro intermittente, i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, si chiarisce che, l'esonero contributivo:

- in caso di assunzione a tempo determinato, spetta fino a 12 mesi;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spetta per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine NON agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione.

L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Assetto e misura dell'esonero contributivo

L'esonero contributivo è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, nel limite massimo di

1) **euro 6.000 euro annui per le assunzioni/trasformazioni del periodo 01/07/2022-31/12/2022**. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (euro 6.000/12). Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

2) **euro 8.000 euro annui per le assunzioni/trasformazioni del periodo 01/01/2023-31/12/2023**. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (euro 8.000/12). Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato:

- al rispetto degli obblighi imposti da norme di legge o della contrattazione collettiva,
- al rispetto dell'eventuale diritto di precedenza alla riassunzione,
- alla mancanza di sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale,
- al possesso di DURC regolare,
- al rispetto della normativa sul lavoro, gli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti e le disposizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione contributiva in trattazione, è inoltre necessario rispettare la condizione specificamente prevista dalla L. 178/2020 **consistente nella realizzazione dell'incremento occupazionale**. Al riguardo, si precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il

numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Nell'operare la valutazione **dell'incremento dell'occupazione "si deve porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione"**; 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. 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.

L'esonero contributivo in trattazione è concesso nel rispetto dei limiti previsti con il "Temporary Crisis and Transition Framework".

5) Lettura della casella di posta Elettronica Certificata (P.E.C.).

Si raccomanda di accedere e leggere con una certa frequenza la propria casella di posta elettronica certificata (P.E.C.), avendo quest'ultima valore di domicilio legale con le relative implicazioni in ordine ai termini perentori molto spesso stabiliti dai vari Enti e/o soggetti economici scriventi.

6) Chiusura Ufficio per Ferie.

Con la presente Vi portiamo a conoscenza che lo **Studio** rimarrà **chiuso per FERIE da lunedì 14 agosto 2023 a venerdì 01 settembre 2023 compresi**.

L'ufficio paghe riprenderà, invece, il giorno 31 agosto 2023 compreso.

Per eventuali necessità urgenti sarà comunque possibile inviare un'e-mail all'indirizzo andrea@studiosartoritn.it o christian@studiosartoritn.it e provvederemo a ricontattarVi.

In caso di stretta necessità ai seguenti numeri di cellulare: 349 7491995 (Andrea) o 335 6940060 (Renato).

7) Soppressione del numero del FAX dello Studio.

Si comunica che a decorrere dal 04 settembre 2023 verrà disattivato il nostro numero di FAX. La documentazione prima eventualmente veicolata tramite FAX dovrà necessariamente essere inviata tramite i consueti canali di comune utilizzo (email, WhatsApp di Studio al 0465 621561, ecc.).

Si ricorda che la presente Circolare è consultabile e scaricabile anche sul nostro sito **www.studiosartoritn.it**.

A Vostra disposizione per eventuali approfondimenti e delucidazioni necessarie, porgiamo cordiali saluti.

Lo Studio