



A tutti i clienti  
in indirizzo.



## CIRCOLARE MAGGIO 2023

### EMERGENZA EMILIA ROMAGNA: DOMANDE DI CIGO E FIS A MAGLIE LARGHE

L'INPS, con il messaggio n. 1699 del 10 maggio 2023, ha fornito indicazioni in merito alle modalità di presentazione delle domande per l'accesso al trattamento di CIGO, di assegno di integrazione salariale, nonché di CISOA (per gli operai agricoli), da parte dei datori di lavoro, colpiti dall'alluvione che, a partire dal 1° maggio 2023, ha colpito il territorio delle Province di Reggio-Emilia, Modena, Bologna, Ferrara, Ravenna e Forlì-Cesena e che rientrano nel campo di applicazione dei citati ammortizzatori sociali.

In riferimento alle domande di CIGO e di assegno di integrazione salariale, si rileva che, per le giornate in cui si sono verificati gli eventi meteorologici avversi, i datori di lavoro interessati devono utilizzare la causale "Incendi - crolli - alluvioni", che rientra tra quelle riferibili al verificarsi di eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE).

Tenuto conto dell'entità dell'evento meteorologico e in considerazione dello stato di emergenza dichiarato con la delibera CdM del 4 maggio 2023, i datori di lavoro che hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa nelle unità produttive collocate nelle predette realtà territoriali e che presentano le domande con la causale "Incendi - crolli - alluvioni" non devono dimostrare gli effetti che l'evento ha determinato sull'attività produttiva dell'azienda.

Conseguentemente, la relazione tecnica relativa alla citata causale deve descrivere sinteticamente la tipologia delle attività lavorative svolte nelle unità produttive oggetto della domanda e attestare l'avvenuta sospensione delle attività stesse.

Nelle ipotesi in cui i datori di lavoro interessati non abbiano potuto riprendere l'attività lavorativa neanche al cessare dei fenomeni medesimi, in ragione del persistere della situazione di impraticabilità dei locali, la domanda di CIGO e/o di assegno di integrazione salariale può



essere presentata con la causale "Impraticabilità dei locali anche per ordine di Pubblica Autorità".

Anche questa causale rientra tra quelle riferibili al verificarsi di eventi oggettivamente non evitabili e, quindi, alla stessa si applicano i criteri di maggiore favore sopra descritti.

I datori di lavoro che avessero già inviato la domanda di accesso ai citati trattamenti utilizzando una differente causale, dovranno annullare la suddetta istanza e presentarne una nuova secondo le indicazioni contenute nel presente messaggio.

In riferimento al trattamento di CISOA, da ultimo, si evidenzia solo che i datori di lavoro interessati dovranno presentare, con le consuete modalità, un'apposita domanda con la specifica causale "Calamità naturali o avversità atmosferiche - cod. evento 08 (art. 21, comma 4, L.n.223/1991)".

#### **BENEFIT ESENTI: LIMITE A 3.000 EURO PER I DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO**

L'art. 40 del D.L. 48 del 4 maggio 2023 stabilisce, anche per il 2023 (periodo d'imposta 2023 - ovvero anche benefit/rimborsi assegnati fino al 12 gennaio 2024)), la non concorrenza alla formazione del reddito imponibile, in deroga all'art. 51, c. 3, del TUIR (prima parte del terzo periodo), fino a € 3.000 del valore dei beni ceduti, dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate per il pagamento (seguendo, parzialmente, la logica dello scorso anno) delle utenze domestiche (servizio idrico, energia elettrica e gas) ai lavoratori dipendenti con figli (compresi i nati fuori dal matrimonio e riconosciuti, adottivi e affidati) il cui reddito, nel periodo d'imposta 2023, non superi € 2.840,51 ovvero € 4.000 se di età non superiore a 24 anni (si ritiene che la condizione risulti soddisfatta anche con la presenza di un solo figlio a carico).

L'esenzione, per effetto dell'armonizzazione delle basi imponibili, vale, come lo scorso anno, anche ai fini contributivi.

**Art. 51, c. 3, terzo periodo, del TUIR** - Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23 (euro 516,46 per gli anni 2020 e 2021); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.



Per l'applicazione di quanto sopra detto, vengono introdotte due nuove condizioni, in particolare:

- I datori di lavoro che intendono dare attuazione alla predetta disposizione sono tenuti, ove presenti, a darne preventiva comunicazione alle RSU. Quindi, in dette aziende, il limite di esenzione è legato a detta informativa;
- L'esenzione fino a € 3.000, se adottata dal datore di lavoro, può essere applicata solo se il dipendente dichiara (si ritiene per iscritto anche se il provvedimento non lo esplicita) al proprio datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli. Quindi, per tutti i datori di lavoro, l'esenzione dei benefit (e rimborsi bollette energetiche) fino a € 3.000 può essere applicata solo se in possesso di detta dichiarazione. Quest'ultima, salvo successive precisazioni, sembrerebbe indispensabile (anche per il fatto che entro la fine dell'anno il figlio o i figli possono perdere il requisito di essere a carico per effetto del superamento del reddito) anche se i dati sono già conosciuti dal datore di lavoro per altre finalità.
- Viene altresì precisato che rimane ferma l'applicazione del citato art. 51, c. 3, del TUIR (limite di esenzione a € 258,23), in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni di cui sopra.

Di seguito il confronto con la norma dell'anno precedente:

Art. 12, D.L. 115/2022, L. 142/2022, e ss. mm.	Art. 40, D. L. 48/2023
1. Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del	1. Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o



<p>servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 3.000.</p> <p>2. Agli oneri derivanti dal presente articolo, valutati in 86,3 milioni di euro per l'anno 2022 e 7,5 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede ai sensi dell'articolo 43.</p>	<p>affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, 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. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.</p> <p>2. Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del citato testo unico delle imposte sui redditi, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate nel comma 1.</p> <p>3. Il limite di cui al comma 1 si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.</p> <p>4. Agli oneri derivanti dal presente articolo, valutati in 142,2 milioni di euro per l'anno 2023 e 12,4 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede ai sensi dell'articolo 44.</p>
---	---

**Prime considerazioni** Per l'operatività della norma (esenzione fino a € 3.000), tenendo conto di quanto precisato dall'A.E. per il 2022 con la circ. 35/2022 (per la parte applicabile anche alla normativa 2023), si segnala quanto segue:



- Sono interessati tutti i datori di lavoro, fermo restando che questi ultimi non hanno l'obbligo di erogare benefit esenti fino alla soglia di € 3.000 (così come anche lo scorso anno), in ogni caso - osservate le prescritte condizioni - il citato limite di esenzione può essere applicato sul valore dei benefit già esistente. E' quindi una facoltà del datore di lavoro istituire nuovi benefit (compreso il rimborso delle bollette energetiche) e applicare detta esenzione, ovviamente con oneri a proprio carico;
- I lavoratori destinatari del nuovo limite di esenzione sono i dipendenti con figli con redditi non superiori ai valori individuati per essere considerati a carico fiscalmente (art. 12, c.2, del TUIR: € 2.840,51 ovvero a € 4.000 se di età non superiore a 24 anni - N.B.: lo scorso anno erano i dipendenti in via generale);
- Per l'applicazione del beneficio non è necessario il requisito della generalità o categoria omogenea di dipendenti; quindi, vale anche il requisito della discrezionalità/assegnazione ad personam. Ne consegue che il datore può utilizzare il predetto limite premiando anche uno o alcuni dipendenti, una sorta di premio che non concorre a formare reddito imponibile (così come lo scorso anno, quest'anno però con qualche problema, visto che l'attuazione della norma da parte del datore di lavoro deve essere preceduta da una informativa, ove presente, alla RSU e che è necessario recuperare la prescritta dichiarazione del dipendente). In ogni caso, il nuovo limite di esenzione (€ 3.000) è applicabile, come sopra già precisato, ai benefit già assegnati e/o assegnanti (v. ad esempio auto in uso promiscuo);
- Il superamento della soglia dei 3.000 euro fa sì che l'intero valore concorrerà a formare reddito imponibile (fiscale e contributivo);
- Il datore di lavoro che attua la deroga al comma 3 dell'art. 51 del TUIR, in commento, come sopra anticipato, è tenuto a darne preventiva informativa alle RSU ove presenti. Non è richiesto un accordo sindacale, ma è prevista una semplice informativa. Inoltre, si richiamano solo le RSU, quindi non vi è alcun obbligo di informativa se sono presenti RSA ovvero rappresentanze sindacali territoriali. Con riferimento a tale condizione, ove si è tenuti ad osservarla, si ritiene, fatta eccezione per i benefit già assegnati, che l'applicazione della norma, introducendo nuovi benefit in via discrezionale, possa generare contrasti sindacali. Inoltre, ci si chiede che cosa succede se l'informativa, ove dovuta, non viene data: la norma non è applicabile? La norma è comunque applicabile ma si può innescare un contrasto sindacale? A nostro avviso la mancata informativa non fa perdere l'agevolazione fiscale e contributiva, sia per i benefit già presenti sia per quelli che si intendono istituire.



- Il datore di lavoro che intende dare attuazione alla normativa deve, secondo la norma, recuperare la dichiarazione dei dipendenti destinatari dei benefit con la quale dichiarano di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli (codici di cui i datori di lavoro potrebbero già essere in possesso ai fini delle detrazioni d'imposta e per la compilazione della CU) - NB: stante il tenore della disposizione normativa, come detto, sembrerebbe comunque necessario recuperare la dichiarazione, anche per escludere dalla responsabilità, controlli e conguagli i sostituti d'imposta;
- Nel limite di € 3.000, come sopra anticipato, vi possono rientrare, come lo scorso anno, anche i benefit come l'auto in uso promiscuo, il valore dell'alloggio e altri benefit ordinariamente imponibili.
- L'agevolazione in commento, ai fini fiscali (ai fini contributivi si ritiene solo per i buoni assegnati fino al 15.3.2023), cumula anche con il buono carburante di € 200, previsto dall'art. 1, c. 1, del D.L. 5/2023, L. 23/2023.

Lo scorso anno l'Agenzia delle entrate aveva precisato che il datore di lavoro per poter correttamente applicare l'esenzione sulle utenze domestiche doveva acquisire e conservare la relativa documentazione a giustificazione della spesa, accompagnata dalla dichiarazione che la stessa non fosse già stata oggetto di richiesta di rimborso ad altro datore di lavoro. In alternativa, il datore di lavoro poteva acquisire dal lavoratore una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (DPR 445/2000) con la quale il lavoratore stesso attestava:

- o di possedere la documentazione comprovante le spese sostenute per le utenze domestiche, utili per la finalità della norma, riportando, nella dichiarazione gli elementi identificativi dell'utenza (o delle utenze), a titolo di esempio: il tipo di utenza, il numero della fattura e l'intestatario (se diverso dal lavoratore occorre indicare quale rapporto familiare con lo stesso intercorre), l'importo, la modalità di pagamento e la data;
- o di non aver richiesto il contributo, per le medesime utenze, a altro/i datore/i di lavoro. Si ritiene che anche per quest'anno, la citata dichiarazione, base o alternativa, debba essere presentata, dal dipendente con figli a carico, con l'aggiunta delle nuove informazioni previste dal D.L. 48/2023;
- o aver le condizioni per godere del beneficio;



o i codici fiscali dei figli che danno diritto al predetto beneficio.

Per i lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le sopra indicate condizioni (avere figli con redditi non superiori a € 2.840,51 ovvero a € 4.000,00 per i figli under 24) resta ferma l'applicazione dell'art. 51, c. 3, del TUIR, vale a dire esenzione (fiscale e contributiva) dei benefit ordinariamente imponibili (beni ceduti e servizi prestati) fino a € 258,23 (superare il limite comporta, come di consueto, rendere l'intero valore imponibile fiscalmente e contributivamente). Anche questo limite, ai fini fiscali (ai fini contributivi si ritiene solo per i buoni assegnati fino al 15.3.2023), cumula con il buono carburante di € 200, previsto dall'art. 1, c. 1, del D.L. 5/2023, L. 23/2023;

### **Operatività in presenza di accordi per il premio di risultato convertibile in flexible benefit e di piani welfare**

In sintesi, la nuova disposizione comporta:

- Se in azienda non sono presenti accordi/regolamenti welfare e accordi di premio di risultato convertibili in welfare:
  - o il datore di lavoro può, per la generalità dei dipendenti ovvero per categorie omogenee di dipendenti ovvero in via discrezionale applicare semplicemente il comma 3 dell'art. 51 del TUIR;
  - o il datore di lavoro può, per i propri dipendenti con figli a carico, applicare il nuovo limite di esenzione (€ 3.000) previa osservanza delle disposizioni sopra esposte, ovvero destinare (anche discrezionalmente) un valore, anche in modo differenziato (comunque sempre nel rispetto del citato limite di € 3.000), in sostituzione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 51 del TUIR, in applicazione del comma 1 del nuovo art. 40 del D.L. 48/2023 (osservando le prescritte condizioni).
- Se in azienda è presente un piano welfare (anche per regolamento) per la generalità o categorie omogenee di dipendenti, il datore di lavoro potrebbe aggiornare il contenuto (se il piano è istituito per regolamento) ovvero modificare, coinvolgendo il sindacato, il relativo accordo collettivo, inserendo la clausola che i dipendenti con figli a carico



possono utilizzare il conto welfare per ottenere beni e servizi anche di valore superiori a € 258,23 ovvero, e soprattutto, per chiedere il rimborso delle utenze domestiche, previa presentazione della prevista dichiarazione.

- Se in azienda è presente un accordo sindacale di premio di risultato, con la clausola che lo stesso può essere convertito, anche solo in parte, in flexible benefit, il datore di lavoro può proporre al sindacato di inserire nell'accordo che la conversione del premio di risultato, per i dipendenti con figli a carico, può avvenire, nel rispetto delle relative condizioni, anche utilizzando l'art. 40 del D. L. 48/2023 (beni e servizi anche di valore superiori a € 258,23 ovvero, in via principale, per chiedere il rimborso delle utenze domestiche).

### Le ulteriori criticità

Ora si attendono le istruzioni operative da parte dell'Agenzia delle entrate e da parte dell'INPS, soprattutto per l'esatta interpretazione da dare alle due nuove condizioni inserite dal decreto 48/2023, oltre alle istruzioni per effettuare i conguagli relativi ai benefit già erogati nei mesi precedenti e assoggettati a imposte e contributi e a chiarire se il sostituto d'imposta è chiamato ad effettuare conguagli qualora il requisito dei figli a carico venga meno.

### COLF E BADANTI: L'ASSUNZIONE CONVIENE SEMPRE

Assindatcolf, sul proprio sito internet, ha ricordato che il datore di lavoro che omette o ritarda la comunicazione di assunzione all'INPS può incorrere in una sanzione che va da 100 ai 500 euro.

Se non vengono pagati i contributi, la sanzione è pari al 30% dei contributi dovuti per ogni anno di mancato versamento (con un tetto totale massimo del 60% del contributo non versato).

Ancora più grave è il caso di una famiglia che occupa una colf o una badante non comunitaria senza permesso di soggiorno o con permesso scaduto o revocato la legge italiana questo è un reato punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e una multa di 5mila euro per ogni dipendente.



Assumere colf e badanti mettendo nero su bianco i dettagli del proprio rapporto di lavoro è l'unico modo per tutelare davvero tutti.

Infatti in caso di lavoro irregolare, il lavoratore può avvalersi in sede civile contro il datore di lavoro. Questo comporterà quasi inevitabilmente l'apertura di una vertenza con le conseguenze indicate al punto precedente. Quindi in questo caso per la famiglia sarebbe un doppio danno: la causa civile e la causa di lavoro.

Solo con un contratto regolare è possibile essere certi che tutto verrà gestito nel migliore dei modi e senza imprevisti negativi sulla nostra economia familiare.

Inoltre, è bene ricordare che in caso di infortunio di un lavoratore regolarmente registrato, l'evento deve essere comunicato all'Inail entro tre giorni. In caso contrario scatta una sanzione va da 1.096 a 4.932 euro.

Di solito le prime preoccupazioni di chi offre un lavoro domestico sono legate agli aspetti economici e legali. Ma presto si scopre che assumere colf o badanti impatta moltissimo sulla sfera dei rapporti umani.

Ricordiamoci che quando impieghiamo una persona al nostro servizio diventiamo in qualche modo simili ad un'azienda. E oramai tutti sanno bene quanto le aziende abbiano imparato ad investire sulla qualità del rapporto con i propri collaboratori per motivarli e fidelizzarli. La fiducia ed il rispetto reciproci sono una delle basi di una buona collaborazione. La chiarezza delle mansioni e delle regole di convivenza viene subito dopo, perché evita fraintendimenti e contestazioni. Il contratto di lavoro domestico, completo della descrizione dettagliata di mansioni diritti e doveri, è lo strumento migliore per costruire un rapporto solido, fidelizzato e duraturo.

Nella maggioranza dei casi, assumere colf o badanti può incidere molto sulle abitudini casalinghe del datore di lavoro. Questo succede soprattutto nel caso di badanti conviventi, per esempio in presenza di una persona anziana e non autosufficiente da accudire. Ma capita anche a chi ha semplicemente assunto una persona per le pulizie di casa. Ed è innegabile come sia più facile che datore di lavoro e dipendente possano instaurare una buona relazione personale se alla base c'è non solo un rapporto di fiducia, ma anche un contratto in regola che tuteli questa relazione fin dalle fondamenta.



Inoltre l'Associazione ricorda che Cassacolf, la cassa previdenziale di categoria, può rimborsare il datore di lavoro domestico per alcune spese sostenute.

Ecco quali: Maternità della lavoratrice domestica, non autosufficienza permanente del datore di lavoro e responsabilità civile verso terzi per danni causati dal dipendente.

Infine, soprattutto in un periodo di crisi come questo, è importante sapere che mettendo in regola una collaboratrice familiare si può accedere ad alcune agevolazioni fiscali.

In particolare chiunque abbia alle proprie dipendenze colf, badanti o baby-sitter può portare in deduzione fino ad un massimo di 1.549,37 euro l'anno i contributi versati nella quota a proprio carico. Questo vale per qualsiasi livello di reddito.

Inoltre chi si trova nella condizione di non autosufficienza e ha un reddito annuo pari o inferiore a 40mila euro, può portare in detrazione il 19% dello stipendio corrisposto al lavoratore (per un massimo di 2.100 euro, quindi 399 euro l'anno). Ad usufruire di questa agevolazione potrà essere il diretto interessato, ma anche il parente eventualmente intestatario del contratto (esempio, il figlio che assume la badante per il padre).

Ricordiamoci che queste due tipologie di agevolazioni sono cumulabili fra loro.

In conclusione solo un regolare contratto di lavoro può assicurare un rapporto solido e duraturo, per la tranquillità di tutta la famiglia ed il rispetto dei diritti del lavoratore.

### **SALE AL 9,75% L'INTERESSE DI DILAZIONE E DIFFERIMENTO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI**

L'INPS, con la circolare n. 44 dell'8 maggio 2023, ha reso noto che, con decorrenza 10 maggio 2023, il tasso ufficiale di riferimento da utilizzare per la determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie nonché sulla misura delle sanzioni civili, è stato fissato nella misura del 3,75%.

Conseguentemente, a decorrere dal 10 maggio 2023, l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al tasso del 9,75% annuo (ex TUR 3,75% + 6%).



Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, il nuovo tasso del 9,75%, sarà applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di aprile 2023.

Rimane fermo che i piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore non subiranno modificazioni.

Aumenta anche la misura delle sanzioni civili applicata in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui alla lettera a) del comma 8 dell'articolo 116 della legge n. 388/2000, che passa al 9,25% in ragione d'anno (tasso del 3,75% maggiorato di 5,5 punti).

Per quanto riguarda le sanzioni ridotte applicate in caso di procedure concorsuali, il Consiglio di Amministrazione dell' Inps (con la delibera n.1/2022) ha disposto che il limite massimo della riduzione non può essere inferiore alla misura dell'interesse legale e che pertanto "qualora il tasso del TUR scenda al di sotto del tasso degli interessi legali, la riduzione massima sarà pari al tasso legale, mentre la minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti". Pertanto, poiché l'interesse deliberato dalla BCE è inferiore all'interesse legale in vigore dal 1° gennaio 2023 (5% in ragione d'anno), a decorrere dal 10 maggio 2023 continua ad applicarsi la riduzione massima pari al tasso legale (5%), mentre la riduzione minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti (7%).

## EXTRA UE: DUE CANALI PER OTTENERE IL CODICE FISCALE

L'Agenzia delle entrate, sul proprio sito internet, ha pubblicato una Guida secondo cui i cittadini extracomunitari possono richiedere il codice fiscale allo Sportello unico per l'Immigrazione, presente in ogni Prefettura e competente per il rilascio del nulla osta all'ingresso al fine di ottenere il permesso di soggiorno per lavoro dipendente o ricongiungimento familiare.

Il codice fiscale viene invece rilasciato dalla Questura, ufficio della Polizia di Stato, per i cittadini stranieri che richiedono altre tipologie di permessi di soggiorno.

Lo Sportello unico per l'immigrazione attribuisce un codice fiscale numerico provvisorio. Al momento del rilascio del permesso di soggiorno, il cittadino straniero ottiene quello definitivo (formato da lettere e numeri).



Invece, chi si rivolge alla Questura per la richiesta del permesso di soggiorno, ottiene subito il codice fiscale definitivo.

Se due o più persone hanno dati che generano lo stesso codice fiscale, lo Sportello unico per l'immigrazione o la Questura invitano il cittadino a recarsi presso un qualsiasi ufficio dell'Agenzia delle entrate che, dopo una verifica, rilascerà il codice fiscale definitivo.

Ai cittadini stranieri che richiedono protezione internazionale il codice fiscale è attribuito dalla Questura/Polizia di frontiera al momento della richiesta.

Ai minori stranieri non regolari o non accompagnati, il codice fiscale è attribuito dall'Agenzia delle entrate su richiesta della struttura Asl tenuta a iscrivere il minore al Servizio sanitario nazionale. L'Asl comunica il codice fiscale a chi ha la responsabilità genitoriale o al responsabile della struttura che ospita il minore.

I cittadini ucraini che richiedono protezione temporanea ottengono il codice fiscale definitivo dalla Questura al momento di presentazione della richiesta di permesso di soggiorno temporaneo.

Gli stranieri che soggiornano regolarmente in Italia, ma non hanno ancora il codice fiscale, possono richiederlo a un qualsiasi ufficio dell'Agenzia delle entrate, presentando: il permesso di soggiorno valido, il passaporto valido, con relativo visto (quando previsto), o altro documento riconosciuto dalle autorità italiane, l'attestazione di identità rilasciata dalle rappresentanze diplomatiche o consolari in Italia del Paese di appartenenza e la carta d'identità italiana.

Per richiedere il codice fiscale occorre presentare il modello AA4/8, compilato e sottoscritto, ed esibire un documento di identità, tra quelli sopra elencati, in corso di validità. Il modello e le istruzioni per compilarlo sono disponibili nella pagina "Modello e istruzioni AA4/8" del sito dell'Agenzia delle entrate.

La Guida si occupa anche dei cittadini comunitari. Questi ultimi se intendono soggiornare in Italia, possono chiedere il codice fiscale presentando il modello AA4/8 direttamente a un ufficio territoriale dell'Agenzia delle entrate.



La richiesta deve essere motivata e accompagnata da un documento in corso di validità (passaporto o carta d'identità valida per l'espatrio). Il codice fiscale può essere richiesto, inoltre, alla rappresentanza consolare italiana presente nel paese di provenienza del cittadino.

I cittadini comunitari possono usufruire del Servizio Sanitario Nazionale con la tessera sanitaria rilasciata dal loro Paese di residenza (TEAM - tessera europea di assicurazione malattia).

### **COLF E BADANTI: ESONERO CONTRIBUTIVO DOPO LA MATERNITA'**

L'INPS, con il messaggio n. 1552 del 28 aprile 2023, ha fornito le indicazioni operative a mezzo delle quali i datori di lavoro domestico possono inoltrare l'apposita domanda per fruire dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri, per un periodo massimo di un anno, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo di maternità, previsto dall'art. 1, c. 137 della Legge 234/2021.

Detto esonero trova applicazione anche nei confronti delle lavoratrici domestiche madri, purché rispettino la condizione prevista dalla legge di Bilancio 2022 consistente nell'essere rientrate nel posto di lavoro entro il 31 dicembre 2022.

Come già precisato (si veda Mess. INPS n. 402/2022), il rientro effettivo al lavoro può anche essere stato posticipato per effetto di eventuali assenze avvenute senza soluzione di continuità rispetto al congedo di maternità (es: ferie, malattia, permessi ecc.). In questi casi l'esonero spetta sempre che il rientro effettivo al lavoro sia avvenuto entro il 31 dicembre 2022.

Entrando nel dettaglio delle istruzioni operative, il Messaggio 152/2023 evidenzia che i datori di lavoro domestico per richiedere, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo dovranno inoltrare apposita domanda all'INPS, direttamente dal sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it) attraverso il seguente percorso: "Imprese e Liberi Professionisti" > "Esplora Imprese e liberi professionisti" > "Strumenti" > "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" > "Utilizza lo strumento", autenticandosi con la propria identità digitale di tipo SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di Livello 2, CNS (Carta Nazionale dei Servizi) o CIE (Carta di Identità Elettronica).



Il datore di lavoro, dopo aver selezionato la voce "LD -Richiesta Esonero Contributivo per Madri Lavoratrici", potrà procedere all'inserimento della relativa domanda.

Secondo l'INPS i datori di lavoro possono immediatamente riscontrare l'accoglimento della domanda inserendo il protocollo della domanda di maternità, altrimenti la richiesta sarà messa nello stato di verifica per la definizione della stessa da parte della Sede territorialmente competente. Ultimata la procedura di presentazione della domanda di esonero contributivo è possibile scaricare la ricevuta in formato PDF e visualizzare tutte le informazioni in relazione anche allo stato di lavorazione.

In caso di accoglimento dell'istanza di esonero, per i trimestri per i quali è già stata versata la contribuzione in misura piena, è prevista la restituzione al datore di lavoro del 50% della quota a carico della lavoratrice madre da rimborsare alla stessa, previa presentazione della relativa istanza attraverso uno dei seguenti canali: WEB - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto, Contact Center Integrato - numero verde 803164 oppure a mezzo degli intermediari dell'Istituto - attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare

LO STUDIO

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

