



**CONSIGLIO NAZIONALE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI**

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Il Presidente

EdN/SPRE/vp

Roma, 5 agosto 2025
Informativa n. 123/2025

**ALLE SIGNORE E AI SIGNORI PRESIDENTI DEI CONSIGLI
DEGLI ORDINI DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI**

Oggetto: Tavolo Tecnico INPS - CNDCEC del 22.07.2025

Cara, Caro Presidente,

in relazione alle attività svolte nell'ambito dell'area di delega "Economia e fiscalità del lavoro", Ti invio l'esito del Tavolo tecnico INPS – CNDCEC tenutosi il 22 luglio 2025 sulle tematiche oggetto di segnalazione e sui quesiti formulati dai rappresentanti del CNDCEC, con preghiera di diffusione tra i Tuoi iscritti.

L'occasione mi è gradita per porgerTi cordiali saluti.

F.to il Presidente
Elbano de Nuccio



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

DOCUMENTO

Tavolo Tecnico INPS-CNDCEC

Roma, 22/7/2025

Riferimenti di legge e di prassi amministrativa	Quesiti, proposte, casistiche e problematiche emerse	Riscontri dall' Ente al termine del tavolo tecnico INPS-CNDCEC
1. CONGEDO DI MATERNITA' decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", articolo 20, rubricato "Flessibilità del congedo di maternità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2) Circolare numero 106 del 29-09-2022	L'articolo 12, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, introducendo il comma 4-bis all'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ha previsto la facoltà, per le lavoratrici dipendenti, di utilizzare il congedo di maternità in forma flessibile, posticipando un mese dell'astensione prima del parto (l'ottavo mese di gravidanza) al periodo successivo al parto. L'articolo 1, comma 485, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha inserito il comma 1.1 all'articolo 16 del decreto legislativo n. 151/2001, riconoscendo alle lavoratrici, in alternativa a quanto disposto dal comma 1 dello stesso articolo 16, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Nell'ipotesi in cui la lavoratrice avesse inizialmente presentato domanda di flessibilità (e di relativa indennità economica INPS) del congedo posticipando un mese dell'astensione prima del parto (l'ottavo mese di gravidanza) al periodo successivo al parto ma, in secondo un momento, nel corso dell'ottavo mese di gestazione abbia acquisito le attestazioni mediche necessarie per astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, si chiede quale sia la procedura corretta di richiesta dell'indennità economica di Maternità da inoltrare all'INPS. La prima domanda di indennità di Maternità deve essere annullata? È sufficiente inoltrare una seconda domanda di indennità di Maternità con l'indicazione del periodo interamente successivo al parto? In tal caso, l'INPS provvederà d'ufficio all'annullamento e/o rettifica e/o parziale reiezione della prima domanda inoltrata?	La lavoratrice gestante che, in base a quanto previsto nella circolare n. 148 del 2019, fruisca della flessibilità di cui all'articolo 20 del D.lgs n. 151/200, può comunque scegliere, nel corso dell'ottavo mese stesso, di prolungare la propria attività lavorativa avvalendosi della facoltà di fruire del congedo di maternità dopo il parto. In tal caso, la prima domanda di indennità di Maternità non può essere annullata dal richiedente una volta inoltrata all'Istituto (alla stessa viene infatti assegnato un numero di protocollo al momento della conferma) ma rimane ferma la possibilità di inoltrare una seconda domanda di indennità di Maternità con l'indicazione del periodo interamente successivo al parto.

2. TFM – Trattamento di fine mandato INPS nota 15/03/2002	Premesso che In base al comma 1, lett. c), dell'art. 16 del TUIR, il trattamento di fine mandato di amministratore di società che cessa la carica deve essere sottoposto a tassazione separata quando il diritto a percepirlo "risulti da atto di data certa anteriore all'inizio del rapporto", ma può anche concorrere alla formazione del reddito complessivo dell'anno in cui è percepito se ciò risulta più favorevole per il contribuente (comma 3 dello stesso articolo), ovvero relativamente al raggiungimento del massimale. Nel caso, invece, di deliberazione dell'indennità contestuale alla cessazione del rapporto di lavoro, il t.f.m. rientra tra i redditi di dichiarazione ai fini IRPEF e in questo caso concorre al raggiungimento del massimale. Considerato che In qualsiasi caso il t.f.m. costituisce un reddito derivante da collaborazione coordinata e continuativa e come tale deve essere sottoposto alla contribuzione della gestione separata L'obbligo contributivo previdenziale segue la regola della competenza (a differenza di quello fiscale che segue il principio di cassa) Si chiede In quale momento il TFM deve essere sottoposto alla contribuzione della gestione separata: nel momento in cui è effettivamente corrisposto all'amministratore (generalmente con la cessazione dell'incarico)? Nell'ipotesi, in cui, però vi sia un accantonamento periodico di quote di TFM, ad esempio con la stipula di polizze vita in favore dell'amministratore da riscuotere alla cessazione dell'incarico, è corretto sottoporre alla contribuzione il TFM nel momento in cui è corrisposto all'amministratore?	In gestione separata si segue il principio di cassa e non della competenza. Pertanto, si considera il momento in cui viene effettivamente corrisposto. Anche nel secondo caso vige lo stesso principio.
---	--	--

3. Sospensione della prestazione di cassa integrazione Articolo 6 del Collegato Lavoro 2024 Articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 Circolare n. 3 del 15/01/2025	Secondo i chiarimenti di prassi diramati dall'INPS “L'articolo 6 del Collegato Lavoro 2024 sostituisce l'articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, che disciplina la compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa. In particolare, il comma 1 del menzionato articolo 6 - modificando il precedente impianto normativo che, per effetto della modifica apportata al testo originario dall'articolo 1, comma 197, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022), determinava conseguenze diverse in funzione della natura e della durata dell'attività svolta dal lavoratore durante il periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale - stabilisce che il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo durante il periodo di percezione dell'integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Al riguardo, si osserva che la novella normativa deve essere integrata con il costante e uniforme indirizzo giurisprudenziale secondo cui lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata o autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa”. In proposito, si chiede 1) Quale sia la compatibilità tra le prestazioni di integrazione salariale e le prestazioni di lavoro subordinato part-time qualora la collocazione dell'orario di lavoro sia fissata in un arco temporale non sovrapponibile a quello del rapporto di lavoro interessato dalla sospensione con trattamento di integrazione salariale.	Con riferimento al quesito n.1, si precisa che si ha piena compatibilità tra attività di lavoro ed integrazione salariale laddove la nuova attività di lavoro dipendente intrapresa, per la collocazione temporale in altre ore della giornata o in periodi diversi dell'anno, sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale. In tali casi l'integrazione salariale è pienamente cumulabile con la remunerazione derivante dalla nuova attività lavorativa. Quest'ipotesi ricorre nel caso in cui i due rapporti di lavoro siano part-time, sia orizzontale (con riduzione dell'orario ordinario giornaliero) e sia verticale (con prestazione del lavoro per intere giornate in periodi predeterminati). Del resto nell'ipotesi di part-time verticale l'integrazione salariale è dovuta soltanto nei periodi in cui sarebbe stata espletata l'attività lavorativa. Con riferimento al quesito n.2 si precisa che, per quanto riguarda i redditi derivanti da contratti di

	2) Quale sia la compatibilità o incompatibilità della prestazione di integrazione salariale con lo svolgimento di rapporti di lavoro autonomo nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative. Quali sono le modalità di comunicazione (diversa rispetto all'UNILAV) che i lavoratori autonomi dovrebbero osservare per adempiere alla comunicazione preventiva alla sede territoriale INPS competente ai fini della riduzione dell'integrazione salariale in proporzione ai proventi dell'attività di co.co.co. 3) In ordine ai rapporti di lavoro autonomo, inoltre, come si determinano le giornate per le quali il lavoratore si prevede perda il diritto al trattamento di integrazione salariale. Infatti, in considerazione della circostanza che il corrispettivo delle prestazioni di lavoro autonomo è generalmente scollegato dal tempo effettivo di lavoro, non è dato comprendere con chiarezza quali siano i giorni di sospensione dell'integrazione salariale. Esemplificativamente, un rapporto di lavoro autonomo potrebbe essere formalizzato attraverso la sottoscrizione di un contratto di lavoro che a fronte di una vigenza temporale predeterminata (ad es. di tre mesi) implichi una prestazione effettiva di lavoro non predeterminabile o comunque circoscritta a un minore arco temporale di effettivo lavoro.	collaborazione coordinata e continuativa, si applica la disciplina del lavoro autonomo. Pertanto, spetterà al lavoratore interessato dimostrare e documentare l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale al fine di consentire all'Istituto l'erogazione dell'eventuale quota differenziale di integrazione salariale. Tenuto conto che nel caso prospettato non è possibile stabilire come si articola temporalmente il rapporto di lavoro in questione, nell'ambito di una data inizio e data fine, si effettua una comparazione economica tra quanto percepito con la CIG e quanto percepito per co.co.co. e si eroga la quota differenziale qualora il compenso per detta attività sia inferiore. Inoltre, con riferimento all'obbligo di comunicazione preventiva cui il lavoratore rioccupato con attività di lavoro autonomo è tenuto, si fa presente che con il messaggio n. 4672/2023 è stato comunicato il rilascio, nell'ambito delle attività svolte sul progetto Piattaforma unica CIG (OmniaIS), del servizio "Comunicazione di Rioccupazione Omnia IS-Com" a disposizione dei lavoratori per assolvere in modo agevole e telematicamente al predetto obbligo, nonché per dichiarare i redditi derivanti dallo svolgimento di
--	---	---

		un'attività da lavoro subordinato o autonomo/parasubordinato durante il periodo di integrazione salariale. Per quel che riguarda il quesito n. 3, atteso che non è possibile verificare quali siano i giorni di effettiva sospensione, viene effettuata una comparazione a livello reddituale tra compensi percepiti per attività di lavoro autonomo e misura dell'integrazione salariale ai fini dell'erogazione dell'eventuale quota differenziale. Si fa presente, infine, che a seguito della nuova formulazione dell'art. 8 del d.lgs. 148/2015, è in fase di predisposizione la relativa circolare che potrebbe introdurre nuovi criteri per la disciplina della compatibilità e/o cumulo totale o parziale.
4. Sgravio contributivo CDS decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 articolo 6, comma 4, del decreto-legge n. 510/1996 Circolare numero 66 del 20-05-2024 Circolare numero 97 del 15-11-2024	Si chiedono chiarimenti circa la modalità di Calcolo della riduzione contributiva da indicare nella domanda di sgravio attraverso l'applicativo sgravi CDS online. La misura è stabilita in favore delle imprese che stipulino o abbiano in corso contratti di solidarietà difensiva per i lavoratori che in base a tale contratto siano interessati a una riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, per i quali l'impresa può chiedere la riduzione del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro. Nello specifico, nella domanda telematica, con riferimento allo STEP1 - Sezione C-, deve essere indicato, tra l'altro, la stima dello sgravio richiesto e il numero lavoratori interessati dallo sgravio.	In merito al quesito relativo alle modalità di calcolo della riduzione contributiva da indicare nella domanda di sgravio ex art. 6, comma 4, d.l. n. 510/96 e s.m.i si premette quanto segue. Il DL 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 78/2014, tra le varie misure a vantaggio delle imprese, è intervenuto sull'impianto a sostegno degli incentivi connessi ai contratti di solidarietà (CdS) difensivi

	Nelle indicazioni ministeriali e successivamente nella prassi INPS, da ultimo Circolare numero 97 del 15-11-2024, la riduzione contributiva deve essere applicata sui contributi versati per ciascun dipendente interessato all'abbattimento dell'orario di lavoro, come stabilito nel contratto di solidarietà. Il quesito è il seguente: Qualora un'azienda abbia stipulato un CDS in corso d'anno con riduzione dell'orario all'80% (20% orario lavorato) ma, in attuazione del contratto di solidarietà, per intervenute esigenze e secondo le modalità previste dal Contratto di solidarietà stesso, i lavoratori abbiano lavorato oltre il 20% dell'orario previsto inizialmente da CDS , ad esempio il 40%, la stima dello sgravio contributivo e/o comunque il calcolo dello sgravio effettivo da parte dell'INPS può essere riferito al 40% dell'orario di lavoro effettivamente prestato ? Questo, sia ai fini della determinazione dello sgravio stimato sia, in caso di concessione, del successivo congruaggio. Il problema si pone anche in considerazione del differimento temporale dell'inoltro dell'istanza di sgravio (fine anno) rispetto a quello di sottoscrizione del CDS. In altri termini, se nel CDS è stata prevista una riduzione dell'orario pari all'80%, si è costretti a stimare lo sgravio nell'istanza rispetto al 20% dell'orario lavorabile anche qualora i lavoratori, al momento di inoltro dell'istanza di sgravio, stiano osservando un orario con minore riduzione?	accompagnati da Cigs, apportando rilevanti modifiche alla precedente disciplina dettata dall'articolo 6, del DL 510/96 (L. 608/96). In particolare, il citato art. 6, co. 4, del DL 510/96 prevede in favore dei datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà, una riduzione contributiva del 35% per ogni lavoratore interessato alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, per la durata del contratto e, comunque, per un periodo non superiore a ventiquattro mesi, nei limiti delle risorse preordinate nel Fondo per l'occupazione. Il successivo co. 4-bis, come modificato dall'art. 1, co. 240, L. 11 dicembre 2016, n. 232, dispone che tale limite, a decorrere dall'anno 2017, è pari ad euro 30 milioni annui. La Direzione degli Ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'esito dell'istruttoria delle domande pervenute, tenuto conto il limite delle risorse preordinate per ciascun anno, adotta i provvedimenti di ammissione alla riduzione contributiva, per l'importo massimo indicato in ciascuna istanza. Con il decreto interministeriale n. 2 del 27 settembre 2017, sono state rideterminate modalità e regole di
--	--	---

		accesso alla riduzione contributiva per le imprese che stipulino ovvero abbiano in corso contratti di solidarietà ai sensi della legge n. 863/84, ovvero dell'art. 21, comma 1, lett. c). D. Lgs. n. 148/2015. In particolare, si segnala che, nell'istanza presentata da ciascuna impresa, deve essere indicato l'importo della riduzione contributiva richiesta che, in caso di accoglimento della stessa, viene riportato nei decreti direttoriali di ammissione alla decontribuzione quale misura massima del beneficio. Come indicato nella circolare INPS n. 98/2018 – previamente sottoposta al vaglio del competente Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - con riguardo all'effettiva misura della riduzione contributiva da congruare, è stato precisato che gli importi contenuti nei decreti direttoriali e comunicati alle imprese interessate costituiscono la misura massima dell'agevolazione fruibile. Conseguentemente sono state fornite puntuali indicazioni sulle modalità di determinazione della riduzione contributiva da applicare sui contributi versati per ciascun dipendente interessato all'abbattimento dell'orario
--	--	--

		di lavoro, come stabilito nel contratto di solidarietà. Il beneficio della riduzione contributiva deve essere rapportato a ciascun periodo di paga ricompreso nell'arco temporale di autorizzazione alla fruizione del beneficio stesso. Considerato che l'obbligazione contributiva sorge alla scadenza del periodo di paga, le riduzioni contributive sono applicabili nel periodo cui si riferisce la denuncia contributiva, in relazione all'orario di lavoro effettuato da ogni lavoratore. Conseguentemente, per ogni mese i datori di lavoro hanno diritto alla riduzione del 35 per cento sulla parte dei contributi a loro carico per ogni lavoratore che, in detto mese, abbia un orario ridotto più del 20 per cento rispetto a quello contrattuale. Con specifico riferimento alla fattispecie segnalata nel quesito – relativa ad imprese che hanno presentato domanda di riduzione contributiva, avendo ancora in corso il contratto di solidarietà e che, per effetto di quanto disposto nel predetto contratto, abbiano aumentato l'orario di effettivo lavoro, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro – come previsto dall'art. 4 del DM n. 94033 del 13 gennaio 2016 – determinando in tal
--	--	---

		modo un aumento della riduzione contributiva spettante, superiore a quella indicata nella domanda di sgravio, si fa presente quanto segue. L'Istituto non può riconoscere autonomamente il diritto dell'impresa alla fruizione della maggiore quota di sgravio atteso che, come chiarito in premessa, l'ammissione al predetto sgravio è di esclusiva competenza del Ministero del lavoro e delle politiche Sociali. Pertanto, in tale fattispecie, le imprese interessate, dovranno produrre apposita istanza con la richiesta di modifica della misura della riduzione contributiva già autorizzata al competente Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
5. Malattia, congedo parentale, congedo di maternità Circolare INPS n.8 del 17 Gennaio 2003 Circolare INPS n. 95, 26/05/2025	Stando ai chiarimenti di prassi INPS, durante il congedo di maternità obbligatoria, in caso di malattia della lavoratrice, l'istituto che prevale è la maternità (vedi circolare 8 del 17 gennaio 2003 Inps <i>"La malattia insorta durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) non è indennizzabile, in quanto l'indennità per congedo di maternità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia"</i>), e che "per la malattia della lavoratrice madre (o del lavoratore padre) insorta durante la fruizione del congedo parentale, anche oltre 60 gg. dall'inizio del congedo stesso (che, come è noto, è frazionabile), il periodo di protezione assicurativa non inizia a decorrere e la malattia stessa, debitamente notificata e documentata, deve essere indennizzata (in misura intera)". L'articolo 1, comma 217, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (di seguito, anche legge di Bilancio 2025), ha modificato il comma 1 dell'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle	Alla luce della menzionata circolare n. 8 del 17 gennaio 2003, si conferma la prevalenza della malattia sul congedo parentale a prescindere all'elevazione dell'indennità dell'aliquota di congedo parentale all'80% con conseguente neutralizzazione dei periodi di malattia indennizzati o indennizzabili, ai fini della determinazione del periodo di congedo parentale spettante.

	disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" (di seguito, anche T.U.), elevando l'indennità per il mese di congedo parentale introdotto dalla legge 30 dicembre 2023, n. 213 (di seguito, anche legge di Bilancio 2024), dal 60% all'80% della retribuzione e disponendo l'elevazione dell'indennità di congedo parentale per un ulteriore mese dal 30% all'80% della retribuzione. Questo premesso, alla luce dell'elevazione dell'indennità di congedo parentale all'80% per un massimo di tre mesi, si chiede se possa considerarsi confermata la prevalenza dell'istituto della malattia sul congedo parentale e che pertanto la malattia stessa, debitamente notificata e documentata, debba essere indennizzata in misura intera e che il relativo periodo sia neutralizzato ai fini della determinazione del periodo di tre mesi di congedo parentale indennizzato all'80%	
6. Professionisti titolari di partita IVA Determinazione della contribuzione previdenziale Circolare numero 88 del 31-10-2023	Per i contribuenti in regime forfettario ex art. 1 commi 54 e segg. della L.190/2014 che svolgono attività di lavoro autonomo nei settori sportivi dilettantistici si chiede se la franchigia di esenzione contributiva di euro 5.000,00 annuali di cui all'art. 35 comma 8bis del D.Lgs. 36/2021 debba essere applicata con riferimento al: 1- totale dei ricavi conseguiti nell'esercizio delle attività sportive dilettantistiche svolte in forma professionale 2- reddito imponibile ai fini dell'imposta sostitutiva determinato applicando all'ammontare dei ricavi o dei compensi percepiti il coefficiente di redditività nella misura indicata nell'allegato n. 4 annesso alla Legge di Stabilità 2015, diversificata a seconda del codice ATECO che contraddistingue l'attività esercitata così come previsto dall'art. 1 comma 64 della menzionata legge	Deve essere applicata ai compensi percepiti nell'anno di imposta (comprensivi anche di eventuali compensi percepiti quali collaboratore coordinato e continuativo o lavoratore autonomo occasionale)
7. Circolare ENPALS 4.6.2002 n. 21 punto 6. Altre situazioni particolari Domande comuni (FAQ) - Servizi per i lavoratori dello spettacolo	Si chiede a quale gestione debbano essere versati i contributi per l'attività svolta dal prestigiatore (codice qualifica 821 dei lavoratori dello spettacolo) nel caso specifico in cui sia stato ingaggiato direttamente dai privati che organizzano l'evento. In particolare, nella Circolare ENPALS 21/2002 al punto 6 viene indicato che "<i>Per i casi in cui i singoli artisti siano ingaggiati direttamente dai privati che organizzano l'evento si ricorda che l'adempimento è a carico del committente in quanto datore di lavoro.</i>" Quindi il privato che ha ingaggiato il prestigiatore	In relazione a quanto richiesto si fa presente che nei soli casi in cui il contratto di scrittura sia stato stipulato tra artista e privato cittadino e detta circostanza sia rinvenibile da prove certe, l'obbligo contributivo al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo non potrà essere assolto dal medesimo cittadino proprio perché le norme che regolano l'assicurazione

	sembrerebbe essere tenuto a richiedere il certificato di agibilità e a versare i contributi al FPLS in quanto datore di lavoro. In una delle risposte FAQ contenuta nei Servizi per i lavoratori dello spettacolo, viene confermato il versamento dei contributi alla Gestione Separata INPS per un lavoratore che svolga attività di prestigiatore svolta per lo più a favore di privati. Viene affermato che <i>"...si rileva che le disposizioni che disciplinano l'obbligo contributivo per il versamento della contribuzione al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (D.C.P.S. n. 708/1947, art. 4 e ss. e D.P.R. n. 1420/1971), fanno, diffusamente, espresso riferimento alle imprese dello spettacolo ovvero al datore di lavoro/committente, ai fini della individuazione del soggetto obbligato"</i>. Si chiede pertanto se in tali casi debba essere il privato ad aprire una matricola INPS come datore di lavoro di lavoratore dello spettacolo e adempiere agli obblighi connessi (comunicazione UNILAV, richiesta certificato di agibilità, versamento contributi, invio denuncia Uniemens) oppure se sarà il lavoratore dello spettacolo che verserà i contributi alla Gestione Separata INPS poiché il privato non svolge attività di impresa.	previdenziale ex Enpals presuppongono che il soggetto iscrivibile come datore di lavoro/committente sia un'impresa o altro soggetto giuridico (fondazioni, associazioni, ditte individuali, etc.). Per questioni di opportunità se l'evento è svolto presso locali pubblici, sarebbe preferibile che l'ingaggio sia a carico del gestore del locale ove l'attività artistica si esplica. <i>L'obbligo in Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, legge 335/95 nasce solo se esclusivamente se sul reddito da lavoro autonomo non è assolto presso altra gestione. Nel caso positivo il soggetto deve se titolare di partita Iva quale reddito da lavoro autonomo ai sensi dell'art. 53 del tur. Nel caso in cui non sia titolare di Partita Iva, il reddito rientra tra il reddito da lavoro autonomo occasionale (art. 67 lett. I) e il committente è un privato (quindi non sostituto d'imposta) non vi è alcun obbligo contributivo previdenziale</i>
8. DECRETO-LEGGE 7 maggio 2024, n. 60 (in Gazz. Uff. 7 maggio 2024, n. 105). – Decreto convertito, con modificazioni dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95. - Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione (DECRETO COESIONE)	In caso di un'assunzione a tempo determinato fatta il 01/05/2025, se si trasforma il contratto a tempo indeterminato in data 01/07/2025 è possibile presentare domanda di esonero BONUS GIOVANI zona zes prima di effettuare la trasformazione?	Si conferma questa possibilità. Per accedere all'esonero previsto dall'articolo 22, comma 3, è necessario presentare la domanda all'INPS prima di effettuare la trasformazione e prima dell'invio della relativa co.

Art. 22 - Bonus Giovani Art. 23 - Bonus Donne Circ. 90 del 12 Maggio 2025		
9. DECRETO-LEGGE 7 maggio 2024, n. 60 (in Gazz. Uff. 7 maggio 2024, n. 105). – Decreto convertito, con modificazioni dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95. - Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione (DECRETO COESIONE) Art. 22 - Bonus Giovani Art. 23 - Bonus Donne Circ. 90 e 91 del 12 Maggio 2025	Nell'ipotesi in cui un datore di lavoro intenda prenotare la dote Bonus Giovani o Donne per l'assunzione di un lavoratore/lavoratrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato part time verticale, sulla base di quale retribuzione dovrà stimare l'entità della dote da prenotare? Si faccia l'esempio di un lavoratore part time con riduzione su base annua del 50% , con lavoro da gennaio a giugno di ciascun anno e assenza di lavoro da luglio a dicembre.	In queste ipotesi, a titolo prudenziale, è più corretto presentare la domanda inserendo la retribuzione media relativa ai mesi lavorati . Resta fermo che l'effettiva fruizione del beneficio potrà riguardare la sola contribuzione datoriale esonerabile, nei limiti dei massimali di 500 o 650 euro mensili (che vengono automaticamente riproporzionati dalle procedure in caso di part time) e che l'ammontare totale dell'esonero fruibile non potrà superare tali massimali, anche in presenza di autorizzazione rilasciata per importi ovviamente superiori. Inoltre, considerato che le procedure telematiche riproporzionano l'ammontare del massimale dell'agevolazione spettante in caso di part time, sarebbe opportuno non indicare la percentuale di part time relativa al rapporto.
10. Decontribuzione SUD Articolo 1, commi da 406 a 412, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025)	La misura Decontribuzione Sud PMI spetta in favore delle microimprese e delle piccole e medie imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Si domanda se il Datore di lavoro (SUD PMI) possa continuare a beneficiare dell'esonero anche qualora abbia sottoscritto, successivamente	Allo stato, la sede di lavoro che rileva ai fini della legittima fruizione della decontribuzione sud, è la sede operativa dell'azienda. Come previsto nella circolare n. 32/2025 "Per sede di lavoro si

Circolare n. 32 30/01/2025

all'assunzione, un patto di lavoro agile con il proprio dipendente senza obblighi di permanenza al sud.

intende l'unità operativa presso cui sono denunciati nel flusso Uniemens i lavoratori".

Pertanto, ai fini della verifica del requisito, rileva quanto denunciato in Uniemens e l'effettiva esistenza di un'unità operativa nel Mezzogiorno. Tale criterio legittimante rileva a prescindere dalla peculiarità del settore economico/produttivo di appartenenza del datore di lavoro e dalla circostanza che, in alcuni casi, il luogo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa potrebbe non coincidere con tale sede, in quanto la *ratio* della previsione in oggetto è quella di stimolare il mantenimento dell'occupazione nelle regioni del Mezzogiorno.

In conclusione, nelle ipotesi di smart working, nelle quali, come è noto, il luogo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa è svincolato dalla localizzazione geografica dell'ufficio o dell'azienda ed è caratterizzato da una flessibilità sia nell'organizzazione, sia nella modalità di svolgimento dell'attività, allo stato si può accedere alla decontribuzione in oggetto, a condizione che i lavoratori siano in carico ad un'unità operativa

		collocata nelle Regioni svantaggiate del Mezzogiorno.
SEGNALAZIONI E RICHIESTE DI IMPLEMENTAZIONE PORTALE INPS		
1. Verifica alcuni requisiti in ordine all'assenza di un impiego regolarmente retribuito	Si chiede aggiornamento circa l'implementazione la funzionalità del portale telematico INPS atta verificare che negli ultimi sei mesi i lavoratori non abbiano prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi	Tale implementazione non è in corso di sviluppo. Sull'assenza di rapporti di lavoro subordinato mediante consultazione delle comunicazioni obbligatorie, era stato previsto in passato il servizio "my anpal" ma, allo stato, tale servizio non risulta attivo.. Considerato che la fonte delle informazioni rilevanti è l'archivio delle comunicazioni obbligatorie, non rientra nelle competenze dell'Istituto l'implementazione del controllo. Inoltre, per completezza, si evidenzia che, ai fini del rispetto del requisito di privo di impiego, rilevano anche i redditi percepiti per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato.


