

## Gli effetti su lavoro e fisco della legge di Bilancio 2022

32° Forum Lavoro/Fiscale

### SOMMARIO

<b>Introduzione</b> .....	<b>2</b>
<b>1. GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori)</b> .....	<b>3</b>
1.1 Tappe temporali e verifica dei risultati.....	3
1.2 Obiettivi.....	3
1.3 Beneficiari e condizionalità.....	4
1.4 Le Azioni.....	4
<b>2. Le misure contro la delocalizzazione delle imprese</b> .....	<b>5</b>
2.1 I requisiti applicativi.....	5
2.2 La comunicazione d'avvio della procedura.....	5
2.3 Il piano per limitare le ricadute occupazionali.....	6
2.4 Gli esiti.....	6
<b>3. Sulla riforma delle politiche passive: il nuovo quadro degli ammortizzatori sociali</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Le novità in tema di NASpl e DIS-COLL</b> .....	<b>9</b>
4.1 NASpl.....	9
4.2 DIS-COLL.....	10
<b>5. Congedo di paternità per i lavoratori dipendenti del settore privato</b> .....	<b>12</b>
<b>6. L'indennità di malattia del libero professionista</b> .....	<b>14</b>
<b>7. Proroga del Superbonus con maggiori controlli</b> .....	<b>16</b>
<b>8. IRAP, verso il superamento definitivo dell'imposta</b> .....	<b>17</b>
<b>9. La Dichiarazione IVA Precompilata</b> .....	<b>18</b>
9.1 La norma.....	18
9.2 I dati utilizzati per la precompilata.....	19
9.3 La platea dei beneficiari.....	19
9.4 L'accesso al portale web per contribuenti e intermediari abilitati.....	19

## INTRODUZIONE

La legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021) ha introdotto una serie di misure in materia di lavoro, fisco e previdenza che avranno un impatto significativo su attività produttive, lavoratori e famiglie. Si va dai provvedimenti contro la delocalizzazione delle imprese alle modifiche in busta paga dei lavoratori dipendenti, dal taglio dell'Irap alla riforma degli ammortizzatori sociali, dal programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL) alle modifiche in materia pensionistica. Questi istituti sono stati oggetto di analisi del **32° Forum Lavoro/Fiscale**, organizzato dalla **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro** il 19 e 20 gennaio scorsi con l'obiettivo di metterne in evidenza luci e ombre e quantificarne gli effetti. Molteplici anche i documenti che sintetizzano dette novità, chiarendo nel contempo i dubbi sollevati in sede di prima applicazione. Alle principali novità d'inizio d'anno in materia di lavoro e fisco è dedicata la presente circolare, che riassume le riflessioni avanzate dalla Categoria nel corso dell'evento. Mentre le modifiche intervenute alla normativa che regola le pensioni, al sistema di tassazione italiano, alle misure di sostegno per la famiglia e, infine, alla disciplina dei tirocini extracurricolari sono state già oggetto delle [circolari della Fondazione Studi](#) nn. 1, 2 e 3 (consultabili sul portale web di Categoria). Il 2022 si presenta, dunque, come un anno ricco di novità normative, non sempre di facile lettura e attuazione. Il sogno di una legislazione comprensibile – e non ricca di rinvii al “combinato disposto” – è destinato a restare tale. Il continuo ricorso a circolari interpretative della Pubblica Amministrazione, che deve applicare quelle norme, è una sconfitta del diritto; anche se è attività amministrativa necessaria per renderle operative. E ancor più necessaria è l'attività ermeneutica della dottrina con cui si pone rimedio alle incongruenze delle medesime norme e a cui queste pubblicazioni danno grande risalto.

**Rosario De Luca**

Presidente Fondazione Studi

Consulenti del Lavoro

## 1. GOL (GARANZIA OCCUPABILITÀ DEI LAVORATORI)

Il Programma nazionale GOL – Garanzia Occupabilità Lavoratori – è stato introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 1, comma 324 della legge di Bilancio 2021, ma è la Missione M5, componente 1 “Politiche attive del Lavoro e formazione” del PNRR che lo colloca in una posizione assolutamente centrale nell’ambito del rilancio delle politiche attive nel nostro Paese. La declinazione operativa è affidata al Decreto 5 novembre 2021 (G.U. n. 306 del 27.12.21) del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze – d’intesa con la Conferenza delle Regioni – (a cui è allegato il Programma nazionale) e si completa con i piani che entro 60 giorni le Regioni dovranno adottare, previa valutazione di coerenza dell’ANPAL.

Dal Decreto interministeriale emerge innanzitutto che le risorse nazionali finalizzate all’attuazione del GOL si aggiungono e non si sostituiscono a quelle regionali.

Le Regioni stabiliranno, in autonomia, le misure attraverso le quali collocare i fondi che però dovranno rispettare gli standard del Programma nazionale. Si va delineando, quindi, uno schema sulla falsariga della Garanzia Giovani per quanto riguarda la ripartizione delle risorse dallo Stato alle Regioni, con la differenza che queste ultime possono ideare apposite misure o piuttosto utilizzare misure già esistenti nel loro sistema territoriale purché riconducibili alle azioni e ai percorsi delineati nel Programma nazionale.

### 1.1 Tappe temporali e verifica dei risultati

Il Programma prevede delle tappe temporali (*Milestone e Target*) dal cui raggiungimento dipende l’erogazione dei fondi UE.

In sostanza, entro il 2025, almeno 3 milioni di beneficiari (di cui 75% donne, disoccupati di lunga durata, disabili, under 30 e over 55) dovranno essere coinvolti. Di questi almeno 800 mila dovranno essere avviati in attività formativa, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali.

Entro il 2025 dovrà, inoltre, completarsi il piano di potenziamento dei Centri per l’Impiego.

### 1.2 Obiettivi

Tra gli obiettivi che il GOL si prefigge, per quanto di maggiore interesse, vi sono:

- Integrazione con le politiche attive regionali per evitare sovrapposizione tra misure. È previsto che le risorse nazionali siano aggiuntive rispetto alle regionali. Sono, quindi, possibili differenziazioni territoriali, ma in una cornice nazionale. Le Regioni, in sostanza, definiscono le politiche da attuare, ma nel rispetto degli standard nazionali.

- Cooperazione tra sistema pubblico e privato: coinvolgimento delle agenzie per il lavoro nell'attuazione del programma.
- Personalizzazione degli interventi, differenziati per età e fabbisogni.
- Coinvolgimento delle imprese e del territorio.
- Programmazione orientata ai risultati: l'erogazione dei finanziamenti è condizionata al raggiungimento dei *milestone* e dei *target* come tutti i progetti del PNRR.
- Sistema informativo unitario e monitoraggio capillare per garantire omogeneità di funzionamento.

### 1.3 Beneficiari e condizionalità

Il programma si rivolge a un gruppo ampio ed eterogeneo di lavoratori con differenti difficoltà di accesso al lavoro, ivi compresi tutti i beneficiari di misure di sostegno al reddito, quindi di ammortizzatori sociali, NaSpl, reddito di cittadinanza etc.

Tra i destinatari anche i NEET, donne in condizioni di svantaggio, disabili, over 50 ecc.

Molto positiva la condizionalità connessa anche a interventi volti a migliorare l'occupabilità dei lavoratori e non solo all'offerta di lavoro.

Per i percettori di misure di sostegno vi sarà obbligo di sottoscrivere i patti di servizio o per il lavoro i cui contenuti dovranno essere attivati entro quattro mesi dall'inizio della percezione del sostegno al reddito.

### 1.4 Le Azioni

Il programma prevede, in base al profilo di occupabilità e dunque all'analisi dello *skill gap*, quattro percorsi mirati di sostegno alla ricollocazione, più un quinto, distinto dai primi quattro, nei casi di crisi aziendali:

- **Reinserimento:** rivolto a coloro che sono più vicini al lavoro e più facilmente occupabili;
- **Aggiornamento (Upskilling):** interventi formativi prevalentemente di breve durata e dal contenuto professionalizzante;
- **Riqualificazione (Reskilling):** percorso rivolto a lavoratori ancora più distanti dal mercato del lavoro per i quali è necessaria una più consistente attività di formazione per avvicinare la persona in cerca di occupazione ai profili richiesti dal mercato.
- **Lavoro e inclusione:** in cui sarà centrale la collaborazione con i servizi del territorio, quelli educativi, sociali, sanitari, di conciliazione, per rimuovere ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa.

- **Ricollocazione collettiva:** in cui saranno valutati i profili di occupabilità non per singoli, ma per gruppi di lavoratori. Riguarda situazioni di crisi aziendali che coinvolgono lavoratori ancora formalmente occupati, ma potenzialmente in transizione.

## 2. LE MISURE CONTRO LA DELOCALIZZAZIONE DELLE IMPRESE

I commi dal 224 al 237 della legge di Bilancio 2022 contengono le norme destinate a regolamentare la delocalizzazione delle imprese, al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, come dalla esplicita dichiarazione d'intenti contenuta nel comma 224. Si tratta sostanzialmente della previsione di una serie di incombenze in capo ai datori di lavoro, al fine di instaurare una procedura tesa a sollecitare la concertazione con le parti sociali e lo Stato, nel tentativo di individuare soluzioni alternative alla chiusura di una attività produttiva, o di parte di essa.

### 2.1 I requisiti applicativi

Sono soggetti all'adozione della procedura in discorso i datori di lavoro che intendono procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività, che preveda il licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, purché nell'anno precedente a quello in cui intendono provvedere in tal senso, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti.

L'ampiezza del riferimento conduce a ritenere ricadente nella previsione normativa qualsiasi operazione dalla quale consegua la cessazione dell'attività che interessava la sede o il reparto individuato, mentre il riferimento all'anno precedente per il calcolo della media dei dipendenti occupati, deve ragionevolmente intendersi come anno civile, preferibile in termini di certezza ed univocità dell'applicazione delle norme in esame.

Sono sottratti dall'obbligo i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa.

### 2.2 La comunicazione d'avvio della procedura

Ricorrendo i requisiti soggettivi e oggettivi premessi, i datori di lavoro sono innanzitutto obbligati a provvedere a comunicare la loro intenzione alle rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al Ministero dello Sviluppo Economico e all'ANPAL. La comunicazione può essere effettuata tramite l'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

La comunicazione, che deve essere effettuata almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo, deve indicare le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura. Si tratta di un elemento fondamentale dell'intera procedura, perché la sua omissione, come espressamente previsto dal comma 227, rende nulli i licenziamenti intimati. Identici effetti sono riservati ai licenziamenti intimati prima dello scadere del termine di 90 giorni, che deve intercorrere necessariamente tra la comunicazione e la risoluzione dei rapporti di lavoro.

### 2.3 Il piano per limitare le ricadute occupazionali

Successivamente alla comunicazione preventiva, il datore di lavoro è fatto carico della redazione di un piano per limitare le ricadute occupazionali conseguenti alla cessazione dell'attività. Questo deve prevedere una durata non superiore a dodici mesi, e deve essere discusso con i destinatari della comunicazione entro 30 giorni dalla sua presentazione. A norma del comma 228, il piano deve indicare:

- a) le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberanti, quali il ricorso agli ammortizzatori sociali, la ricollocazione presso altro datore di lavoro e le misure di incentivo all'esodo;
- b) le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali;
- c) le prospettive di cessione dell'azienda o di rami d'azienda con finalità di continuazione dell'attività, anche mediante cessione dell'azienda, o di suoi rami, ai lavoratori o a cooperative da essi costituite;
- d) gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socio-culturali a favore del territorio interessato;
- e) i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste.

### 2.4 Gli esiti

Il raggiungimento dell'accordo in esito alla procedura da instaurare necessariamente, ricorrendo i requisiti premessi, consente la concessione di ulteriori periodi di integrazione salariale conseguenti all'accordo di transizione occupazionale, neo-introdotta con l'articolo 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015, nonché l'accesso dei lavoratori interessati al programma Garanzia di Occupabilità, c.d. GOL. Anche alla soluzione che implichi il

trasferimento dell'azienda o del ramo interessato dalla potenziale chiusura, con continuazione dell'attività e mantenimento degli assetti occupazionali sono ricondotti effetti premiali. A norma del comma 237, infatti, in questo caso al trasferimento di beni immobili strumentali che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione senza radicali trasformazioni, si applicano l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di euro 200 ciascuna.

I commi 235 e 236 prevedono, invece, un articolato apparato sanzionatorio, che si aggiunge alla declaratoria di nullità dei licenziamenti per il caso di omissione della comunicazione o risoluzione dei rapporti di lavoro prima del termine perentorio di 90 giorni dalla presentazione della stessa. Qui l'attenzione è rivolta agli inadempimenti connessi alle ulteriori fasi del piano e dell'accordo sindacale e le conseguenze sono tutte di natura economica, investendo la misura dei contributi normalmente dovuti per i procedimenti di licenziamento.

### **3. SULLA RIFORMA DELLE POLITICHE PASSIVE: IL NUOVO QUADRO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Con la legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022), viene modificato in più parti il D.Lgs. n. 148/2015, in una prospettiva riformatrice del sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di lavoro. Di seguito, diamo quindi conto dei tratti principali di quello che può essere definito un *restyling* del testo normativo volto all'attuazione dell'universalizzazione delle tutele. Il perseguimento di tale scopo si osserva già dalle modifiche intervenute sotto il profilo soggettivo per quanto concerne la platea dei beneficiari a cui sono stati attratti tutti gli apprendisti, in termini indipendenti dalla tipologia di apprendistato, e i lavoratori a domicilio. Gli apprendisti beneficeranno delle tutele previste secondo l'inquadramento previdenziale del proprio datore di lavoro. È ridotta a 30 giorni l'anzianità minima di effettivo lavoro per l'accesso agli ammortizzatori sociali, fatto salvo quanto previsto in caso di trasferimento di azienda o cambio appalto.

Le tutele sono stabilite nei limiti del solo massimale "alto" di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015. È prevista inoltre una disposizione agevolativa in merito al contributo addizionale per i datori di lavoro che non fruiscono di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato.

Viene accorciato il termine per la presentazione della documentazione utile al pagamento diretto delle prestazioni, fissato, a pena di decadenza, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione.

Nell'ambito dei principi generali vengono poi dettagliate meglio le condizioni di compatibilità tra sostegno al reddito e svolgimento di attività lavorativa.

Ma uno degli interventi di maggior peso è da individuare nell'estensione della CIGS a tutti i datori di lavoro che, nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e non siano coperti dai Fondi di Solidarietà Bilaterale, anche alternativi, oltre che da quelli territoriali intersettoriali delle province di Trento e Bolzano, qualunque sia il settore d'inquadramento, con la sola eccezione delle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e delle società da queste derivate, nonché delle imprese del sistema aeroportuale oltre che dei partiti e dei movimenti politici e delle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali per cui il requisito occupazionale non conta.

Conseguentemente, al FIS - esteso ai datori di lavoro che abbiano in forza anche un solo dipendente - sono demandate unicamente le tutele ordinarie con l'assegno di integrazione salariale con durate differenziate: 13 settimane in un biennio mobile per i datori di lavoro che nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, 26 settimane per coloro che abbiano superato tale limite.

Nell'ambito della CIGS, un particolare impulso è dato alla transizione del personale, la cui finalità è estesa anche alla causale della riorganizzazione aziendale. Viene però previsto anche uno specifico "Accordo di transizione occupazionale", con la concessione di ulteriori 12 mesi di trattamento CIGS nell'ambito delle causali di riorganizzazione aziendale e di crisi aziendale in deroga ai limiti di durata massima di cui agli artt. 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015 con il quale i lavoratori coinvolti accedono anche al programma nazionale "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL). Ove fossero assunti da altro datore di lavoro avrebbero altresì diritto ad una specifica agevolazione contributiva individuata, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al dipendente, in un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, per un periodo non superiore a dodici mesi.

Viene ampliata l'entità massima della riduzione dell'orario di lavoro nel contratto di solidarietà: quella media per tutto il personale interessato a tale causale è elevata all'80% mentre quella individuale al 90% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile del singolo dipendente nell'arco dell'intero periodo oggetto del contratto di solidarietà.

La proroga della CIGS a favore delle imprese con rilevanza economico strategica anche a livello regionale che presentino problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale, per l'anno 2022 è prevista relativamente alla sola causale del contratto di solidarietà.

I Fondi di Solidarietà Bilaterale di cui agli articoli 26, 27 e 40, del D.Lgs. n. 148/2015, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, dovranno erogare l'assegno di integrazione salariale anche ai datori di lavoro con un solo dipendente, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie. Per questo dovranno adeguare i propri statuti entro il



31 dicembre 2022, pena la confluenza dei datori di lavoro nel FIS seppure ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale. Soltanto quelli costituiti nel biennio 2020-2021 potranno adeguarsi entro il 30 giugno 2023. Dal 1° gennaio 2022 è abrogato l'assegno di solidarietà. A tali Fondi dovrà essere prestata una particolare attenzione in quanto il rilascio del DURC è condizionato dalla regolarità del versamento della contribuzione ad essi dovuta.

Aumentano le aliquote contributive del FIS determinando un incremento del costo del lavoro a cui si aggiunge la contribuzione per la CIGS per i datori di lavoro i quali vi facciano ora accesso che trova unicamente parziale ristoro per effetto di una riduzione delle aliquote ex art. 1, c. 219 e 220 della legge di Bilancio 2022.

Per quanto concerne la CISOA si individuano alcune modifiche in merito all'ambito soggettivo. Da segnalare infine l'estensione del contratto di espansione ai datori di lavoro con almeno 50 dipendenti per gli anni 2022 e 2023.

## 4. LE NOVITÀ IN TEMA DI NASPI E DIS-COLL

Tra i vari interventi contenuti nella legge 30 dicembre 2021 n. 234 (legge di Bilancio 2022) è da segnalare quello contenente importanti modificazioni e integrazioni in materia di indennità di disoccupazione NASpl e DIS-COLL.

### 4.1 NASpl

In particolare il comma 221 dell'art. 1 della citata legge modifica alcuni aspetti del trattamento indennitario in particolare interviene su ambito soggettivo di applicazione della NASpl, i requisiti di accesso alla prestazione nonché la sua misura. È utile precisare sin da ora che le novità decorrono dagli eventi di disoccupazione che si verificano a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Scendendo nei dettagli, si rileva come l'ampliamento della platea consenta anche di includere, tra lavoratori dipendenti (inclusi apprendisti, soci lavoratori di cooperativa con contratto di lavoro subordinato, personale artistico subordinato) destinatari della tutela, anche gli operai agricoli a tempo indeterminato, dipendenti delle cooperative e loro consorzi che manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici. Sempre dalla medesima data, la lettera b) del comma 221 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2022 abroga uno dei requisiti necessari per accedere alla prestazione ovvero il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio della prestazione. A seguito di tale abolizione, che si pone in continuità con l'intervento contenuto nel c.d. Decreto Sostegni, i necessari requisiti per accesso alla NASpl risultano essere:

- Stato di disoccupazione di cui all'art. 19, comma 1, D. Lgs. n. 150/2015;

- Almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Il comma 222 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022 ha integrato l'articolo 3, primo comma, della legge 15 giugno 1984 n. 240, relativamente agli obblighi contributivi ai quali sono tenuti le cooperative e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici. Dal 1° gennaio 2022 anche le imprese cooperative e i loro consorzi - inquadrati nel settore agricoltura - sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento NASpl per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con qualifica di operaio agricolo. L'obbligo contributivo in argomento sussiste sia per i lavoratori assunti a decorrere dal 1° gennaio 2022 sia per quelli assunti precedentemente al 1° gennaio 2022 e ancora in forza a tale data. Visto quanto sopra, ne consegue che, anche per questi ultimi, trova applicazione l'obbligo di versamento del c.d. *ticket* di licenziamento, introdotto dall'articolo 2, commi da 31 a 35, della legge 28 giugno 2012 n. 92.

La misura dell'aliquota contributiva rimane confermata all'1,61% dell'imponibile contributivo. Nuovi soggetti a contribuzione, oltre agli operai agricoli infradescritti, sono anche gli apprendisti assunti ai sensi degli artt. 43, 44 e 45 del D. Lgs. n. 81/2015. In ultimo, viene disposto che con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2022, la NASpl si riduce del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (sino al 31 dicembre la riduzione decorreva dal 91° giorno della prestazione).

Corre l'obbligo di precisare che se per la generalità dei beneficiari l'indennità NASpl si riduce nella misura del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione, per i soggetti che hanno compiuto 55 anni di età alla data di presentazione della domanda di NASpl, la riduzione decorrerà dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione, quindi dal 211° giorno di indennità.

## 4.2 DIS-COLL

Il comma 223 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022 ha integrato l'articolo 15 del D.Lgs. n. 22/2015, in materia di DIS-COLL, attraverso l'introduzione del comma 15-quinquies, il quale prevede una diversa decorrenza del meccanismo di riduzione (c.d. *décalage*) della prestazione, un ampliamento della durata e una diversa modalità di calcolo della medesima, il riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione della prestazione e l'obbligo del versamento, per alcune categorie di lavoratori iscritti alla Gestione separata, di un'aliquota contributiva contro la disoccupazione pari a quella dovuta per la prestazione NASpl.

Le novità legislative trovano applicazione, secondo il dettato normativo, per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022. Al riguardo si precisa che per evento di

disoccupazione si intende l'evento di cessazione dal lavoro che ha comportato lo stato di disoccupazione.

L'articolo 15, comma 5, del D.Lgs. n. 22/2015 prevede che l'indennità di disoccupazione DIS-COLL è ridotta in misura pari al tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (91° giorno della prestazione).

La legge di Bilancio 2022 ha stabilito che la DIS-COLL si riduca del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (151° giorno della prestazione).

L'articolo 15, comma 6, del D.Lgs. n. 22/2015, nel dettare la modalità di determinazione della durata della prestazione DIS-COLL, stabilisce che la DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può, in ogni caso, superare la durata massima di 6 mesi. La legge di Bilancio 2022 innova la modalità di determinazione della durata della prestazione di cui al comma 6 dell'articolo 15 sopra richiamato, prevedendo che per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022 la DIS-COLL sia corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento e che ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La durata massima della prestazione DIS-COLL per gli eventi di disoccupazione verificatisi con decorrenza 1° gennaio 2022 dispone che la prestazione non può superare la durata massima di 12 mesi. Per i periodi di fruizione dell'indennità DIS-COLL percepita a seguito di eventi di disoccupazione intervenuti a fare data dal 1° gennaio 2022, è riconosciuta d'ufficio la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile come determinato ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del D.Lgs. n. 22/2015, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile dell'indennità per l'anno in corso.

Il periodo di contribuzione figurativa derivante dall'indennità DIS-COLL è computato ai fini dell'anzianità contributiva utile al perfezionamento dei requisiti pensionistici.

La legge di Bilancio 2022 ha altresì disposto che a decorrere dal 1° gennaio 2022 per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto a percepire la prestazione DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui all'articolo 15, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 22/2015 (non destinatari della prestazione DIS-COLL), è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la prestazione di disoccupazione NASpI.

## 5. CONGEDO DI PATERNITÀ PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO

Con la legge di Bilancio 2022 al comma 134 dell'articolo 1 è stato confermato quanto già presente nella bozza del provvedimento, proseguendo così il percorso del legislatore nazionale mirato al rafforzamento dei congedi dedicati ai neopapà, in linea con le indicazioni dell'Unione Europea. La prima forma di congedo obbligatorio di paternità è stata introdotta alla fine del 2012, con l'art. 4, comma 24, lett. A), della legge 28 giugno 2012 n. 92, secondo cui: "il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre, è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione".

La misura, sperimentale per gli anni dal 2013 al 2015, prevista esclusivamente per i lavoratori dipendenti del settore privato, restando pertanto esclusi i lavoratori autonomi e i dipendenti della pubblica amministrazione (specifica intervenuta con una nota del 20 febbraio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica) era finalizzata a "sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". La legge di Bilancio 2022 ha confermato, e reso strutturale, il congedo obbligatorio di paternità pari a 10 giorni, fruibile, anche in maniera non consecutiva, ma non in misura oraria, entro i primi 5 mesi dalla nascita del bambino. Stesso diritto spetta anche al padre adottivo o affidatario, e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, in caso di adozione nazionale, o dall'ingresso del minore in Italia, nell'ipotesi di adozione internazionale.

Andando a ripercorrere l'evoluzione normativa, le norme che hanno toccato progressivamente le misure del congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore sono le seguenti:

- Legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, c. 24 (c.d. legge Fornero)
- D.M. 22 dicembre 2012, con il quale il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha definito i criteri di accesso e modalità di utilizzo dei congedi.
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, c. 354 (legge di Bilancio 2017)
- Legge 20 dicembre 2020, n. 178, art. 1, c. 25 e 363 (legge di Bilancio 2021)
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1 c. 134 (legge di Bilancio 2022)

Di seguito lo schema del percorso attraversato negli anni dal 2013 al 2022 del congedo obbligatorio e facoltativo.

anno di riferimento	congedo obbligatorio padre	congedo obbligatorio madre	natura della previsione	disposizioni particolari
2013 -2015	1 giorno	2 giorni	provvisoria	
2016	2 giorni	2 giorni	provvisoria	
2017	2 giorni	no	provvisoria	non confermato il congedo facoltativo per l'anno 2017
2018	4 giorni	1 giorno	provvisoria	reinserito il congedo facoltativo dal 2018
2019	5 giorni	1 giorno	provvisoria	
2020	7 giorni	1 giorno	provvisoria	
2021	10 giorni	1 giorno	provvisoria	dal 2021 è stata ampliata la tutela del congedo prevedendone la fruizione anche nel caso di morte perinatale del figlio
dal 2022 in avanti	10 giorni	1 giorno	strutturale	

La richiesta di congedo obbligatorio si configura come un diritto autonomo e pertanto aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque, indipendentemente dal diritto della stessa al congedo obbligatorio, mentre quello facoltativo è un diritto derivato, condizionato alla scelta della madre di non fruire di un giorno del proprio congedo di maternità.

Il padre, per poter usufruire dei giorni di congedo, deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruirne, con un anticipo di almeno quindici giorni e, se richiesti in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta parto. Il datore di lavoro provvederà ad anticipare l'indennità al lavoratore e a conguagliare quanto anticipato comunicando all'Inps le giornate fruite attraverso il flusso Uniemens. Nei casi di congedo facoltativo, sarà necessario allegare una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità per una giornata, con conseguente riduzione del congedo di maternità della stessa. Per i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'Inps, che sono i medesimi per la maternità in generale, la domanda deve essere prestata all'Istituto. L'art. 1 comma 25 della legge 30 dicembre 2020 n. 178 ha ampliato la tutela del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri anche nel caso di morte perinatale del figlio.

Sul punto l'Inps ha precisato che in tali ipotesi la decorrenza dei cinque mesi decorre dalla data di nascita che coincide con il decesso, nei casi di figlio nato morto dal primo giorno alla 28° settimana di gestazione e nelle ipotesi di decesso avvenuto nei primi dieci giorni di vita, compreso il giorno di nascita, decorre comunque dalla nascita e non dalla data del decesso. Restano pertanto esclusi dalla tutela i padri i cui figli (nati, adottati, affidati) siano deceduti successivamente al decimo giorno di vita.

Si ritiene utile infine riportate le circolari e messaggi dell'Inps sul tema:

- Circolare n. 40 del 14 marzo 2013
- Circolare n. 42 del 11 marzo 2021
- Circolare n. 1 del 3 gennaio 2022

- Msg. Inps. n. 18529 del 13 luglio 2010 e msg Inps n. 28997 del 18 novembre 2010 (pagamento diretto)
- Msg. Inps n. 6499 del 18 aprile 2013

## 6. L'INDENNITÀ DI MALATTIA DEL LIBERO PROFESSIONISTA

La legge di Bilancio 2022, con le disposizioni di cui all'art. 1 ai commi da 927 a 944, disciplina le ipotesi di sospensione della decorrenza degli adempimenti tributari a carico del libero professionista in caso di malattia o in casi di infortunio avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.

Invero, il legislatore stabilisce che tali disposizioni si applicano a tutti i casi di infortunio, seppure non avvenuti in occasione di lavoro, e a tutte le malattie ancorché non correlate al lavoro.

Pertanto, in caso di ricovero del libero professionista in ospedale per grave malattia o infortunio o intervento chirurgico, ovvero in caso di cure domiciliari, se sostitutive del ricovero ospedaliero, che comportino un'inabilità temporanea all'esercizio dell'attività professionale, nessuna responsabilità è imputata al libero professionista o al suo cliente a causa della scadenza di un termine tributario stabilito in favore della Pubblica Amministrazione per l'adempimento di una prestazione a carico del cliente da eseguire da parte del libero professionista nei sessanta giorni successivi al verificarsi dell'evento. Dal testo di legge sembrerebbero, quindi esclusi tutti gli adempimenti previdenziali, giudiziari ed assicurativi.

Corre l'obbligo di precisare che i termini relativi agli adempimenti di cui sopra sono sospesi a decorrere dal giorno del ricovero in ospedale o dal giorno d'inizio delle cure domiciliari fino a trenta giorni dopo la dimissione dalla struttura sanitaria o la conclusione delle cure domiciliari. Gli adempimenti sospesi devono essere eseguiti entro il giorno successivo a quello di scadenza del termine del periodo di sospensione. Per le somme dovute a titolo di tributi, il cui pagamento è stato sospeso, ai sensi delle disposizioni dei commi da 927 a 944, si applicano gli interessi al tasso legale.

Giova precisare che per «libero professionista» s'intende la persona fisica che esercita come attività principale una delle attività di lavoro autonomo per le quali è previsto l'obbligo di iscrizione ai relativi albi professionali. Tuttavia, il legislatore prevede espressamente che le disposizioni di cui ai commi da 927 a 944 si applicano anche in caso di esercizio della libera professione in forma associata o societaria, ai sensi delle disposizioni vigenti in materia, qualora il numero complessivo dei professionisti associati o dei soci sia inferiore a tre, ovvero il professionista infortunato o malato sia nominativamente responsabile dello svolgimento dell'incarico professionale.

A tale scopo, va detto che la sospensione dei termini tributari disposta per gli adempimenti a carico del cliente eseguiti da parte del libero professionista si applica solo nel caso in cui tra le parti esista un mandato professionale avente data antecedente al ricovero ospedaliero o al giorno di inizio della cura domiciliare. A tal fine, copia dei mandati professionali, unitamente a un certificato medico attestante la decorrenza, rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, deve essere consegnata o inviata, tramite raccomandata con avviso di ricevimento ovvero con posta elettronica certificata (PEC), presso i competenti uffici della pubblica amministrazione ai fini dell'applicazione delle disposizioni previste.

Il legislatore, inoltre, estende il beneficio della sospensiva anche ad altre ipotesi di impedimento all'esercizio della professione, che di seguito si indicano:

- a) **parto prematuro della libera professionista;** al verificarsi dell'evento i termini relativi agli adempimenti tributari di cui sopra sono sospesi a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo; la libera professionista deve consegnare o inviare tramite le medesime modalità sopra previste un certificato medico, rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, attestante lo stato di gravidanza, la data presunta di conclusione della stessa, la data di ricovero e la data del parto, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti;
- b) **interruzione della gravidanza,** avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa; i termini relativi agli adempimenti tributari sono sospesi fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza; la libera professionista, entro il quindicesimo giorno dall'interruzione della gravidanza, deve consegnare o inviare tramite le medesime modalità previste di cui sopra un certificato medico, rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, attestante lo stato di gravidanza, la data presunta d'inizio della gravidanza e la data dell'interruzione della stessa, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti;
- c) **decesso del libero professionista;** purché esista un mandato professionale tra le parti avente data antecedente al decesso; i termini relativi agli adempimenti tributari sono sospesi per sei mesi a decorrere dalla data del decesso; entro trenta giorni dal decesso del libero professionista, il cliente deve consegnare o inviare, tramite raccomandata con avviso di ricevimento ovvero con PEC, presso i competenti uffici della pubblica amministrazione, il relativo mandato professionale.

La pubblica amministrazione potrà richiedere alle aziende sanitarie locali l'effettuazione di visite di controllo nei confronti di coloro che richiedono l'applicazione della sospensione degli adempimenti ai sensi dei commi da 927 a 944 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2022.

Il legislatore, infine, prevede sanzioni:

- sia per chiunque abbia beneficiato della sospensione della decorrenza di termini ai sensi dei commi da 927 a 944 sulla base di una falsa dichiarazione o attestazione; costui è punito con una sanzione pecuniaria da 2.500 euro a 7.750 euro e con l'arresto da sei mesi a due anni; ogni altra violazione delle disposizioni dei commi da 927 a 942 è punita con una sanzione pecuniaria da 250 euro a 2.500 euro;
- sia per chiunque favorisca il compimento degli illeciti citati; in tale caso si applicano le medesime sanzioni previste per colui che abbia illegittimamente benefici.

## 7. PROROGA DEL SUPERBONUS CON MAGGIORI CONTROLLI

Il Governo Draghi spinge sull'acceleratore della ripresa economica prorogando le detrazioni per gli interventi di efficienza energetica dei fabbricati, con detrazioni al 110%, sia per gli edifici unifamiliari che per quelli condominiali.

Di contro, però, per ogni richiesta di credito l'Agenzia delle Entrate verificherà che non ci siano profili di rischio per tali detrazioni così come ogni intervento dovrà essere oggetto del Visto di Conformità fiscale da parte dei Consulenti del Lavoro o degli altri intermediari abilitati.

Per gli interventi su edifici unifamiliari, ricordando che ogni contribuente può richiedere le detrazioni al massimo su due edifici, siano essi condominiali o unifamiliari, la cui naturale scadenza resta quella del 30/06/2022, la legge di Bilancio consente di arrivare fino al 31/12/2022 a patto, però, che alla data del 30/06 siano stati effettuati almeno il 30% dei lavori preventivati ed oggetto di Cila regolarmente depositata presso gli Uffici Comunali di competenza. Per gli interventi, invece, su edifici condominiali ivi incluse le spese per gli interventi trainanti all'interno delle singole unità immobiliari condominiali, la scadenza per la detrazione viene prorogata al 31/12/2025 con percentuali diverse a seconda che le spese siano sostenute entro il 31/12/2023 (110%), 31/12/2024 (70%), 31/12/2025 (65%). Ogni intervento necessiterà, come accennato, del Visto di Conformità da parte dei professionisti che attestino la sussistenza dei presupposti che danno diritto alla detrazione d'imposta per gli interventi agevolati e che sarà necessario non solo per i casi di cessione o sconto in fattura del credito maturato ma anche per la detrazione nella dichiarazione dei redditi che, per le spese sostenute dal 2022, sarà ripartita in quattro quote annuali. Restano esentati dal Visto di Conformità gli utilizzi nella Dichiarazione reddituale precompilata e per i modelli 730 effettuati tramite il sostituto d'imposta che presta assistenza fiscale. Per l'anno 2022 viene, inoltre, introdotta una nuova detrazione, in cinque quote annuali, per gli interventi finalizzati al superamento e all'eliminazione delle barriere architettoniche con una percentuale del 75% delle spese sostenute fino a 50 mila euro, per unità unifamiliari, e rispettivamente 40 mila e 30 mila moltiplicati per numero di unità immobiliari rispettivamente negli edifici da due a otto unità, o superiori a 8.



Una boccata di ossigeno, quindi, per imprese e contribuenti nel campo delle ristrutturazioni che deve tener conto, però, dei nuovi controlli previsti dal Decreto Antifrodi che entrano direttamente nella legge di Bilancio. L'Agenzia delle Entrate, infatti, avrà la possibilità di annullare di fatto la richiesta di cessione del credito, e avviare i relativi controlli, quando verifichi dei problemi di rischio nella bontà dell'operazione. Di pari passo anche gli intermediari bancari e finanziari dovranno rafforzare i controlli sulle cessioni e attenersi scrupolosamente alla normativa antiriciclaggio, prevista dal D.Lgs. n. 231/2007, rifiutando l'accettazione del credito quando si trovino di fronte ad operazioni nei confronti di soggetti in contrasto con la normativa citata.

## 8. IRAP, VERSO IL SUPERAMENTO DEFINITIVO DELL'IMPOSTA

Al comma 8 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, il legislatore ha previsto che dal 2022 non è più dovuta l'IRAP per imprese e professionisti che svolgono attività in forma individuale. Si prevede infatti che, dal periodo in corso al 1° gennaio 2022, non è più dovuta l'imposta dalle persone fisiche esercenti attività commerciali ed esercenti arti e professioni.

Si tratta dunque del superamento definitivo di un'imposta che, ricordiamo, è stata introdotta da oltre 20 anni, vista la sua entrata in vigore dal 1° gennaio 1998, anche se si tratta, almeno per ora, di un'esclusione limitata ai soggetti persone fisiche.

La norma, infatti, pur facendo riferimento all'articolo 3, comma 1, del D.Lgs. n. 446/1997, che come è noto, riguarda anche le società semplici, in nome collettivo e quelle ad esse equiparate che esercitano attività commerciali o arti e professioni, ne limita espressamente l'ambito applicativo alle "persone fisiche".

Sono di conseguenza escluse dall'ambito di applicazione del taglio IRAP, guardando agli esercenti arti e professioni, anche le varie forme collettive attraverso le quali vengono svolte le attività professionali; tra esse anche gli studi associati costituiti ai sensi della legge 23 novembre 1939, n. 1815, oltre naturalmente alle società tra professionisti disciplinate dall'articolo 10, comma 10, della legge 12 novembre 2011, n. 183 e dal relativo regolamento attuativo del D.M. n. 34/2013.

L'esclusione dall'imposta delle persone fisiche che esercitano attività d'impresa o arti e professioni produce due effetti immediati. Il primo riguarda coloro che finora dovevano dimostrare in giudizio l'insussistenza di un'autonoma organizzazione e quindi la carenza del presupposto dell'imposta, i quali ovviamente non saranno più costretti ad instaurare un contenzioso.

Il secondo riguarda tutti gli altri contribuenti persone fisiche che potranno fruire evidentemente di un risparmio d'imposta, peraltro variabile in relazione all'aliquota prevista dalle singole regioni.

Si tratta di un risparmio rilevante: limitandoci alle aliquote ordinarie dell'imposta, ricordiamo che attualmente esse sono fissate nella misura del 4,97% delle Regioni Calabria, Campania e Molise; 4,82% nelle Regioni Abruzzo, Lazio e Puglia; 4,73% nella Regione Marche; 3,90% nelle Regioni Basilicata, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Piemonte, Sicilia, Toscana, Umbria, Veneto; 3,10% in Val d'Aosta; 2,93% nella Regione Sardegna; 2,68% province autonome di Trento e di Bolzano. Il mancato assoggettamento ad IRAP, se supera le problematiche legate al contenzioso per il futuro, non produce gli stessi effetti per il passato. Sotto il profilo legislativo, infatti, l'intervento della legge di Bilancio 2022 prevede l'esclusione dall'imposta esclusivamente a partire dal periodo d'imposta 2022 e non contiene ulteriori indicazioni sui periodi d'imposta precedenti. Dunque, coloro che abbiano instaurato contenziosi - vuoi per contrastare la pretesa dell'amministrazione finanziaria ove il contribuente non avesse versato l'imposta, ovvero nelle ipotesi in cui la controversia abbia preso le mosse dal silenzio rifiuto del rimborso richiesto all'Agenzia delle Entrate - dovranno continuare a dimostrare l'assenza dell'autonomia organizzazione. In conclusione, dobbiamo comunque ricordare che il superamento complessivo dell'IRAP è previsto dal Disegno di Legge relativo alla Delega al Governo per la riforma fiscale presentato il 29 ottobre 2021 alla Camera dei deputati (A.C. 3343).

L'articolo 5 del D.D.L., che disciplina *Principi e criteri direttivi per il graduale superamento dell'imposta regionale sulle attività produttive*, prevede un graduale superamento dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) nell'ambito della revisione complessiva dell'imposizione personale sui redditi, nonché della revisione dell'imposizione sul reddito di impresa recata negli articoli precedenti. Certo, occorrerà confidare che il Disegno di Legge possa diventare legge dello Stato entro la fine della XVIII legislatura che si concluderà in ogni caso a marzo 2023.

## 9. LA DICHIARAZIONE IVA PRECOMPILATA

### 9.1 La norma

L'articolo 4, comma 1, del D.Lgs n. 127/2015, rubricato "semplificazioni amministrative e contabili", ha disposto in via sperimentale, a partire dalle operazioni effettuate dal 1° luglio 2021 (tale data è stata più volte rinviata rispetto al suo termine iniziale), che l'Amministrazione finanziaria rendesse disponibili, sul proprio sito web, a tutti i soggetti passivi IVA residenti e stabiliti in Italia, le bozze:

- dei registri delle fatture e degli acquisti;
- delle comunicazioni delle liquidazioni periodiche IVA.

A decorrere dall'esercizio 2022, inoltre, l'Agenzia delle Entrate metterà a disposizione, oltre ai citati documenti, anche la bozza della dichiarazione annuale IVA 2023 (relativa al 2022).

## 9.2 I dati utilizzati per la precompilata

Per predisporre le bozze dei predetti documenti, l'Agenzia delle Entrate sta utilizzando le informazioni acquisite con:

- le fatture elettroniche inviate tramite il sistema di interscambio;
- le comunicazioni delle operazioni transfrontaliere;
- la trasmissione telematica dei corrispettivi;
- gli ulteriori dati fiscali presenti nel sistema dell'Anagrafe Tributaria.

Il contribuente, o il suo intermediario, potrà apportare modifiche e integrazioni alla bozza precompilata dall'Agenzia, in quanto quest'ultima possiede i dati quantitativi ma non le ulteriori informazioni connesse al profilo soggettivo note solo al contribuente, come la percentuale di detraibilità di alcune tipologie di spese.

Chi convalida i dati proposti dall'Agenzia, perché completi, ovvero li integra, non è tenuto a conservare i registri delle fatture emesse e degli acquisti. Resta, invece, obbligatoria la tenuta dei registri da parte dei soggetti che optano per il criterio di incasso e pagamento in base alle registrazioni IVA di cui all'art. 18, comma 5, del D.P.R. n. 600/1973.

## 9.3 La platea dei beneficiari

I contribuenti che convalideranno i registri per tutti i trimestri dell'anno 2022, dal 2023 troveranno nella propria area riservata la bozza della dichiarazione annuale IVA già predisposta. La novità riguarda attualmente circa 2 milioni di operatori, ossia i soggetti residenti e stabiliti in Italia che effettuano la liquidazione trimestrale dell'IVA, ad esclusione di alcune categorie di soggetti che operano in particolari settori o con regimi speciali ai fini IVA (es. editoria, vendita di beni usati, agenzie di viaggio, ecc.). Il soggetto passivo che in base alle informazioni disponibili non sia stato individuato come appartenente alla platea, ma che ha le caratteristiche per esserne incluso, può segnalare tale circostanza all'Agenzia delle Entrate e chiedere di accedere ai documenti IVA precompilati.

Chi utilizza i registri IVA precompilati, convalidandoli direttamente oppure integrandoli prima, dallo scorso 6 novembre 2021 può accedere alla comunicazione delle liquidazioni periodiche (LIPE), elaborate in bozza dall'Agenzia per il trimestre di riferimento.

## 9.4 L'accesso al portale web per contribuenti e intermediari abilitati

L'accesso all'area riservata, ossia al portale "Fatture e corrispettivi" del sito dell'Agenzia delle Entrate, è consentito alternativamente, con identità SPID, con la Carta di Identità Elettronica (CIE), con la Carta Nazionale dei Servizi (CNS). All'interno dell'area riservata, è presente una sezione dedicata alle funzionalità riguardanti le bozze dei documenti elaborati dall'Agenzia delle Entrate.

È consentito l'accesso e l'utilizzo del servizio esclusivamente agli intermediari abilitati di cui all'art. 3, c. 3, del D.P.R. n. 322/1998 (tra cui vi sono i Consulenti del Lavoro) a cui il contribuente abbia già attribuito la delega per:

- il servizio di consultazione e acquisizione delle fatture elettroniche o dei loro duplicati informatici;
- il servizio di consultazione dei dati rilevanti ai fini IVA.

Pertanto, gli intermediari in possesso della delega per i servizi inerenti alla fatturazione elettronica saranno automaticamente delegati, oltre che alla gestione dei documenti IVA precompilati, anche alla consultazione degli altri dati rilevanti, ai fini dell'imposta, presenti nel cassetto fiscale, alla validazione delle bozze dei registri IVA, all'invio delle comunicazioni delle liquidazioni periodiche e della dichiarazione annuale e alla trasmissione del relativo modello F24.

I registri IVA proposti in bozza devono essere convalidati o integrati nel dettaglio entro il mese successivo al trimestre di riferimento. L'operazione di convalida o integrazione comporta il venir meno dell'obbligo di tenuta dei registri delle fatture emesse e degli acquisti da parte del soggetto passivo. I dati dei registri IVA convalidati o integrati sono memorizzati dall'Agenzia delle Entrate, mediante protocollazione e acquisizione nel sistema documentale, a partire dal primo giorno del secondo mese successivo al trimestre di riferimento e fino al 31 dicembre del quindicesimo anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione annuale IVA di riferimento.

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

*A cura di:*

**Giuseppe Buscema**

**Luca Caratti**

**Carlo Cavalleri**

**Luca De Compadri**

**Francesco Duraccio**

**Laura Ferrari**

**Dario Fiori**

**Mauro Marrucci**

**Paolo Puppo**

**Pasquale Staropoli**

**Enzo Summa**