

In questo numero:

Previdenza

- 1** L'incremento della riduzione del cuneo fiscale

Personale

- 7** I limiti allo scorrimento delle graduatorie

Previdenza

L'incremento della riduzione del cuneo fiscale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Dal prossimo mese di luglio 2023 la riduzione del cuneo fiscale, per la quota a carico dei dipendenti, aumenta di 4 punti percentuali. L'incremento non si applica alla 13' mensilità. Il messaggio Inps 1932/2023 illustra le modalità operative.

L'ulteriore riduzione dei contributi a carico del dipendente

La riduzione dei contributi a carico dei dipendenti viene introdotta per la prima volta nella Legge di bilancio 2022 (art. 1, comma 1221, L. 234/2021) con uno sgravio dello 0,80% fino ad euro 2.692. In continuità con quanto previsto nel 2022, la Legge di bilancio 2023 aumentava, per tutto il 2023, l'esonero al 2% se l'imponibile mensile non superava euro 2.692 e al 3% se inferiore a 1.923 euro.

L'articolo 39, comma 1, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, amplia ulteriormente l'agevolazione contributiva di 4 punti percentuali per i mesi da luglio a dicembre 2023. La norma prevede che: "Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche".

Le tre norme citate sono in continuità l'una con l'altra così come espressamente evidenziato nel Messaggio Inps 1932/2023 che richiama espressamente le precedenti disposizioni interpretative. Si deve quindi fare riferimento ai seguenti documenti:

- circ. Inps 43/2022 con le prime istruzioni relative all'anno 2022;
- messaggio Inps 3499/2022 con le istruzioni di dettaglio relative all'anno 2022 e l'istituzione dei codici da indicare in UniEmens;
- circ. Inps 7/2023 con le istruzioni operative per l'applicazione dello sgravio contributivo per l'anno 2023 e l'istituzione di nuovi codici per la denuncia previdenziale;
- messaggio Inps 1932/2023 con le indicazioni da applicare nei mesi da luglio a dicembre 2023 e l'istituzione di nuovi codici per la ListaPosPA.

Nel presente commento si analizzano le diverse disposizioni e i chiarimenti dell'Inps al fine di ricostruire un quadro complessivo della materia.

L'ambito soggettivo e il periodo temporale

La riduzione dei contributi può essere applicata solo ai rapporti di lavoro dipendente relativamente ai periodi di paga dell'anno 2023 da gennaio a dicembre. L'incremento del 4% si applica ai periodi paga che vanno da luglio a dicembre ma, e questa costituisce la principale novità di questo intervento normativo rispetto al passato, rimane esclusa la 13' mensilità continuando ad applicare le percentuali del 2 o 3% previste dalla Legge di Bilancio 2023.

Il calcolo dell'esonero

La nuova modulazione della riduzione contributiva a carico del dipendente avviene su due scaglioni a partire dal mese di luglio 2023 e fino al termine dell'anno:

- 2% + 4% = 6% per le retribuzioni imponibili fino a 2.692 euro mensili;
- 3% + 4% = 7% se l'imponibile non supera 1.923 euro mensili.

La circolare 7/2023 precisa che, in caso di superamento del massimale annuo previsto dall'art. 2, comma 18, della L. 335/1995, ai fini del riconoscimento dello sgravio si deve considerare l'intera retribuzione imponibile ai fini pensionistici compresa quella non imponibile al seguito del superamento del predetto massimale.

La verifica del rispetto della soglia reddituale deve avvenire nel singolo mese di paga e quindi potrà variare di mese in mese:

Fascia mensile	Sgravio da gennaio a giugno 2023	Sgravio da luglio a dicembre 2023	Sgravio sulla 13' mensilità per tutto il 2023
da 0 a 1.923,00	3%	7%	3%
Oltre 1.923,00 fino a 2.692,00	2%	6%	2%
Oltre 2.692,00	Nessuno	Nessuno	Nessuno

Le soglie mensili non tengono conto della 13' mensilità che verrà considerata con un distinto massimale. Il messaggio Inps 1932/2023 è inequivocabile: "Tenuto conto che la verifica del rispetto delle soglie retributive, ai fini dell'applicabilità della riduzione, nonché ai fini della determinazione della sua entità, deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima e considerato che l'innalzamento dell'esonero di cui alla novella legislativa non produce effetti sui ratei di tredicesima, la riduzione della quota contributiva a carico del lavoratore, per il periodo di paga da luglio 2023 a dicembre 2023, potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di importo di 2.692 euro (riduzione del 6%) o di 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel mese di competenza di dicembre 2023, laddove inferiore o uguale all'importo di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%)".

Al contrario rientrano eventuali mensilità aggiuntive (come la 14' mensilità) non presente nei comparti pubblici. Peraltro, una situazione analoga si verifica nelle mensilità di erogazione dei premi legati alla performance e alla retribuzione di risultato. Può quindi verificarsi che, nel mese di erogazione dei premi legati alla performance, il dipendente superi il massimale perdendo il diritto alla riduzione contributiva.

I compensi a cavallo d'anno

La Circ. Inps 7/2023 entra nel dettaglio dei rapporti di lavoro con compensi a cavallo d'anno.

Al personale cessato nel 2022 non può essere riconosciuto lo sgravio se nel 2023 vengono corrisposti dei trattamenti accessori.

Parimenti, se il dipendente cessa nel 2023 e nel 2024 verranno corrisposti ulteriori elementi retributivi, non potrà essere applicata la riduzione dei contributi.

Infine, nel 2024 non potrà essere applicata l'agevolazione ai compensi relativi all'anno 2023 se erogati nell'anno successivo anche in caso di continuità dello stesso rapporto di lavoro. In pratica, per i dipendenti in servizio sia nell'anno in corso che in quello successivo, al trattamento accessorio erogato nel 2024 non potrà essere riconosciuto il beneficio sull'aliquota a proprio carico.

La tredicesima mensilità

Il massimale per la 13' mensilità deve essere considerato separatamente dall'ordinaria mensilità. La circolare 7/2023 distingue tre casistiche.

Il caso più semplice prevede il pagamento della 13' nella mensilità di dicembre. Se il dipendente è stato in servizio per l'intero anno si devono considerare due massimali: uno per la mensilità di dicembre ed uno per la 13' mensilità. Potrebbe quindi verificarsi che la 13' possa scontare la riduzione del 3% perché inferiore a 1.923 euro mentre alla mensilità di dicembre, essendo superiore al predetto limite ma inferiore a euro 2.692, si applichi il 2% + 4% = 6%; oppure non si applichi lo sgravio se superiore al massimale.

Il secondo caso analizzato non trova applicazione diretta nella pubblica amministrazione. Si applica al riconoscimento del rateo di 13' in ciascuna mensilità. Nello specifico si dovranno sempre considerare due distinti massimali con l'accortezza che quello relativo alla 13' deve essere mensilizzato:

- $1.923 / 12 = 160$;
- $2.692 / 12 = 224$.

Si potrebbe quindi verificare il caso in cui in un mese spetti la riduzione contributiva anche sulla 13' ed in un mese no (ad esempio nel caso di cambio di part-time).

L'ultimo caso riguarda il dipendente assunto e/o cessato in corso d'anno, per il quale il massimale della 13' mensilità andrà riproporzionato alle mensilità maturate alla data

di cessazione considerando i limiti mensili di 160 e 224 euro. Quindi al dipendente assunto il primo di maggio e cessato a fine giugno si riconosceranno due ratei (160 x 2 oppure 224 x 2). La regola si applica alla “sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell’anno”.

Le istruzioni dell’Inps, seppure molto chiare, non tengono conto del fatto che in molti contratti del pubblico impiego la 13’ matura per 365mi e non a mesi. Tuttavia, sembra potersi affermare che un solo giorno nel mese faccia maturare il rateo intero in quanto si applica lo stesso criterio per l’assunzione in corso di mese.

Le modalità di calcolo in presenza di più rapporti di lavoro

Il calcolo del massimale si complica in presenza di più periodi contributivi da indicare nella denuncia previdenziale. La circolare distingue due diverse situazioni.

Il primo caso si verifica quando vi siano più denunce legate allo stesso rapporto di lavoro. In questa situazione si applica il massimale una sola volta. La circolare esplicita i seguenti casi:

- trasformazione del rapporto da part-time a full-time e viceversa. Il rapporto di lavoro rimane lo stesso. Situazione analoga in caso di trasformazione dello stesso rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato senza soluzione di continuità;
- cessione del rapporto anche in caso di operazioni societarie in quanto lo stesso contratto continua con un diverso datore di lavoro senza soluzione di continuità. Nel pubblico impiego il caso tipico è quello della mobilità tra enti (sia volontaria, che obbligatoria nonché per accordo tra enti). Lo stesso avviene in caso di passaggio di personale dal Comune all’Unione e viceversa ovvero tra enti diversi per trasferimento di funzioni. Ugualmente, in caso di convenzioni per l’utilizzo parziale di personale nell’ambito dello stesso rapporto di lavoro;
- passaggio da una posizione previdenziale all’altra nell’ambito dello stesso rapporto di lavoro. Si tratta di una situazione molto particolare.

Al contrario, si considerano più massimali quando nello stesso mese sono presenti più rapporti di lavoro tra loro autonomi siano essi con lo stesso che con diversi datori di lavoro. La circolare richiama questi casi:

- più rapporti di lavoro con distinti datori di lavoro. Si tratta del caso in cui il dipendente lavori per i primi giorni del mese con un datore di lavoro e successivamente stipuli un altro contratto con un soggetto diverso (es. dal 2 al 20 di febbraio lavora per il soggetto A e dal 25 in poi per il soggetto B). In questo caso ciascun datore di lavoro calcolerà il proprio massimale;
- più rapporti di lavoro con lo stesso datore di lavoro. Situazione che si verifica quando vengono stipulati più rapporti di lavoro con lo stesso soggetto; tipicamente più rapporti a tempo determinato nello stesso mese. Seppure la circolare non fornisca indicazioni di dettagli si dovrebbe escludere il caso della proroga atteso che si tratterebbe dello spostamento del termine dello stesso contratto. Ma potrebbe anche trattarsi il caso della successione di un contratto a tempo determinato che

cessa e successivamente venga seguito da un contratto a tempo indeterminato. Nel caso in cui vi sia una interruzione non ci sono dubbio che si considerino distinti massimali. Quando, al contrario, non ci siano interruzioni qualche problema interpretativo potrebbe sorgere. Da un punto di vista strettamente giuridico si potrebbe trattare di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, caso tipico della stabilizzazione, con l'applicazione di un unico massimale. Ma si potrebbe trattare anche di un contratto a tempo determinato che cessa per lo scadere del termine che viene seguito da un diverso contratto a tempo indeterminato perché, ad esempio, lo stesso dipendente è risultato vincitore di concorso. Si tratterebbe quindi di due autonomi contratti che dovrebbe implicare il calcolo di distinti massimali. Si suggerisce comunque prudenza perché l'assenza di un giorno di interruzione non è affrontato in modo chiaro nella circolare Inps;

- più rapporti di lavoro contemporanei con più datori di lavoro. In questo caso si applicano distinti massimali per ciascun contratto. Si potrebbe trattare di un dipendente titolare di contratti a tempo parziale (es. dipendente del Comune al 50% e, contemporaneamente, di un altro Comune al 40%). Nel pubblico impiego si tratta anche degli incarichi ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 in forza dei quali l'ente si può avvalere della prestazione lavorativa di un dipendente di altra PA anche a tempo pieno con la forma del c.d. "scavalco di eccedenza". Al contrario, questo principio non sembra applicabile agli scavalchi dei Segretari in quanto il rapporto di lavoro a monte rimane sempre con il Ministero. Chiaramente la Circolare non arriva a questo livello di dettaglio.

Nessuna verifica sul Durc

La circolare 7/2023 chiarisce che lo sgravio contributivo non si qualifica come incentivo all'assunzione e quindi non è subordinato al possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2015.

L'esposizione nel flusso Uniemens/ListaPosPa

L'esonero contributivo deve essere indicato nell'Uniemens con le modalità già indicate nei precedenti documenti di prassi.

La circolare 7/2023 aveva aggiornato la descrizione dei seguenti codici da utilizzare, a partire dalla mensilità di gennaio 2023, quando lo sgravio è pari al 2%:

- 38 "Esonero articolo 20 del decreto-legge n. 115/2022 - Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197";
- 39 "Esonero articolo 20 del decreto-legge n. 115/2022- Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 Importo 13";
- 40 "Esonero articolo 20 del decreto-legge n. 115/2022- Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 Importo Rateo 13".

Per la riduzione del 3% sono previsti i seguenti codici:

- 45 "Esonero Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197";
- 46 "Esonero Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 Importo 13";

- 47 “Esonero Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 Importo Rateo 13”.

Il nuovo messaggio Inps 1932/2023 ha introdotto, dal mese di luglio 2023 due nuovi codici da utilizzare in UniEmens:

- 48 “Esonero 6% quota di contributi pensionistici a carico dei lavoratori Articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48”;
- 49 “Esonero 7% quota di contributi pensionistici a carico dei lavoratori Articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48”

Per la 13' mensilità si applica i codici introdotti dalla Circ. 7/2023.

Fascia mensile	Sgravio da gennaio a giugno 2023	Sgravio da luglio a dicembre 2023	Sgravio sulla 13' mensilità per tutto il 2023
da 0 a 1.923,00	3% Codice 45	7% Codice 49	3% Codice 46
Oltre 1.923,00 fino a 2.692,00	2% Codice 38	6% Codice 48	2% Codice 39
Oltre 2.692,00	Nessuno	Nessuno	Nessuno

Come in passato l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica deve essere valorizzato senza considerare la riduzione la quale andrà indicato nell'elemento <RecuperoSgravi> nel modo seguente:

- <AnnoRif> che sarà pari al 2023;
- <MeseRif> che va da 1 a 12 in relazione al mese cui si riferisce lo sgravio;
- <CodiceRecupero> da valorizzare con uno dei valori sopra riportati in relazione alle mensilità dichiarate;
- <AltroImporto> che corrisponde al 2%/3% o al 6%/7% dei contributi a carico del lavoratore.

Per il personale cessato nel 2023 al quale viene corrisposto un compenso nei mesi successivi alla cessazione dovrà essere compilato un V1 causale 5, legato all'ultima mensilità erogata, riportando sia l'imponibile che lo sgravio dell'ultimo mese che quello in corso di erogazione compilando la sezione Ente versante. Qualora spettasse ancora lo sgravio, in misura totale o parziale, si compilerà anche l'elemento <RecuperoSgravi>. In caso contrario non andrà compilato versando anche l'importo riconosciuto in precedenza (Circ. Inps 7/2023 par. 8 e Messaggio Inps 3499/2022).

La retribuzione virtuale

La circolare 7/2023 chiarisce che, ai fini del calcolo del beneficio, si deve considerare nella base imponibile anche la quota di retribuzione “virtuale” prevista, ad esempio, in caso di malattia dei lavoratori.

Personale

I limiti allo scorrimento delle graduatorie

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La conversione in legge del D.L. 44/2023 ha introdotto una norma, non proprio di agevole lettura, che di fatto taglia dell'80% gli idonei nelle graduatorie di concorso.

Il limite del 20% degli idonei

L'art. 1-bis del D.L. 44/2023, introdotto in sede di conversione, aggiunge all'art. 35, comma 5-ter, del D.Lgs. 165/2001 il seguente periodo: "Nei concorsi pubblici sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20 per cento dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi. In caso di rinuncia all'assunzione o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria nei limiti di cui al quarto periodo".

Cosa significa questo testo un po' machiavellico?

Cerchiamo di decodificarlo con un esempio. Un comune pubblica un bando di concorso per l'assunzione di 2 istruttori amministrativi. Dalla graduatoria di concorso risulta che hanno superato la prova 7 candidati. Di questi 2 sono i vincitori di concorso. Ne rimangono 5 che dovrebbero coincidere con i "posti successivi all'ultimo di quelli banditi". Ne consegue che gli idonei che possono restare in graduatoria sono calcolati nel limite del 20% di quei 5 dipendenti che hanno superato la prova, che corrisponde ad un idoneo. Per poter avere due idonei significa che dovrebbero superare la prova almeno 12 candidati ($12 \text{ candidati} - 2 \text{ vincitori} = 10 \times 20\% = 2$). In assenza di regole specifiche, non vi è certezza sulla possibilità di arrotondamento per eccesso.

Se tale ricostruzione è corretta vuol dire che, rispetto al passato, la graduatoria degli idonei è tagliata dell'80%.

Ma questo non ha effetti solo per l'ente che ha bandito il concorso ma anche con riferimento allo scorrimento delle graduatorie di altri enti. Probabilmente, questa stretta ridurrà drasticamente la messa a disposizione delle graduatorie in quanto l'ente che bandisce il concorso si terrà molto cara la propria graduatoria.

L'esempio proposto non è un mero esercizio accademico ma rappresenta quella che è la realtà dei concorsi pubblici in questi ultimi tempi negli enti locali dove i candidati sono pochi e gli idonei ancora meno. Se a questo si aggiunge che i candidati si iscrivono a numerosi concorsi e che molto spesso i dipendenti che prendono servizio dopo poco si dimettono perché sono chiamati da altre graduatorie più appetibili (ad esempio per comodità logistica) non si comprende il senso di questa disposizione.

Conseguenza? Verranno moltiplicate le procedure concorsuali negli enti perché le graduatorie finiranno subito. Senza dimenticare un significativo aggravio di costi. E mettendo in conto che molti bandi potrebbero addirittura andare deserti come avviene per figure tecniche, informatiche, sanitarie ecc. che attualmente sono quantomeno scarse.

La rinuncia o le dimissioni dei vincitori

Ma non è finita. La modifica dell'art. 35, comma 5-ter, prevede espressamente che “in caso di rinuncia all'assunzione o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria nei limiti di cui al quarto periodo”.

Per comprendere meglio riprendiamo l'esempio precedente. Si ipotizzava l'assunzione di due istruttori amministrativi in presenza di 2 vincitori di concorso e 1 idoneo (20% dei 5 che hanno superato la prova tolti i due vincitori). Se di questi 2 vincitori uno dovesse “rinunciare all'assunzione” che cosa dice la norma? Che “l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria nei limiti di cui al quarto periodo”. E qual è il quarto periodo dell'art. 35, comma 5-ter, del D.Lgs. 165/2001?

Per rispondere riportiamo l'articolo in vigore dal 22 giugno 2023:

1' periodo: “Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione.”

2' periodo: “Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali.”

3' periodo: “Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.”

4' periodo: “Nei concorsi pubblici sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20 per cento dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi.”

Il quarto periodo è proprio quello che prevede il taglio al 20% per definire gli idonei. Tornando al nostro esempio quindi si tratta di 1 idoneo. In pratica se uno dei due vincitori rinuncia, attingo al primo degli idonei e la graduatoria è terminata.

Ancora più singolare sembra la norma che estende questo principio anche alle “dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione”. Non è chiaro quale sia il senso dei sei mesi dall'assunzione atteso che si applicano i limiti del quarto periodo ovvero il 20% di chi ha superato la prova e non è vincitore di concorso. Forse un senso si potrebbe trovare se alla lettera della norma si desse un altro significato ovvero se in caso di rinuncia all'assunzione o di dimissioni entro sei mesi il dipendente assunto rientra nell'ambito dei vincitori di concorso ricalcolando gli idonei. Tornando al nostro esempio se il primo rinuncia il secondo e il terzo sono comunque vincitori di concorso e quindi gli idonei sono pari al 20% dei rimanenti ovvero il 20% di 4 (7-3). Poiché questo è un caso abbastanza usuale negli enti piccoli significa che comunque

non ci saranno più idonei perché il 20% di 4 è 0,8 e manca una norma sull'arrotondamento per eccesso. Ma la proposta interpretativa appena esposta non è per nulla scontata atteso che si scosta significativamente dalla lettera della norma.

Cosa succede alle graduatorie vigenti

Un tema, se possibile, ancora più spinoso riguarda le graduatorie in essere. Gli idonei delle graduatorie approvate prima del 22 giugno 2023 devono essere ricalcolati sulla base delle nuove regole oppure no?

La risposta a questa domanda presenta tali e tante incertezze da non consentire una risposta certa.

Si scontrano due principi cardine del nostro ordinamento.

Da una parte l'irretroattività della norma (art. 11 delle preleggi) ovvero che le norme possono disporre solo per il futuro e quindi l'elenco degli idonei derivanti da atti amministrativi perfezionati prima del 22 giugno 2023 dovrebbero conservare i propri effetti senza dover sopportare il taglio dell'80%. Non vi è dubbio che gli idonei oltre il 20% eventualmente esclusi farebbero ricorso al giudice per farsi riconoscere il proprio diritto all'assunzione.

Dall'altra quello del *tempus regit actum* per cui l'assunzione viene perfezionata oggi attraverso lo scorrimento di una graduatoria che, in forza della normativa vigente, si colloca oltre il limite del 20%.

Quindi? Al di là delle considerazioni di diritto che sicuramente animeranno questo dibattito si debbono considerare i rischi.

Se non assumo un idoneo oltre il 20% si rischia il TAR mentre se faccio una assunzione illegittima si rischia la nullità dell'assunzione con gli eventuali effetti in materia di danno erariale.

Insomma, un "pasticciaccio brutto" al quale dovrebbe rispondere il legislatore o quantomeno un autorevole intervento di prassi. L'alternativa è la paralisi totale delle assunzioni nelle Pubbliche Amministrazioni.

Prime indicazioni interpretative

In una nota inviata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ufficio Legislativo, al Capo di Gabinetto del Ministro della PA e a quello della Salute (prot. UGM_FP – 0001187-A-16/06/2023) si legge che la norma "è destinata a dispiegare i propri effetti (...) con riguardo alle graduatorie dei concorsi che saranno banditi dopo l'entrata in vigore della legge di conversione del (...) decreto-legge n. 44 del 2023" (ovvero dal 22 giugno 2023 in poi).

Si tratta di una importante affermazione di principio contenuta in una comunicazione interna la cui portata applicativa rimane quantomeno discutibile nell'ambito delle fonti del diritto.