



STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Le informative per l'azienda

Le news di giugno	pag. 2
D.L. 30/2021 convertito in Legge	pag. 7
Congedo 2021 per genitori con figli affetti da COVID-19, in quarantena da contatto o in DAD	pag. 9
Contratto a termine in deroga assistita presso ITL	pag. 17
Esonero contributivo no cassa e Fondi di solidarietà alternativi	pag. 18
Esonero contributivo Decreto Ristori per chi non abbia richiesto integrazioni salariali COVID	pag. 19
Sgravio contributivo per stipula contratti di solidarietà	pag. 21
Istruzioni per adempimenti contributivi a seguito di emersione di rapporti di lavoro irregolare	pag. 22
Differimento del termine e nuovo modulo per l'esonero contributivo delle filiere dell'agricoltura	pag. 25
Calcolo anzianità contributiva nel <i>part-time</i> verticale e ciclico	pag. 26
Riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi Inail	pag. 30
Tassazione Tfm per amministratori	pag. 32
Società estera e ruolo di sostituto d'imposta	pag. 34
Tassazione del telelavoro svolto all'estero	pag. 35
Le ultime indicazioni dell'Agenzia delle entrate su reddito di lavoro dipendente e assimilato	pag. 37
Ccnl Metalmeccanica industria: novità dal 1° giugno	pag. 38

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Codici contratto all'interno del flusso UniEmens: aggiornamento da giugno 2021

L'Inps, con messaggio n. 1987 del 19 maggio 2021, ha istituito, con decorrenza dal periodo di paga giugno 2021, i seguenti nuovi codici dell'elemento <CodiceContratto> della sezione <PosContributiva> del flusso di denuncia UniEmens:

- 563, relativo al "CCNL per i lavoratori delle imprese dei settori ortofrutta, agrumarie e loro derivati - UNIAP" (codice CNEL H343);
- 564, relativo al "CCNL ortofrutticoli ed agrumari – CONFLAVORO PMI" (codice CNEL H344);
- 565, relativo al "CCNL aziende artigiane e non artigiane con meno di 15 dipendenti settori: alimentari, pasticcerie, panificazione, vini, pastifici ed affini – CONFLAVORO PMI" (codice CNEL E01G);
- 566, relativo al "CCNL per i dipendenti della piccola e media industria dei settori chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro – CNL" (codice CNEL B01F);
- 567, relativo al "CCNL per i marittimi imbarcati su unità da diporto per i servizi resi in ambito marittimo e di navigazione non commerciale - UNILAVORO PMI, UNIPEL" (codice CNEL I656);
- 568, relativo al "CCNL per i lavoratori agricoli, florovivaisti, forestali e della pesca – UNILAVORO PMI" (codice CNEL A06D).

(Inps, messaggio, 19/5/2021, n. 1987)

Ispezioni: rafforzamento del potere di disposizione

L'INL, con comunicato stampa del 3 maggio 2021, ha reso noto che intende rafforzare la missione istituzionale di tutela dei diritti e di promozione della legalità dei rapporti di lavoro mediante l'utilizzo del potere di disposizione attribuito al personale ispettivo, ampliato dall'articolo 12-bis, D.L. 76/2020, che ha integralmente sostituito l'articolo 14, D.Lgs. 124/2004.

L'Ispettorato ricorda che la disposizione è un ordine con il quale l'organo ispettivo intima al datore di lavoro di adempiere a un obbligo previsto dalla Legge o dal Ccnl applicato, attribuendo un termine di ampiezza variabile, a seconda della criticità evidenziata: il provvedimento è immediatamente esecutivo, ma se il datore di lavoro ottempera a quanto prescritto ripristinando la legalità secondo le modalità indicate non vengono irrogate sanzioni.

(INL, comunicato stampa, 3/5/2021)

COVID-19: stato di emergenza prorogato al 31 luglio 2021

È stata pubblicata sulla G.U. n. 103 del 30 aprile 2021 la delibera del Consiglio dei Ministri del 21 aprile 2021, che proroga al 31 luglio 2021 lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

(Delibera del Consiglio dei Ministri 21/4/2021, G.U. 30/4/2021, n. 103)

Proroga di termini legislativi: Decreto in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 103 del 30 aprile 2021 il D.L. 56 del 30 aprile 2021, che reca disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, in particolare:

- sono prorogati dal 30 aprile al 30 settembre 2021 i termini di validità dei documenti di identità

con scadenza entro il 31 gennaio 2020;

- i permessi di soggiorno in scadenza entro il 30 aprile sono prorogati al 31 luglio 2021. Nelle more, gli interessati possono presentare istanza di rinnovo;
- la revisione periodica dei veicoli a motore e dei loro rimorchi può essere effettuata anche dagli ispettori autorizzati, fino al 31 dicembre 2021;
- è prorogata al 31 dicembre 2021 la possibilità di svolgere con modalità semplificate da remoto gli esami di abilitazione per l'iscrizione negli elenchi nominativi degli esperti qualificati e dei medici autorizzati (esperti di radioprotezione e medici competenti per la tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro) e dell'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di consulente del lavoro.

(D.L. 30/4/2021, n. 56, G.U. 30/4/2021, n. 103)

Regolamentazione del distacco tra UE e Gran Bretagna e dell'attività in più Stati

L'Inps, con circolare n. 71 del 27 aprile 2021, ha fornito indicazioni relativamente alla gestione delle richieste di distacco nel Regno Unito e alla legislazione applicabile nelle fattispecie del distacco e dell'esercizio di attività in 2 o più Stati in seguito alla pubblicazione dell'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione Europea e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra (TCA), valido dal 1° gennaio 2021.

L'articolo SSC.11 del Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale riconosce la possibilità di derogare alle disposizioni generali in materia di determinazione della legislazione applicabile, contenute nell'articolo SSC.10, ammettendo la fattispecie del distacco. In particolare, in deroga alle disposizioni generali e "come misura transitoria in relazione alla situazione esistente prima dell'entrata in vigore del presente accordo", prevede per i lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in uno Stato diverso da quello in cui ha sede il proprio datore di lavoro (lavoratori dipendenti) o di abituale esercizio dell'attività lavorativa (lavoratori autonomi) la possibilità di restare assoggettati alla legislazione dello Stato di invio per un periodo non superiore a 24 mesi.

Tuttavia, le disposizioni dell'articolo SSC.11 non sono direttamente applicabili a tutti gli Stati dell'UE nei rapporti con il Regno Unito, ma soltanto agli Stati che avranno comunicato all'UE l'intenzione di voler derogare alle disposizioni generali (c.d. Stati di categoria A). A tale proposito, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha espresso l'interesse dell'Italia a essere inclusa nell'elenco degli Stati (categoria A) che, nei rapporti con il Regno Unito, si avvarranno, dal 1° febbraio 2021 e per 15 anni (periodo di validità del Protocollo), delle norme sul distacco.

L'Istituto, pertanto, esamina le situazioni di distacco rientranti nell'ambito di applicazione dell'accordo di recesso, la validità delle certificazioni emesse per periodi di distacco con data finale successiva al 31 dicembre 2020, la possibilità di proroga del periodo di distacco con le relative eccezioni.

(Inps, circolare, 27/4/2021, n. 71)

Sanzioni per corresponsione delle retribuzioni in contanti: non applicabile il cumulo giuridico

L'INL, con nota n. 606 del 15 aprile 2021, si è espresso in merito alla possibilità di applicare l'istituto del cumulo giuridico, ex articolo 8, L. 689/1981, al regime sanzionatorio previsto all'articolo 1, comma 913, L. 205/2017, nei casi di mancata corresponsione della retribuzione con strumenti tracciabili, indicati al comma 910 della medesima disposizione.

L'Ispettorato precisa che non risulta invocabile, per le ipotesi sanzionatorie in esame, l'articolo 8, comma 1, che estende alle sanzioni amministrative il sistema del cumulo giuridico già tipizzato in sede penale, in quanto le condotte non sarebbero riconducibili a una configurazione unitaria; al contempo, gli obblighi di cui ai all'articolo 1, comma 910 ss., L. 205/2017, e le relative sanzioni, appaiono di per sé estranei alla materia previdenziale e assistenziale, cosicché ad essi non risulta applicabile neanche l'istituto di cui all'articolo 8, comma 2, che prevede il cumulo giuridico anche per chi commette, in tempi diversi, più violazioni della stessa o di diverse norme di Legge in materia di previdenza e assistenza obbligatorie.

Infine, l'INL chiarisce che non può ritenersi applicabile, in via analogica, nemmeno la normativa dettata dall'articolo 81, c.p., in tema di continuazione tra reati, sia perché l'articolo 8, L. 689/1981, prevede espressamente tale possibilità soltanto per le violazioni in materia di previdenza e assistenza (con conseguente evidenza dell'intento del Legislatore di non estendere la disciplina del cumulo giuridico agli altri illeciti amministrativi), sia perché la differenza morfologica tra illecito penale e illecito amministrativo non consente che, attraverso un procedimento di integrazione analogica, le norme di favore previste in materia penale vengano tout court estese alla materia degli illeciti amministrativi.

(INL, nota, 15/4/2021, n. 606)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

COVID-19: differiti al 20 agosto i contributi per artigiani e commercianti

L'Inps, con messaggio n. 1911 del 13 maggio 2021, ha comunicato il differimento al 20 agosto 2021 del pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali con scadenza originaria 17 maggio 2021 per i lavoratori iscritti alle Gestioni Inps artigiani e commercianti, a seguito di espresso nullaosta da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'esonero parziale della contribuzione, come previsto dalla Legge di Bilancio 2021, riguarda artigiani e commercianti che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo lordo imponibile ai fini Irpef non superiore a 50.000 euro e abbiano subito un calo del fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019.

Si attende la formalizzazione dei criteri e delle modalità per la concessione dell'esonero attraverso la pubblicazione di un D.I. Ministero del lavoro-Mef, in corso di definizione, come previsto dall'articolo 1, comma 21, L. 178/2020.

(Inps, messaggio, 13/5/2021, n. 1911)

Artigiani e commercianti: imposizione contributiva 2021

L'Inps, con messaggio n. 1861 del 10 maggio 2021, in riferimento alla circolare n. 17/2021, con la quale ha indicato gli importi dei contributi dovuti dagli artigiani ed esercenti attività commerciali per l'anno 2021, ha comunicato che i dati di dettaglio della contribuzione dovuta alle scadenze previste dalla Legge, nonché i codici Inps (c.d. codeline) utili alla compilazione dei modelli F24, i modelli F24 precompilati, le informazioni sull'Associazione di categoria e il relativo importo della quota dovuta per i soggetti interessati, sono disponibili al seguente percorso del sito istituzionale www.inps.it: "Cassetto previdenziale per Artigiani e Commercianti" > Sezione "Posizione assicurativa" > "Dati del modello F24".

(Inps, messaggio, 10/5/2021, n. 1861)

Artigiani e commercianti: rimborso di contributi non dovuti

L'Inps, con circolare n. 75 del 6 maggio 2021, ha offerto chiarimenti sulla contribuzione previdenziale e assistenziale indebitamente versata alle Gestioni degli artigiani e dei commercianti, specificando che questa non può essere oggetto di convalida da parte dell'Istituto ai fini del diritto e della misura delle prestazioni pensionistiche spettanti per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti. Questa interpretazione è confermata dalla Corte di Cassazione, in ragione delle evidenti diversità esistenti con riferimento agli artigiani e ai lavoratori autonomi, i quali devono provvedere personalmente a costituire la loro assicurazione lvs e a versare la relativa contribuzione, laddove i lavoratori dipendenti sono parte di un rapporto trilaterale, nel quale il datore di lavoro è il titolare dell'obbligo contributivo e dell'eventuale diritto alla restituzione dei contributi.

La circolare fornisce, inoltre, le istruzioni per l'esercizio, da parte degli assicurati, del diritto al rimborso di quanto indebitamente versato e per l'individuazione della tipologia contributiva rivendicata, tenendo conto dell'ordinario termine di prescrizione decennale.

(Inps, circolare, 6/5/2021, n. 75)

Ripresa adempimenti società sportive: disponibili Alpi on line e Riduzione per prevenzione

L'Inail, con istruzione operativa n. 5315 del 6 maggio 2021, ha comunicato che, per consentire a coloro che si sono avvalsi della sospensione degli adempimenti di presentare la dichiarazione delle retribuzioni per l'autoliquidazione 2020/2021 e la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione ai sensi dell'articolo 23, Mat, per gli interventi migliorativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro realizzati nell'anno 2020, dal 10 al 31 maggio 2021 sono disponibili, rispettivamente, i servizi "Alpi on line" e "Riduzione per prevenzione". L'Istituto ricorda che quanti si sono avvalsi della sospensione dei versamenti devono effettuare il pagamento degli importi sospesi in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 31 maggio 2021. I codici da indicare nel campo "numero di riferimento" del modello F24 sono:

- 999245 per il versamento in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2021;
- 999246 per il versamento in forma rateale fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 31 maggio 2021 e delle rate successive entro l'ultimo giorno del mese, a eccezione delle rate di dicembre 2021 e 2022, che devono essere versate entro il giorno 16 di detti mesi.

(Inail, istruzione operativa, 6/5/2021, n. 5315)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Esodo dei lavoratori: precisazioni sulla garanzia fideiussoria

L'Inps, con messaggio n. 1797 del 4 maggio 2021, ha fornito precisazioni operative sulla predisposizione della garanzia fideiussoria che deve essere attivata nell'ambito di processi di ristrutturazione, di situazioni di crisi, di riorganizzazione aziendale, di riduzione o trasformazione di attività di lavoro, per accedere a prestazioni di accompagnamento alla pensione a totale carico del datore di lavoro. Infatti, per accedere alla prestazione di esodo, è previsto che il datore di lavoro presenti all'Inps una fideiussione bancaria a garanzia dell'adempimento degli obblighi assunti nei confronti dell'Istituto, avente ad oggetto il versamento anticipato della provvista per la prestazione

e la contribuzione figurativa correlata.

(Inps, messaggio, 4/5/2021, n. 1797)

Indennità COVID-19 ex Decreto Sostegni: limiti di reddito e incompatibilità col Rem

L'Inps, con messaggio n. 1764 del 30 aprile 2021, ha emanato precisazioni sulla circolare Inps n. 65/2021, relativa all'indennità *una tantum* COVID-19 prevista dal D.L. 41/2021.

In relazione all'indennità onnicomprensiva ai lavoratori dello spettacolo che non abbiano già fruito delle indennità di cui agli articoli 15 e 15-bis, Decreto Ristori, viene chiarito che i limiti di reddito di 75.000 euro e di 35.000 euro, che non devono essere superati dai richiedenti che compongono le 2 platee di potenziali beneficiari con rispettivamente 30 contributi giornalieri ovvero 7 contributi giornalieri nel periodo di osservazione indicato nel medesimo paragrafo 5, fermi restando tutti gli altri requisiti, si riferiscono al solo reddito prodotto nell'anno 2019.

Viene, inoltre, precisato che l'incompatibilità di tutte le indennità disciplinate dall'articolo 10, Decreto Sostegni, con il Reddito di emergenza (Rem), è da intendersi con il solo Rem 2021, di cui all'articolo 12, D.L. 41/2021. Pertanto, l'Istituto ribadisce che le indennità di cui all'articolo 10, commi 1, 2, 3, 5 e 6, D.L. Sostegni, sono incompatibili con il Rem 2021, erogato ai sensi del citato articolo 12. Corrispondentemente, il Rem 2021 è incompatibile con le sole indennità COVID-19 di cui all'articolo 10, Decreto Sostegni, percepite nel 2021.

L'Inps, con comunicato stampa del 26 aprile 2021, ha reso noto che il Ministero del lavoro, tenuto conto della necessità di garantire un più ampio accesso al Reddito di Emergenza di cui all'articolo 12, D.L. 41/2021, il cui termine perentorio di presentazione era stato fissato al 30 aprile 2021, con nota n. 3478/2021 ha autorizzato il differimento del termine di presentazione delle domande al 31 maggio 2021.

(Inps, messaggio, 30/4/2021, n. 1764; Inps, comunicato stampa, 26/4/2021)

Fondo di solidarietà trasporto aereo: accesso alla prestazione integrativa Cigd COVID

L'Inps, con messaggio n. 1761 del 30 aprile 2021, ha fornito le istruzioni operative per l'inoltro on-line delle istanze di accesso alla prestazione integrativa dei trattamenti di integrazione salariale in deroga (Cigd) per il Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

(Inps, messaggio, 30/4/2021, n. 1761)

Incarichi ai medici pensionati in quiescenza per l'emergenza COVID: effetti pensionistici

L'Inps, con circolare n. 70 del 26 aprile 2021, ha offerto indicazioni relativamente all'ambito di applicazione dell'articolo 3-bis, D.L. 2/2021, che ha previsto la sospensione dei trattamenti pensionistici di vecchiaia del personale sanitario collocato in quiescenza a seguito di conferimento di incarichi retribuiti in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. L'Istituto richiama, altresì, le istruzioni operative in ordine alla cumulabilità dei trattamenti pensionistici c.d. quota 100 con i redditi da lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, conseguiti dai dirigenti medici, veterinari e sanitari, dal personale del ruolo sanitario del comparto sanità, nonché dagli operatori socio-sanitari a seguito di incarichi conferiti ai sensi dell'articolo 2-bis, comma 5, D.L. 18/2020, in relazione alle esigenze straordinarie per il contenimento dell'emergenza pandemica.

La circolare fornisce, inoltre, indicazioni in merito agli effetti sui trattamenti pensionistici dei redditi di lavoro dipendente derivanti dalla sottoscrizione del contratto a tempo determinato in

somministrazione di medici, infermieri e assistenti sanitari collocati in quiescenza per concorrere allo svolgimento dell'attività di profilassi vaccinale alla popolazione, di cui all'articolo 1, comma 461, L. 178/2020.

(Inps, circolare, 26/4/2021, n. 70)

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: D.L. 30/2021 CONVERTITO IN LEGGE

È stata pubblicata sulla G.U. n. 112/2021, la L. 61/2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 30/2021, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena. In particolare, la norma contiene disposizioni in tema di lavoro agile, congedi per genitori con figli in DAD o in quarantena e *bonus baby-sitting*. Nella medesima G.U. è riportato anche il testo del D.L. 30/2021 coordinato con la L. 61/2021.

Tutte le misure previste si applicano fino al 30 giugno 2021.

Smart working o congedo COVID-19

L'articolo 2, D.L. 30/2021, prevede il diritto per il lavoratore dipendente genitore di figlio minore di 16 anni, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte:

- alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Tale beneficio è riconosciuto a entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità, con disturbi specifici dell'apprendimento o con bisogni educativi speciali, in tutti i casi previsti sopra ovvero nel caso in cui figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

È riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 14, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Tale beneficio è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Per i periodi di astensione è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione.

Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021 fino alla data di entrata in vigore del D.L. 30/2021, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo di cui sopra, con diritto all'indennità descritta, e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Bonus baby-sitting

I lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps, i lavoratori autonomi, il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico e della polizia locale, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle categorie degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale degli operatori socio-sanitari, per i figli conviventi minori di anni 14 per cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o per infezione da SARS-CoV-2 o per quarantena del figlio, possono chiedere la corresponsione di uno o più *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali erogati mediante il Libretto di famiglia. Il *bonus* è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione dei figli ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

Il *bonus* è anche riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'Inps, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive Casse previdenziali del numero dei beneficiari.

Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione o del *bonus*, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure descritte.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CONGEDO 2021 PER GENITORI CON FIGLI AFFETTI DA COVID-19, IN QUARANTENA DA CONTATTO O IN DAD

L'articolo 2, D.L. 30/2021, ha previsto un congedo indennizzato (c.d. congedo 2021 per genitori con figli affetti da Sars COVID-19, in quarantena da contatto o con attività didattica in presenza sospesa) per la cura dei figli conviventi minori di anni 14, per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata dell'infezione da Sars COVID-19, alla durata della quarantena da contatto del figlio ovunque avvenuto, nonché alla durata del periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza.

Tale congedo può essere utilizzato senza limiti di età per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Il congedo di cui trattasi può essere fruito dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e in alternativa all'altro genitore convivente con il figlio, o anche non convivente in caso di figlio con disabilità grave.

Per i periodi di astensione fruiti è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione e i periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Per i genitori di figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, né di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Trattandosi, tuttavia, di aspetti giuslavoristici a cui non è collegato né il diritto all'indennità né alla contribuzione figurativa, si ricorda che le domande di astensione dal lavoro devono essere presentate ai soli datori di lavoro e non anche all'Inps.

Si precisa che è tuttora vigente anche la tutela di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse).

È, altresì, rimasta in vigore, fino al 5 marzo 2021, la tutela di cui al medesimo articolo 22-bis, comma 3, D.L. 137/2020, per i genitori lavoratori dipendenti di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

La domanda di "Congedo 2021 per genitori" deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- tramite il portale *web* dell'Istituto nell'ambito dei servizi per presentare le domande di "Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata", se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di Spid, Cie, Cns), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dall'*home page* del sito www.inps.it. Si ricorda che a decorrere dal 1° ottobre 2020 l'Istituto non rilascia più nuovi PIN;
- tramite il *Contact center* integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite gli Istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

È importante ricordare che è possibile convertire, a domanda, nel congedo in argomento gli eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 1° gennaio 2021 e fino al 12 marzo 2021. Possono, altresì, essere convertiti, a domanda degli interessati, anche i periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dall'entrata in vigore della norma (13 marzo 2021) e fino al 28 aprile 2021.

Per richiedere la predetta conversione, il genitore lavoratore dipendente deve presentare domanda di "Congedo 2021 per genitori" - mediante l'apposita procedura descritta sopra - avente a oggetto gli stessi periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti nei periodi sopra riportati, senza necessità di invio di formale comunicazione di annullamento.

Con queste premesse l'Inps ha fornito, con la circolare n. 63/2021, le istruzioni, qui di seguito riepilogate, in merito alle modalità di fruizione del suddetto congedo.

Platea dei destinatari del congedo 2021 per genitori

La novella legislativa prevede la possibilità di beneficiare del congedo per i soli genitori lavoratori dipendenti. Sono, pertanto, esclusi dalla misura sia i genitori lavoratori autonomi sia i genitori iscritti alla Gestione separata.

Il menzionato congedo può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per i periodi di infezione da Sars COVID-19, per il periodo di quarantena da contatto, ovunque avvenuta, ovvero per il periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14.

Il requisito della convivenza e il limite di 14 anni di età non si applicano per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata iscritti a scuole di ogni ordine e grado per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Il congedo di cui trattasi può essere fruito nei soli casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

Il congedo può essere fruito anche dai lavoratori dipendenti affidatari o collocatari.

Requisiti per la fruizione del congedo per i figli senza disabilità grave

Per poter fruire del congedo di cui trattasi, devono sussistere tutti i seguenti requisiti:

1. il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere. In mancanza di una prestazione lavorativa da cui astenersi, il diritto al congedo non sussiste. Ne consegue che, in

caso di intervenuta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione di un periodo del congedo in argomento, viene meno il diritto al congedo medesimo e le giornate successive alla cessazione o sospensione non possono essere indennizzate. Per tali motivi il genitore deve tempestivamente informare l'Inps dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo;

2. il genitore non deve poter svolgere lavoro in modalità agile, in quanto il congedo di cui trattasi è fruibile solamente nei casi in cui non sia possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile;
3. il figlio per il quale si fruisce del congedo deve essere minore di anni 14; pertanto, al compimento del 14° anno di età, il congedo non potrà essere più fruito (si veda al punto successivo);
4. il genitore e il figlio per il quale si fruisce del congedo devono essere conviventi durante tutto il periodo di fruizione del congedo stesso. La convivenza si ritiene sussistere quando il figlio ha la residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente. Pertanto, qualora il genitore e il figlio risultino all'anagrafe residenti in 2 abitazioni diverse, il congedo non può essere fruito, non rilevando le situazioni di fatto. Nel caso di affidamento o di collocamento del minore, la convivenza è desunta dal provvedimento di affidamento o di collocamento al lavoratore richiedente il congedo;
5. deve sussistere una delle seguenti condizioni in relazione al figlio per il quale si fruisce del congedo:
 - a) l'infezione da Sars COVID-19, risultante da certificazione/attestazione del medico di base o del pediatra di libera scelta, oppure da provvedimento/comunicazione dell'Asl territorialmente competente. Tutte le predette documentazioni devono indicare il nominativo del figlio e la durata delle prescrizioni in esse contenute;
 - b) la quarantena da contatto del figlio (ovunque avvenuto) disposta con provvedimento/comunicazione del Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente;
 - c) la sospensione dell'attività didattica in presenza disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche, contenente la durata della sospensione.

Requisiti per la fruizione del congedo per figli con disabilità grave

In caso di figli con disabilità in situazione di gravità il congedo in esame può essere fruito anche oltre il limite di 14 anni di età.

Per il godimento di tale beneficio, devono sussistere i requisiti di cui ai punti 1 e 2 del paragrafo precedente, oltre al seguente requisito: il figlio per il quale si fruisce del congedo deve essere riconosciuto disabile in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992, e iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale.

In base a quanto previsto dalla norma per la fruizione del congedo di cui trattasi in favore di figli con disabilità grave non è necessaria la convivenza con il figlio per cui si chiede il beneficio.

Si precisa, inoltre, che è possibile fruire del congedo per la cura di un figlio con disabilità grave, oltre che al verificarsi di una delle condizioni illustrate al punto 5, lettere a), b) e c), del paragrafo precedente, anche in presenza della seguente condizione: chiusura del centro assistenziale diurno disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture, contenente la durata della sospensione.

Durata e indennizzo del congedo

Il congedo 2021 per genitori può essere fruito per periodi di infezione da Sars COVID-19, di quarantena da contatto, di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, nonché di chiusura del centro diurno assistenziale ricadenti nell'arco temporale che va dal 13 marzo 2021, data di entrata in vigore della norma, fino al 30 giugno 2021.

Come detto in precedenza, gli eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 1° gennaio 2021 e fino al 12 marzo 2021 potranno essere convertiti, a domanda, nel congedo di cui trattasi e non sono computati e indennizzati a titolo di congedo parentale. Potranno essere convertiti, a domanda degli interessati, anche i periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dopo l'entrata in vigore della norma e fino al rilascio della specifica procedura di domanda telematica.

A tal fine, il genitore lavoratore dipendente dovrà presentare una domanda di congedo 2021 per genitori, in sostituzione della precedente domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale, senza necessità di invio di formale comunicazione di annullamento della domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale.

In questo caso, i lavoratori dipendenti con pagamento dell'indennità anticipato dal datore di lavoro, devono dare tempestiva comunicazione al proprio datore di lavoro della presentazione all'Inps di nuove domande di periodi di congedo 2021 per genitori, in luogo delle precedenti domande di congedo parentale o prolungamento di congedo parentale, al fine della corretta corresponsione dell'indennità del congedo pari al 50% della retribuzione in luogo dell'indennità del congedo parentale pari al 30% della retribuzione, nonché per permettere al datore stesso la rettifica dei flussi UniEmens verso l'Istituto.

Qualora non sussistano i requisiti di Legge per la fruizione del congedo 2021 per genitori, si provvede alla definizione delle domande di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale originariamente richieste.

Il congedo 2021 per genitori può essere richiesto per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata del periodo riportato nelle documentazioni sopra dichiarate, che danno diritto al congedo. In caso di certificati/attestazioni o provvedimenti/comunicazioni che proroghino il periodo inizialmente individuato, o in caso di nuova documentazione emessa per lo stesso oppure per altro figlio convivente, o anche non convivente in caso di figlio con disabilità grave, il congedo è fruibile, anche alternativamente dai genitori, durante tutti i periodi disposti.

Nel caso di più certificati/attestazioni o provvedimenti/comunicazioni che dispongono periodi di infezione da Sars COVID-19, di quarantena da contatto, di sospensione dell'attività scolastica in presenza o di chiusura dei centri diurni assistenziali, parzialmente o totalmente sovrapposti e relativi allo stesso o ad altri figli, si specifica che per ogni giorno di sovrapposizione viene comunque corrisposta un'unica indennità.

È possibile annullare le domande di congedo 2021 per genitori relativamente alle giornate di congedo non fruiti, mentre non è possibile annullare le domande del congedo di cui trattasi relative a periodi già fruiti. Ne deriva che, in caso di domanda con periodi parzialmente fruiti, l'annullamento potrà riguardare solo i giorni non fruiti, con conseguente riduzione del periodo richiesto.

Per i giorni di congedo fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto disposto dall'articolo 23, T.U. maternità, di cui al D.Lgs. 151/2001. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa. Sono indennizzabili solamente le giornate lavorative ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto.

L'indennità è erogata secondo le modalità previste per il pagamento diretto o a conguaglio delle indennità di maternità.

Situazioni di compatibilità del congedo

Si riportano di seguito i casi di compatibilità tra il congedo 2021 per genitori con figli infetti da Sars COVID-19, in quarantena da contatto, con attività didattica in presenza sospesa o con chiusura dei centri diurni assistenziali e altre tipologie di assenza relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in argomento.

Si precisa che le tipologie di assenza da parte dell'altro genitore non convivente con il figlio non hanno rilevanza sulla fruizione del congedo di cui trattasi da parte del genitore richiedente.

⇒ Malattia

In caso di malattia di uno dei genitori conviventi con il minore, l'altro genitore può fruire del congedo di cui trattasi, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio.

⇒ Maternità/Paternità

In caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore può fruire del congedo 2021 per genitori solo per un figlio diverso da quello per il quale si fruisce del congedo di maternità/paternità.

Non è possibile, invece, fruire del congedo 2021 per genitori per lo stesso figlio per cui è in corso di fruizione il congedo di maternità/paternità.

In caso di percezione di indennità di maternità/paternità da parte degli iscritti alla Gestione separata o dei lavoratori autonomi, l'altro genitore lavoratore dipendente può fruire del congedo 2021 per genitori per lo stesso figlio, solo se il genitore che fruisce di tale indennità di maternità/paternità stia prestando attività lavorativa durante il periodo indennizzabile.

⇒ Ferie

La fruizione del congedo in argomento è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore convivente con il minore.

⇒ Soggetti fragili

La fruizione del congedo 2021 per genitori da parte di un genitore convivente con il figlio è compatibile qualora l'altro genitore sia un soggetto con particolari situazioni di fragilità, a prescindere dallo svolgimento o meno di attività lavorativa o dall'eventuale svolgimento di lavoro agile.

⇒ Permessi e congedi ai sensi della L. 104/1992

È possibile fruire del congedo 2021 per genitori nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale o del congedo straordinario.

⇒ *Inabilità e pensione di invalidità*

La fruizione del congedo in argomento è compatibile con i casi in cui all'altro genitore convivente con il medesimo figlio sia stata accertata una patologia invalidante tale da comportare, ad esempio, il riconoscimento di un *handicap* grave di un'invalidità al 100% o di una pensione di inabilità.

⇒ *Genitore di altri figli avuti da altri soggetti*

La fruizione del congedo di cui trattasi, per figlio convivente minore di anni 14, da parte di uno dei 2 genitori è compatibile con la contemporanea fruizione del medesimo congedo o di lavoro agile da parte dell'altro genitore per altri figli conviventi minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo del congedo 2021.

Tenuto conto delle particolari necessità di cura di soggetti con disabilità in situazione di gravità, la fruizione del congedo in esame da parte di un genitore per un figlio con disabilità grave è, inoltre, compatibile con la contemporanea fruizione del medesimo congedo, del lavoro agile o delle altre misure da parte dell'altro genitore per altro figlio, anche se avuto dallo stesso soggetto.

⇒ *Congedo straordinario di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse)*

Il congedo di cui trattasi è compatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore di congedo per figli iscritti alla classe della scuola secondaria di primo grado situata in zona rossa per altro figlio non convivente (avuto dallo stesso genitore).

La contemporanea fruizione dei 2 benefici da parte dei 2 genitori per figli diversi è, altresì, possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi sia fruito per un figlio con disabilità grave.

⇒ *Congedo straordinario per genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata in caso di sospensione dell'attività in presenza di scuole di ogni ordine e grado o di centri diurni a carattere assistenziale (vigente fino al 5 marzo 2021).*

Il congedo di cui trattasi è compatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore di congedo di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per altro figlio con disabilità grave (anche avuto dallo stesso genitore) in caso di sospensione dell'attività in presenza di scuole di ogni ordine e grado o di centri diurni a carattere assistenziale su tutto il territorio nazionale.

Situazioni di incompatibilità del congedo

Si riportano di seguito i casi di incompatibilità tra il congedo 2021 per genitori con figli affetti da Sars COVID-19, in quarantena da contatto o con attività didattica in presenza sospesa o con chiusura dei centri diurni assistenziali e altre tipologie di assenza relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in argomento.

Si precisa che le tipologie di assenza da parte dell'altro genitore non convivente con il figlio non hanno rilevanza sulla fruizione del congedo di cui trattasi da parte del genitore richiedente.

⇒ *Congedo 2021 per genitori*

Il congedo di cui trattasi non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi. Pertanto, a fronte di domande presentate da genitori conviventi con il figlio, o anche non conviventi in caso di figli con disabilità grave, per i medesimi giorni, si procederà ad accogliere la domanda presentata cronologicamente prima.

⇒ *Congedo per figli conviventi di età compresa tra i 14 e i 16 anni*

Il congedo di cui trattasi è incompatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore del congedo di cui al comma 5 dell'articolo 2 del decreto-legge n. 30/2021, ossia di congedo per altro figlio convivente (avuto dallo stesso genitore) di età compresa tra i 14 ed i 16 anni.

La contemporanea fruizione dei due benefici da parte dei due genitori per figli diversi è invece possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi sia fruito per un figlio con disabilità grave.

⇒ *Congedo parentale*

Il congedo 2021 per genitori è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente con il minore. Resta fermo che nei giorni in cui non si fruisce del congedo 2021 per genitori, è possibile fruire di giorni di congedo parentale.

⇒ *Riposi giornalieri della madre o del padre*

La fruizione del congedo in argomento non è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore convivente con il minore di riposi per allattamento fruiti per lo stesso figlio.

⇒ *Cessazione e sospensione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa*

Il congedo 2021 per genitori non può essere fruito se l'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo sia disoccupato o sospeso dal lavoro ovvero comunque non svolga alcuna attività lavorativa.

Ne consegue che, in caso di aspettativa non retribuita di uno dei 2 genitori conviventi con il figlio, l'altro genitore non può fruire contemporaneamente (negli stessi giorni) del congedo 2021 per genitori.

L'incompatibilità con il congedo in argomento sussiste, altresì, nel caso in cui uno dei 2 genitori conviventi con il figlio stia beneficiando di strumenti a sostegno del reddito, quali, ad esempio, Cigo, Cigs, Cigd, assegno ordinario, Cisoa, NASpl e DIS-COLL. Diversamente, nel caso in cui il genitore convivente con il figlio, beneficiando di trattamenti di integrazione salariale, abbia subito solo una riduzione di orario di lavoro, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché a orario ridotto, l'altro genitore convivente con il figlio, o anche non convivente in caso di figlio con disabilità grave, è ammesso alla fruizione del congedo 2021 per genitori.

⇒ Lavoro agile

È incompatibile la fruizione negli stessi giorni del congedo di cui trattasi con la prestazione di attività lavorativa in modalità agile dell'altro genitore convivente sia per lo stesso figlio sia per un altro figlio (senza disabilità grave) avuto con lo stesso genitore anche nel caso in cui il lavoro agile è svolto ad altro titolo rispetto a quello previsto per infezione da Sars COVID-19, per quarantena da contatto, ovvero per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio.

La contemporanea fruizione dei 2 benefici da parte dei 2 genitori è, invece, possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi e il lavoro in modalità agile siano fruiti per figli diversi di cui uno con disabilità grave.

⇒ Part-time e lavoro intermittente

La fruizione del congedo in argomento da parte di un genitore è incompatibile durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore convivente con il figlio.

Compatibilità del congedo con il *bonus baby-sitting* e per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia

Per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio-sanitari, è consentita la possibilità di scegliere, per i figli conviventi minori di anni 14, la corresponsione di uno o più *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* oppure per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia, nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali.

Per i soli lavoratori dipendenti del settore privato, appartenenti alle categorie sopra richiamate, che possono accedere anche ai predetti *bonus*, si precisa che non risulta possibile la fruizione contemporanea (ossia negli stessi giorni) delle 2 misure (congedo e *bonus*) nell'ambito della stessa settimana. Conseguentemente, ove si verificasse tale situazione, se la domanda di *bonus* risulta presentata cronologicamente prima di quella del congedo di cui trattasi, quest'ultima sarà respinta.

La stessa regola opera tra i 2 genitori che si alternano nella fruizione di congedo e *bonus* per la cura dei figli.

La contemporanea fruizione dei 2 benefici da parte dei 2 genitori è, invece, possibile nel caso in cui il congedo e il *bonus* siano fruiti per figli diversi, di cui uno con disabilità grave.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CONTRATTO A TERMINE IN DEROGA ASSISTITA PRESSO ITL

Con la nota n. 804/2021, l'INL ha fornito indicazioni in ordine alla corretta interpretazione dell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015 (ulteriore contratto a termine stipulato presso ITL), richieste a fronte della ricezione di numerose istanze di rinnovo di contratto a termine "in deroga assistita" relative a ipotesi di modifica del livello contrattuale.

Vale la pena di ricordare che l'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, fa espresso riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, con la conseguenza che, ove il lavoratore sottoscriva più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale), ai fini del calcolo della durata massima stabilita dall'articolo 19, comma 2, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento.

Il comma 3 del citato articolo 19, nel prevedere la possibilità delle parti di stipulare "in deroga assistita" un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi innanzi all'Ispettorato del lavoro, fa salvo quanto disposto al comma 2, pertanto la particolare procedura si applica solo se tra lo stesso datore di lavoro e il medesimo lavoratore si sia "consumata" la durata massima prevista dalla Legge o dalla contrattazione collettiva e il contratto in deroga assistita comporti lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Per tali motivi, qualora il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivano un nuovo contratto a termine che preveda un inquadramento differente rispetto al precedente, non è necessario avanzare istanza di deroga assistita dopo l'esaurimento dei tempi massimi previsti.

Dato che l'applicazione distorta ed elusiva di tale principio potrebbe determinare il susseguirsi di un rilevante numero di contratti a termine tra gli stessi soggetti senza effettivo mutamento di inquadramento del lavoratore, l'INL ritiene che, qualora sorgano dubbi in merito, possa essere promosso intervento ispettivo per verificare in concreto se la sottoscrizione di successivi e reiterati contratti a termine tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro sia conforme a quanto previsto dalla Legge.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO NO CASSA E FONDI DI SOLIDARIETÀ ALTERNATIVI

Nell'ambito delle misure pandemiche, il c.d. Decreto Agosto (D.L. 104/2020), ha previsto, all'articolo 3, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale (Cigo, Cigd e assegno ordinario) introdotti dalla medesima norma e in relazione al quale l'Inps ha fornito le indicazioni operative con la circolare n. 105/2020 e i messaggi n. 4254/2020 e n. 30/2021.

Possono accedere all'esonero i datori di lavoro che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale COVID introdotti dagli articoli da 19 a 22-*quinqies*, D.L. 18/2020, pur se collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Per i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà c.d. alternativi (settori dell'artigianato e della somministrazione), la concessione dei citati trattamenti di integrazione salariale, non è subordinata alla presentazione di una preventiva domanda all'Inps né a un'autorizzazione da parte dell'Istituto e, per tale ragione, per la riconoscibilità o meno dell'esonero contributivo, è necessario individuare la loro precisa decorrenza temporale rispetto alla successione di norme che hanno disciplinato le tutele per la pandemia.

Con il messaggio n. 1956/2021, l'Inps ha chiarito in merito che, in ragione del regime di alternatività tra l'esonero e i trattamenti di integrazione salariale, possono accedere al suddetto beneficio i datori di lavoro che abbiano fruito del numero di settimane compatibili con i limiti disposti dai D.L. 18/2020 e 34/2020 (9+9 settimane) prima del 15 agosto 2020 per periodi collocati in data antecedente il 15 agosto e, senza soluzione di continuità, a cavallo del 13 luglio 2020 e che, pertanto, effettuerà controlli per i quali fornirà indicazioni in ordine alle modalità di esecuzione degli stessi con successivo messaggio.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO DECRETO RISTORI PER CHI NON ABBIA RICHIESTO INTEGRAZIONI SALARIALI COVID

L'articolo 12, D.L. 137/2020, ha previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende, escluse quelle del settore agricolo, che non richiedessero ulteriori trattamenti di integrazione salariale da COVID-19.

Con la circolare n. 24/2021 l'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione del suddetto esonero contributivo, concesso nell'ambito del c.d. *Temporary Framework*, nei limiti e alle condizioni previste, autorizzato dalla Commissione Europea con Decisione C (2021) 1376 final del 23 febbraio 2021, che esclude dalla possibilità di avvalersi dell'esonero le imprese operanti nel settore finanziario (quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE al settore "K" - Financial and insurance activities, codici ATECO rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66).

Con il messaggio n. 1836/2021, l'Istituto di previdenza ha fornito le indicazioni operative per la richiesta di autorizzazione e per la corretta esposizione dei dati relativi all'esonero nel flusso UniEmens.

Istruzioni operative

Per fruire dell'esonero occorre inoltrare all'Inps, prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero, un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione "2Q", tramite la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale" alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi", selezionando "Sgravi art.3 DL 104/20 e art.12 DL 137/2020", dichiarando di aver usufruito nel mese di giugno 2020 delle integrazioni salariali causale COVID-19 e di non aver fatto richiesta dei medesimi trattamenti per i mesi di novembre e dicembre 2020 e gennaio 2021 riguardanti la medesima matricola o, nel caso di più unità produttive, la medesima unità, nonché l'importo dell'esonero di cui ci si voglia avvalere, parametrato alle ore di integrazione salariale fruite nel mese di giugno 2020.

Nella medesima finestra temporale, per la stessa unità produttiva, l'azienda deve scegliere se fruire dell'ammortizzatore sociale emergenziale oppure dell'esonero contributivo, a prescindere dalla fonte normativa di riferimento della misura. Pertanto l'Inps, dopo aver verificato che il datore di lavoro non abbia fruito dei trattamenti di integrazione salariale causale COVID-19 per i mesi di novembre, dicembre 2020 e gennaio 2021 riguardanti la medesima matricola o, nel caso di più unità produttive, la medesima unità, per la quale richiede il c.a. "2Q", può attribuire il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva con validità dal mese di aprile 2021 fino al mese di agosto 2021, dandone comunicazione al datore di lavoro attraverso il medesimo Cassetto previdenziale.

Le istruzioni per il calcolo dell'esonero sono contenute nella circolare n. 24/2021 citata, ricordandosi che l'effettivo ammontare dell'esonero fruibile, calcolato sulla base delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, non può superare la contribuzione datoriale relativa al mese o ai mesi di astratta spettanza dell'esonero (ossia ricadenti nel periodo compreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021 e per massimo 4 settimane), né la contribuzione dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura (denunce di competenza delle mensilità comprese tra aprile 2021-agosto 2021).

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi. Ad esempio, l'esonero in trattazione non è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile ex articolo 1, commi 100 ss., L. 205/2017, limitatamente al medesimo lavoratore: se alle dipendenze vi sono lavoratori giovani per i quali si intende fruire dell'incentivo strutturale L. 205/2017, nonché altri lavoratori non agevolati, nei limiti della contribuzione teoricamente dovuta, per questi ultimi si può fruire dell'esonero del decreto ristori.

L'esonero può essere fruito anche per l'intero importo sulla denuncia relativa ad una singola mensilità, purché vi sia capienza.

Flusso UniEmens

Per esporre nel flusso UniEmens di competenza dei mesi di aprile, maggio, giugno, luglio e agosto 2021 le quote di sgravio spettanti, occorre valorizzare all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, nell'elemento <CausaleACredito>, il nuovo codice causale "L904", mentre nell'elemento <ImportoACredito> si indicherà il relativo importo.

Chi abbia sospeso o cessato l'attività dovrà, invece, avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig), chiedendo l'attribuzione del codice "2Q" in relazione ai mesi oggetto di regolarizzazione.

Specifiche istruzioni sono poi previste nel messaggio per datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica per la compilazione della sezione Lista PosPa del flusso UniEmens.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER STIPULA CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

L'Inps, con il messaggio n. 1697/2021, ha fornito chiarimenti in ordine allo sgravio contributivo previsto dall'articolo 6, D.L. 510/1996, e successive modificazioni, in favore delle imprese che hanno stipulato contratti di solidarietà ai sensi dell'articolo 1, D.L. 726/1984, nonché dell'articolo 21, comma 1, lettera c), D.Lgs. 148/2015 e del D.I. 2/2017, con particolare riferimento alle modalità di recupero, a valere sulle risorse stanziato per l'anno 2019, in favore delle imprese con periodi di Cigs conclusi entro il 30 settembre 2020.

Con il messaggio n. 1697/2021 vengono ammesse alla fruizione dello sgravio in argomento le imprese, destinatarie dei decreti di ammissione alle riduzioni contributive in argomento, i cui periodi di solidarietà si sono conclusi entro il 30 settembre 2020.

In precedenza, con la circolare n. 100/2020, sono state fornite le istruzioni operative per la fruizione dello sgravio contributivo di cui all'articolo 6, D.L. 510/1996, connesso ai contratti di solidarietà difensivi accompagnati da Cigs in favore delle imprese destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione, i cui periodi di Cigs per solidarietà risultavano conclusi entro il 31 ottobre 2019.

Le istruzioni operative

La procedura per il conseguimento dello sgravio deve essere attivata a iniziativa del datore di lavoro.

L'Inps, accertata sulla base della documentazione prodotta dall'azienda (decreto direttoriale di ammissione al beneficio) la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva, provvederà ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W", avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà accompagnati da CIGS, ammessa alla fruizione delle riduzioni contributive ex lege 608/1996".

Le imprese interessate, per esporre nel flusso UniEmens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato, valorizzeranno all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleACredito> inseriranno il codice causale già in uso "L982", avente il significato di "Arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS stipulati ai sensi dell'articolo 1 del D.L. 30 ottobre 1984, n.726 (L.863/1984), nonché dell'art. 21, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 148/2015, anno 2019";
- nell'elemento <ImportoACredito>, indicheranno il relativo importo.

Le predette operazioni di conguaglio dovranno essere effettuate entro il 16 luglio 2021.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ISTRUZIONI PER ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI A SEGUITO DI EMERSIONE DI RAPPORTI DI LAVORO IRREGOLARE

L'Inps, con la circolare n. 73/2021, fornisce ulteriori istruzioni per quei datori di lavoro che hanno presentato domanda di emersione di rapporti di lavoro irregolare.

Nello specifico viene precisato, a integrazione di quanto indicato in precedenza, che, non essendo possibile utilizzare la procedura automatica di inquadramento, i datori di lavoro - già in possesso di una posizione contributiva presso l'Istituto - dovranno rivolgersi alla struttura Inps territorialmente competente per richiedere - tramite la funzione "Comunicazione bidirezionale" del Cassetto previdenziale, utilizzando come oggetto "Matricola per Emersione art. 103 D.L. n. 34/2020" - l'apertura di un'apposita matricola aziendale.

Per i datori di lavoro che non siano già in possesso di una matricola aziendale, la richiesta dovrà essere inviata all'indirizzo Pec della struttura Inps territorialmente competente, indicando nell'oggetto "Matricola per Emersione art. 103 D.L. n. 34/2020".

La matricola aziendale, aperta con le suddette modalità, dovrà essere utilizzata esclusivamente per inserire in denuncia i dipendenti oggetto di istanza di emersione e dovrà essere contraddistinta dal codice di autorizzazione "5W", avente il significato di "Posizione contributiva riferita a rapporti di lavoro oggetto di istanza di emersione ai sensi dell'art. 5 del D. lgs. n. 109/2012 e ai sensi dell'art. 103 del D.L. n. 34/2020".

L'apertura di una matricola per l'emersione ai sensi dell'articolo 103, D.L. 34/2020, potrà avvenire esclusivamente da parte dei datori di lavoro che hanno presentato l'istanza di emersione e che presentano in CCIAA uno dei codici ATECO indicati nell'elenco di cui all'allegato n. 2 alla circolare Inps n. 68/2020.

Per quanto riguarda la decorrenza dell'apertura della matricola caratterizzata dal codice di autorizzazione "5W", si evidenzia che i datori di lavoro devono effettuare la richiesta in argomento indicando espressamente una delle seguenti date:

- il 19 maggio 2020, per le istanze volte all'emersione di un rapporto di lavoro già in essere con cittadini italiani o comunitari;
- il giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza di emersione, per le istanze volte all'emersione di un rapporto di lavoro già in essere con cittadini extracomunitari;
- la data di inizio del rapporto di lavoro, per le istanze volte all'instaurazione di un rapporto di lavoro con cittadini extracomunitari.

Nei casi previsti ai primi 2 punti, la richiesta di apertura della matricola, se non ancora presentata, doveva essere inoltrata entro il 19 maggio 2021.

Nel caso indicato al terzo punto, la richiesta di apertura della matricola, se non ancora presentata, dovrà essere inoltrata in tempo utile per l'assolvimento degli ordinari obblighi contributivi.

I versamenti e gli adempimenti informativi, riferiti al mese di maggio 2021 e ai mesi precedenti, come sopra precisati, dovranno essere effettuati entro il 31 luglio 2021, senza aggravio di somme aggiuntive.

Se il datore di lavoro risulta già titolare di altra posizione contributiva attiva, saranno le strutture territoriali a riportare sulla matricola in argomento le medesime caratteristiche contributive di quella già in uso.

A tale proposito, i tecnici dell'Istituto chiariscono quanto segue:

- se la richiesta di apertura di una matricola per emersione è presentata da un datore di lavoro già in possesso di una matricola aperta per un'attività coincidente con quella oggetto di emersione, la nuova matricola - caratterizzata dal codice di autorizzazione "5W" - dovrà avere le medesime caratteristiche contributive della matricola esistente;
- se la richiesta di apertura di una matricola per emersione è presentata da un datore di lavoro già in possesso di una matricola aperta per un'attività diversa da quella oggetto di emersione, la nuova matricola, caratterizzata dal codice di autorizzazione "5W":
 - dovrà avere lo stesso C.S.C. e le stesse caratteristiche contributive della matricola già esistente, se l'attività oggetto di emersione non è autonoma rispetto a quella principale, in ossequio al principio della prevalenza dell'attività adottato dall'Istituto in materia di classificazione dei datori di lavoro;
 - dovrà essere aperta in relazione all'attività di cui al codice ATECO dichiarato in fase di richiesta e a essa dovrà essere attribuito il relativo C.S.C., se l'attività oggetto di emersione è autonoma rispetto a quella per la quale è già presente una matricola;
- se la richiesta di apertura di una matricola per emersione è presentata da parte di un datore di lavoro che non è già in possesso di una matricola DM, la nuova matricola - caratterizzata dal codice di autorizzazione "5W" - dovrà essere contraddistinta dal codice ATECO dichiarato in fase di richiesta e a essa dovrà essere attribuito il relativo C.S.C..

Per quanto riguarda l'individuazione dei C.S.C. riconducibili a ognuno degli ATECO in questione, si rinvia al manuale di classificazione dei datori di lavoro, allegato alla circolare n. 56/2017.

Aziende assuntrici di manodopera agricola

La circolare fornisce anche importanti chiarimenti per i datori di lavoro agricoli che debbono richiedere la posizione contributiva per emersione e il rilascio CIDA per emersione.

Per quanto riguarda la decorrenza della posizione contributiva per emersione, di seguito CIDA per emersione, caratterizzata dal codice autorizzazione "5W" si evidenzia che la stessa deve essere individuata nella data più remota tra le seguenti:

- il 19 maggio 2020, se è stata presentata almeno un'istanza volta all'emersione di un rapporto di lavoro già in essere con cittadini italiani o comunitari;
- il giorno successivo alla data di presentazione più remota tra le istanze volte all'emersione di un rapporto di lavoro già in essere con cittadini extracomunitari;
- la data di inizio del rapporto di lavoro più remota tra le istanze volte all'instaurazione di un rapporto di lavoro con cittadini extracomunitari.

La trasmissione della Denuncia aziendale, di seguito D.A. per emersione, per il rilascio del Cida per emersione, se non ancora effettuata, doveva avvenire entro il 19 maggio 2021.

Per le D.A. per emersione con data decorrenza attività individuata in modo difforme dai criteri indicati in precedenza, i datori di lavoro dovevano richiedere, sempre entro il 19 maggio 2021, alle strutture territoriali Inps di riferimento, la variazione della data indicata nella D.A., inviando la richiesta a mezzo Pec con oggetto: "D.A. per emersione art. 103 D.L n. 34/2020".

Si evidenzia che i rapporti di lavoro instaurati dopo la definizione della procedura per emersione non devono essere dichiarati con il Cida per emersione.

Le dichiarazioni di manodopera agricola (flusso UniEmens/Posagri) afferenti ai Cida per emersione, per i periodi retributivi il cui termine di invio è già scaduto, dovranno essere trasmesse entro il 30 giugno 2021.

Per i flussi UniEmens/Posagri inviati entro i termini sopraindicati, l'Istituto provvederà a calcolare la contribuzione dovuta nella prima tariffazione utile senza aggravio di somme aggiuntive.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

**Oggetto: DIFFERIMENTO DEL TERMINE E NUOVO MODULO PER L'ESONERO
CONTRIBUTIVO DELLE FILIERE DELL'AGRICOLTURA**

Come già reso noto, con circolare n. 57/2021 l'Inps ha fornito le indicazioni e le istruzioni operative in tema di esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali spettante per il primo semestre 2020 ai datori di lavoro appartenenti alle filiere agrituristiche, apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche, vitivinicole, anche associate ai codici ATECO 11.02.10 e 11.02.20, nonché dell'allevamento, dell'ippicoltura, della pesca e dell'acquacoltura introdotto dal D.L. 34/2020.

Con il messaggio n. 1850/2021, l'Istituto, dopo aver ricordato che per accedere al beneficio occorreva presentare apposita istanza entro il 12 maggio 2021, utilizzando il modulo disponibile nel "Portale delle Agevolazioni" (ex DiResCo), rende noto che sarà sospesa la disponibilità del modulo "Esonero Art.222 DL 34/2020" e che, in seguito, sarà comunicata la data di disponibilità del nuovo modulo e il periodo ulteriore per la presentazione delle istanze, con specificati i casi particolari in cui i contribuenti che hanno già presentato la domanda dovranno presentarne una nuova.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CALCOLO ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA NEL *PART-TIME* VERTICALE E CICLICO

L'Inps, con circolare n. 74/2021, ha fornito indicazioni in ordine alla nuova modalità di calcolo dell'anzianità contributiva di diritto introdotta dall'articolo 1, comma 350, L. 178/2020, con riferimento alla valorizzazione del tempo non lavorato nei rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale di tipo verticale o ciclico.

La norma citata ha disposto, infatti, che: *“Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa”*.

Con riferimento alla valorizzazione nella posizione assicurativa dei periodi di lavoro svolti con contratto *part-time* di tipo verticale o ciclico, la disciplina previdenziale non aveva consentito all'Inps di riconoscere, per le Gestioni private, l'accredito pieno delle settimane di contribuzione.

Ora viene superata la questione riferita alla pretesa del riconoscimento previdenziale per intero dei periodi non lavorati svolti in corso di contratto *part-time* di tipo verticale o ciclico.

Il riconoscimento dei periodi, senza valenza in termini di imposizione contributiva, ma utile esclusivamente ai fini del diritto a pensione, trova applicazione relativamente ai contratti di lavoro *part-time* verticale o ciclico in corso ovvero esauriti - in quest'ultimo caso a domanda dell'assicurato - e per l'intero periodo di durata degli stessi. Conseguentemente, non rileva la collocazione temporale dei relativi periodi, ferma restando la decorrenza della norma istitutiva del rapporto di lavoro *part-time*, perciò il suddetto riconoscimento non può, in ogni caso, trovare applicazione con riferimento a periodi di lavoro che si collochino temporalmente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 5, D.L. 726/1984.

Permane la valutazione di congruità al minimale pensionistico, che deriva dalla retribuzione complessivamente accreditata per il rapporto di lavoro nell'annualità considerata o nel minore periodo in caso di rapporto di minore durata.

Da ciò discende che tutte le settimane saranno valutate per intero, ai fini dell'anzianità di diritto, a condizione che la retribuzione accreditata nel periodo annuale di riferimento sia almeno pari

all'importo minimale di retribuzione previsto per l'anno considerato; in difetto, verrà riconosciuto un numero di contributi pari al rapporto fra l'imponibile retributivo annuo e il minimale settimanale pensionistico vigente nello stesso anno.

Conseguentemente, l'anzianità contributiva dei periodi di attività svolta in *part-time*, ai fini della misura della prestazione pensionistica, va imputata nel rispetto dei parametri in vigore, proporzionalmente all'orario di lavoro svolto, e determinata dal rapporto fra le ore retribuite in ciascun anno solare e il numero delle ore settimanali previste dal contratto per i lavoratori a tempo pieno.

L'implementazione opera limitatamente al periodo di sospensione del rapporto di lavoro *part-time* verticale o ciclico in funzione della mancata prestazione lavorativa connessa all'articolazione dell'orario di svolgimento dell'attività lavorativa del rapporto *part-time* stesso, mentre rimane confermata l'esclusione dei periodi non lavorati e non retribuiti per sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, derivanti da causa diversa dal *part-time*.

Contratti di lavoro *part-time* di tipo verticale o ciclico in itinere

Attesa l'esclusione, nell'ambito dell'accredito dell'anzianità contributiva ai fini del diritto, dei periodi non lavorati e non retribuiti a causa del verificarsi di eventi sospensivi del rapporto di lavoro e in considerazione della non disponibilità di dette informazioni negli archivi dell'Istituto, sarà necessario che l'assicurato presenti domanda alla Struttura territoriale competente per residenza, in fase di prima applicazione, tramite Pec ovvero attraverso il servizio *on-line* di segnalazione contributiva (c.d. FASE), secondo le consuete modalità, corredata dall'attestazione del datore di lavoro compilata secondo il modello allegato 1 alla circolare ovvero da una dichiarazione sostitutiva di cui agli articoli 46 e 47, D.P.R. 445/2000 (allegato n. 2 alla circolare), sottoscritta dall'interessato, con l'indicazione degli eventuali periodi di sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, completa della copia del contratto di lavoro *part-time* di tipo verticale o ciclico al quale la stessa si riferisce.

Contratti di lavoro *part-time* di tipo verticale o ciclico esauriti

L'applicazione della nuova disciplina ai contratti "esauriti" opera esclusivamente su richiesta dell'interessato, il quale dovrà presentare domanda alla Struttura territoriale competente per residenza, in fase di prima applicazione, tramite Pec ovvero attraverso il servizio *on-line* Fase.

Per "*contratti di lavoro a tempo parziale esauriti*" si intendono non solo i contratti *part-time* di tipo verticale o ciclico che al 1° gennaio 2021 siano conclusi con cessazione del rapporto, ma anche quelli per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato da *part-time* di tipo verticale o ciclico a tempo pieno precedentemente all'entrata in vigore della medesima norma.

Resta ferma, in applicazione dell'articolo 2935, cod. civ., la disciplina della prescrizione decennale per l'esercizio del relativo diritto, il cui termine iniziale decorre dal 1° gennaio 2021, data di entrata in vigore della L. 178/2020.

La domanda dovrà essere corredata dall'attestazione del datore di lavoro di cui al modello allegato 1 alla circolare o dalla dichiarazione sostitutiva (allegato n. 2), compilata come sopra specificato e corredata dal contratto di lavoro.

Ove l'azienda sia definitivamente cessata, il lavoratore produrrà un'autocertificazione rilasciata ai sensi degli articoli 46 e 47, D.P.R. 445/2000 (corredata dal contratto a tempo parziale stipulato tra

le parti), da cui risulti l'articolazione della prestazione lavorativa. Anche in tal caso dovranno essere resi noti eventuali eventi sospensivi del rapporto di lavoro.

Lo stesso lavoratore, ove abbia svolto attività lavorativa con più rapporti di lavoro con contratto *part-time* di tipo verticale o ciclico, potrà presentare un'unica domanda, avendo cura di allegare un modello di certificazione (con il relativo contratto di lavoro) per ogni datore di lavoro coinvolto.

Istruzioni per la compilazione dei flussi UniEmens

Dal 1° gennaio 2021 occorre compilare il flusso UniEmens anche per i periodi in cui non esiste prestazione lavorativa in ragione dell'articolazione dell'orario concordata nel rapporto di lavoro a tempo parziale. L'obbligo di trasmissione discenderà dalla presenza del rapporto di lavoro, non dalla presenza di <Imponibile>.

Si illustrano, di seguito, le nuove modalità di compilazione, con competenza 1° gennaio 2021:

- <Qualifica 2>: nulla è innovato in ordine alla <Qualifica 2> i cui codici restano immutati;
- <PercPartTime>: nell'elemento deve essere indicata la percentuale part-time prevista nel contratto di lavoro che dovrà essere invariata per tutti i mesi, sia quelli con prestazione lavorativa che quelli senza prestazione, fino al perdurare del contratto tra le parti (ad esempio, in caso di *part-time* di tipo verticale che preveda 6 mesi a tempo pieno e 6 mesi di assenza, dovrà essere indicato su tutte le denunce il valore pari al 50%). La percentuale *part-time* subisce modifica unicamente in caso di nuovo contratto di lavoro sempre a tempo parziale che la rimoduli. Il valore va espresso in centesimi;
- <PercPartTimeMese>: nell'elemento deve essere indicata la percentuale in riferimento all'orario di lavoro (lavorabile) del singolo mese. Ne deriva che, nei mesi con prestazione lavorativa per l'intero mese, deve essere indicato 100%, mentre nei mesi interamente non lavorati si dovrà indicare 0%. Nei mesi parzialmente lavorati, la percentuale va ricavata. Il valore va espresso in centesimi;
- <TipoLavStat>: è stato istituito il nuovo codice "DR00", che identifica il flusso presentato in assenza di prestazione lavorativa relativa all'intero mese con riferimento al lavoratore in contratto di lavoro *part-time* di tipo verticale/ciclico. Il nuovo codice normalmente coesiste con l'assenza di <Imponibile>, in quanto il mese non è lavorato. Se è presente l'<Imponibile>, questo potrà riferirsi solo a importi afferenti al pregresso tempo lavorato in un mese diverso da quello di corresponsione della retribuzione dichiarata in <Imponibile>. Qualora il mese sia parzialmente lavorato, il nuovo codice "DR00" <TipoLavStat> non deve essere apposto;
- <TipoCopertura> di <Settimana>, permangono le regole in uso per le settimane parzialmente lavorate, che dovranno essere valorizzate con "X" perché retribuite, o con "2" se coesiste anche figurativo. Diversamente, le settimane totalmente non lavorate in ragione del part-time dovranno essere valorizzate con il nuovo codice appositamente istituito "D". Si ricorda di prestare attenzione ed escludere qualsiasi valorizzazione con riferimento alle intere settimane di assenza dovuta ad aspettativa per motivi personali o ad altro congedo non retribuito privo di tutela figurativa. Ove la settimana sia caratterizzata da giorni di aspettativa e giorni di assenza in ragione del part-time, la medesima dovrà essere valorizzata con il nuovo codice;
- <Lavorato> di <Giorno>: dovranno essere valorizzati con "N" i giorni privi di prestazione lavorativa a motivo del part-time.

Nulla è innovato con riferimento alla valorizzazione di <SettimaneUtili>, <GiorniUtili>, <GiorniRetribuiti> e <GiorniContribuiti>, da riferirsi unicamente al tempo lavorato.

Per gli iscritti ai Fondi speciali FS, ex Ipost, Esattoriali, Gas (il soppresso Fondo Gas viene citato unicamente nel caso debbano essere trasmesse o reinviate denunce pregresse riferite al tempo di vigenza) caratterizzati dal <TipoLavoratore> FS, PS, ES, GA, oltre alla valorizzazione di tale identificativo, dovrà essere compilato nella sezione Fondo speciale l'elemento di nuova istituzione <GiorniDirittoPartTime>, inserendo i giorni di mancata prestazione lavorativa, avendo cura di attestarsi sul parametro dei 30 giorni mensili ove il mese sia interamente non lavorato, ovvero adeguarsi a tale parametro nel determinare i giorni lavorati e i giorni non lavorati qualora ricorrano entrambe le occorrenze nel mese.

Per i lavoratori ex Enpals, il nuovo codice appositamente istituito "D" è da riferirsi al <TipoCoperturaGiorno>. Si ricorda di prestare attenzione nell'escludere qualsiasi valorizzazione con riferimento ai giorni di assenza dovuta ad aspettativa per motivi personali o ad altro congedo non retribuito privo di tutela figurativa.

Nel caso in cui, nel periodo non lavorato riferito a un contratto di lavoro *part-time* di tipo verticale o ciclico, si verifichi la prosecuzione di un evento, coperto da contribuzione figurativa, sorto nel periodo per il quale vi è stata prestazione lavorativa, la denuncia non dovrà segnalare l'evento figurativo, legato alla presenza in servizio, ma il periodo di diritto.

Per i periodi da gennaio ad aprile 2021, le aziende interessate dovranno provvedere all'invio dei flussi, ove non inviati secondo le modalità sopra descritte, oppure alla loro correzione, se presentati utilizzando nel flusso del mese corrente, l'elemento <Mese Precedente> o inviando un flusso di variazione senza valenza contributiva.

Definizione del contenzioso pendente

I ricorsi amministrativi saranno oggetto di specifica istruttoria con riferimento alla pretesa implementazione della posizione assicurativa per effetto della modifica normativa in analisi.

Conseguentemente, i ricorsi giudiziari e amministrativi pendenti, per le richieste che abbiano ad oggetto il riconoscimento dell'anzianità contributiva all'interno dei periodi di *part-time* verticale o ciclico in applicazione del principio sancito all'interno della sentenza del 10 giugno 2010 della CGUE, sezione II, di cui al paragrafo 1 della circolare Inps n. 74/2021, saranno considerati quale domanda di accredito.

In ogni caso, se riferiti sia a contratti esauriti che a contratti in corso, ove gli atti presentati a corredo del ricorso e le risultanze d'archivio in relazione agli adempimenti già svolti dal datore di lavoro siano sufficienti al riconoscimento dell'implemento, la Struttura territoriale potrà provvedere senza la richiesta di ulteriore documentazione.

In caso contrario, dovrà essere richiesta all'interessato la documentazione idonea.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: RIDUZIONE PERCENTUALE DELL'IMPORTO DEI PREMI E CONTRIBUTI INAIL

Anche per l'anno 2021 è stata disposta la riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per i settori/Gestioni per i quali il procedimento di revisione delle tariffe non è stato completato. Più precisamente, la riduzione non si applica ai premi determinati in base alle nuove tariffe in vigore dal 1° gennaio 2019, vale a dire le tariffe dei premi delle Gestioni Industria, Artigianato, Terziario e Altre attività, che si applicano anche ai lavoratori con contratto di somministrazione, la tariffa dei premi speciali unitari per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché dei familiari coadiuvanti del titolare e la tariffa dei premi della gestione navigazione.

La riduzione continua ad applicarsi nel 2021 ad alcuni premi speciali unitari determinati e ai contributi della gestione agricoltura, nelle more del completamento delle relative revisioni tariffarie.

Ambito di applicazione della riduzione per l'anno 2021

Per l'anno 2021 la riduzione dei premi e contributi dovuti si applica esclusivamente:

- ai premi speciali unitari dovuti per gli alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro;
- ai premi speciali unitari previsti per i pescatori autonomi e associati in cooperative della piccola pesca marittima e della pesca nelle acque interne;
- ai premi speciali dovuti per frantoio, in occasione della campagna olearia, per le persone addette ai lavori di frangitura e spremitura delle olive assicurate nell'ambito della Gestione industria;
- ai premi speciali unitari previsti per i facchini e i barrocciai, vetturini e ippotrasportatori riuniti in cooperative e organismi associativi di fatto;
- ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive;
- ai contributi assicurativi della Gestione agricoltura riscossi in forma unificata dall'Inps.

Misura della riduzione percentuale per il 2021

Per l'anno 2021 la riduzione dei premi e dei contributi è stata fissata nella misura pari al 16,36%.

Criteri di applicazione della riduzione

Per quanto riguarda i criteri di applicazione, si ricorda che l'individuazione dei beneficiari della riduzione si basa sull'andamento infortunistico aziendale e sono previsti criteri differenziati a seconda che l'attività sia iniziata da oltre un biennio, oppure da non oltre un biennio.

⇒ *Attività iniziata da oltre un biennio*

Per i soggetti che hanno iniziato l'attività da oltre un biennio, si applica il criterio del confronto tra l'indice di gravità medio (IGM) e l'indice di gravità aziendale (IGA), che consente di tenere conto dell'andamento infortunistico per i premi speciali, per i premi per l'assicurazione contro l'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive e per i contributi della gestione agricoltura. Per l'anno 2021, la riduzione si applica ai soggetti con data inizio attività precedente al 3 gennaio 2019, sulla base degli indici di gravità media fissati dal Decreto 7 febbraio 2020 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il e delle Ministro dell'economia finanze, da applicare nel triennio 2020-2022 nelle more del completamento della revisione tariffaria.

⇒ *Attività iniziata da non oltre un biennio*

Per i soggetti che hanno iniziato l'attività da non oltre un biennio, la riduzione è riconosciuta a seguito di istanza presentata con il servizio *on line* OT20 (domanda di riduzione dei premi speciali nei primi 2 anni di attività) e per il settore agricoltura tramite l'apposito servizio *on line* "Modulo riduzione agricoltori legge 147/2013 primo biennio".

La riduzione è riconosciuta ai predetti soggetti che attestano il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Ai fini dell'applicazione della riduzione per l'anno 2021, le attività iniziate da non oltre un biennio sono quelle con data inizio uguale o successiva al 3 gennaio 2019. Se nel corso del suddetto biennio l'istanza di riduzione è stata presentata e accolta, la riduzione per l'anno 2021 nella nuova misura del 16,36% è applicata senza necessità di presentare una nuova istanza.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: TASSAZIONE TFM PER AMMINISTRATORI

Per Trattamento di fine mandato (Tfm) si intende quell'indennità che le società possono erogare a un proprio amministratore al termine della sua carica. Tale eventuale erogazione non trova una specifica definizione civilistica, a differenza del Tfr, ex articolo 2120, cod. civ., ma risulta talora presente nella pratica aziendale. Ciò comporta la sua non obbligatorietà, scaturendo dunque la stessa da un accordo tra le parti.

Il Tfm verrà erogato al termine del mandato di amministratore, componendosi, tuttavia, in quote annue sotto forma di apposito ammortamento presente nel bilancio societario. Trattasi, quindi, di una voce di costo, che deve essere imputata per competenza annuale di maturazione, andandosi ad accumulare in un apposito Fondo presente tra i debiti dello stato patrimoniale.

In tema tributario, l'Agenzia delle entrate ebbe modo di ricordare come *“il trattamento di fine mandato, è determinato, secondo criteri di ragionevolezza e congruità rispetto alla realtà economica dell'impresa, attraverso una specifica previsione statutaria ovvero mediante una delibera assembleare dei soci”*.

Il quesito posto con interpello n. 292/2021 circa la corretta tassazione da applicare al Tfm, al momento dell'effettiva erogazione, nasce da una situazione societaria e operativa abbastanza articolata:

- un primo periodo, dal 2000 al 2008, in cui il CdA ha deliberato annualmente il compenso da erogare ai singoli membri aventi specifiche deleghe, così come la quota da accantonare a titolo di Tfm. Fu inizialmente l'assemblea dei soci, riunitasi in data 14 febbraio 2000 alle ore 17.30, a nominare il nuovo CdA, prevedendo inoltre il riconoscimento per i nuovi consiglieri di un compenso annuo e di un Tfm, demandando, però, al medesimo CdA la determinazione dell'ammontare in funzione agli incarichi attribuiti ai singoli membri; il CdA si tenne alle ore 18.00 dello stesso giorno;
- un secondo periodo, dal 2009 al 2017, in cui, essendosi svolte alcune operazioni societarie ed essendo mutate alcune regole statutarie, venne demandata all'assemblea dei soci la determinazione di un compenso complessivo a favore dell'intero CdA, lasciando che fosse poi detto CdA a determinare i singoli compensi spettanti ad ogni amministratore, compreso anche il Tfm.

L'Agenzia delle entrate fa subito presente come il Tfm sia da ricomprendersi, ai fini tributari, tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, ex articolo 50, comma 1, lettera c-bis), Tuir. Si tratta, infatti, di una retribuzione di tipo differito, tale è il Tfm, che mantiene sul piano fiscale la stessa natura reddituale del compenso annuale erogato all'amministratore.

Il riferimento va, dunque, all'articolo 17, comma 1, lettera c), Tuir (tassazione separata), il quale propone tale forma peculiare di tassazione, oltre che per molte altre casistiche, anche per le *“indennità percepite per la cessazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di*

cui al comma 2 dell'art. 49, se il diritto all'indennità risulta da atto di data certa anteriore all'inizio del rapporto".

Si noti soprattutto la richiesta normativa, in relazione all'atto da cui deriva tale trattamento, circa la necessità di una *"data certa anteriore all'inizio del rapporto"*. L'Agenzia, su tale punto dirimente, indica la metodologia con la quale si deve agire per rispettare tale requisito. Queste le possibilità operative praticabili:

- la formazione di un atto pubblico;
- l'apposizione di autentica, il deposito del documento o la vidimazione di un verbale, in conformità alla Legge notarile;
- la registrazione o produzione del documento a norma di Legge presso un ufficio pubblico;
- il timbro postale che deve ritenersi idoneo a conferire carattere di certezza alla data di una scrittura tutte le volte in cui lo scritto faccia corpo unico con il foglio sul quale il timbro stesso risulti apposto;
- l'utilizzo di procedure di protocollazione o di analoghi sistemi di datazione che offrano adeguate garanzie di immodificabilità dei dati successivamente alla annotazione;
- l'invio del documento a un soggetto esterno, ad esempio un organismo di controllo.

L'importante, viene fatto notare, è che sia rispettato il sorgere del *"diritto al trattamento"* in data anteriore alla carica dell'amministratore e con data certa. Non incide, invece, il momento in cui viene concretamente stabilito l'ammontare del Tfm.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: SOCIETÀ ESTERA E RUOLO DI SOSTITUTO D'IMPOSTA

Grazie alla risposta a interpello n. 297/2021, l'Agenzia delle entrate offre un breve sunto delle disposizioni riguardanti il ruolo di sostituto d'imposta per una società estera.

La richiesta, infatti, perviene da una società di diritto francese, la quale, avendo una mera sede di rappresentanza in Italia, intende potenziarla assumendo un lavoratore che risiederà e lavorerà nel nostro Paese. La società istante, quindi, domanda se, per il caso anzidetto, scatti o meno l'obbligatorietà della sostituzione fiscale e tutti i conseguenti obblighi (di ritenuta e dichiarativi), ovvero se tale posizione, prudenzialmente, possa in ogni caso essere attivata.

L'Agenzia delle entrate ripercorre velocemente la struttura della sostituzione d'imposta - istituto giuridico previsto dall'ordinamento tributario al fine di semplificare, per quanto possibile, i rapporti tra i molteplici contribuenti e l'Erario - individuando dapprima la figura del sostituto ex articolo 64, D.P.R. 600/1973.

Tra i soggetti cui spetta per Legge il ruolo di sostituto d'imposta si riscontrano gli *"enti e le società indicati nell'articolo 87 (ora articolo 73), comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917"*, con successiva specifica a includere *"le società ed enti di ogni tipo compresi i trust, con o senza personalità giuridica, non residenti nel territorio dello Stato"*.

Si ricorda, inoltre, che il Mef, con circolare n. 326/E/1997, ebbe modo di specificare che gli enti e le società non residenti assumono la qualifica di sostituto d'imposta soltanto per quei redditi corrisposti da una loro stabile organizzazione presente in Italia; in caso contrario, ovvero in assenza di una stabile organizzazione nel nostro Paese, non si riscontra, quindi, alcun obbligo tributario.

Viene, pertanto, concluso che detta società estera *"in assenza di stabile organizzazione in Italia, ... non rivestendo il ruolo di sostituto d'imposta, non è tenuta a operare le ritenute sui corrispettivi erogati al proprio dipendente in Italia"*. In caso di obbligo di sostituzione ne conseguirebbero, tuttavia, una serie di inevitabili adempimenti, sia formali che sostanziali.

Tutto, quindi, ruota attorno alla presenza o meno, in Italia, di una stabile organizzazione da parte della società estera; per stabile organizzazione, infatti, si intende la sussistenza una sede fissa grazie alla quale la società estera realizza parte della propria attività nel territorio italiano. Per detta valutazione, l'Agenzia delle entrate fa notare come sia rilevante, ai fini della sussistenza o meno di una stabile organizzazione, il concreto svolgimento dell'attività del dipendente assunto in Italia; ove lo stesso disponga del potere di concludere contratti per conto della società estera datrice di lavoro, si concretizzerebbe senza dubbio una stabile organizzazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: TASSAZIONE DEL TELELAVORO SVOLTO ALL'ESTERO

Lo sviluppo della tecnologia e delle connessioni comporta, sempre più spesso, la possibilità che un determinato lavoro possa essere svolto da remoto (telelavoro), con il lavoratore dipendente che, fisicamente, svolge la propria opera in un altro Paese rispetto a quello dove ha sede il proprio datore di lavoro.

Di un caso operativo di questo genere si è interessata l'Agenzia delle entrate nella risposta a interpello n. 296/2021. Una società italiana ha in forza un lavoratore, il quale svolge la propria attività, tramite proprio *personal computer* e in collegamento ai *server* aziendali, dalla propria residenza nel Regno Unito. Essendo tale soggetto residente in Inghilterra da diversi anni, risulta anche regolarmente iscritto all'Aire (Anagrafe italiani residenti all'estero).

La questione si lega al ruolo di sostituto d'imposta che la società italiana dovrebbe svolgere in virtù del rapporto di lavoro dipendente in essere col citato lavoratore; la particolarità sta nel fatto che detto lavoratore non operi fisicamente presso la sede della società, o comunque nel territorio italiano, ma all'estero, pur se l'effettivo risultato della sua prestazione sia di fatto usufruito in Italia dal datore di lavoro.

Un tema interessante, che, oltre la normativa riguardante la sostituzione d'imposta (D.P.R. 600/1973), interessa anche la Convenzione contro le doppie imposizioni vigente tra Italia e Regno Unito.

Posto che il lavoratore risulta fiscalmente residente nel Regno Unito, l'Agenzia delle entrate si riferisce anzitutto al disposto normativo generale, secondo il quale si considerano prodotti in Italia *"i redditi di lavoro dipendente prestato nel territorio dello Stato"*. Occorre poi, quale passo successivo, andare a valutare quanto dispone la Convenzione bilaterale già citata, in questo caso esistente fin dal 1988, secondo la quale *"i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato contraente. Se l'attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato"*.

Ecco, quindi, che, alla luce di tali disposizioni, diventa preminente rilevare lo Stato nel quale l'attività del lavoratore è effettivamente svolta; non tanto, quindi, il territorio nel quale la sua opera viene utilizzata (nel caso in Italia, presso la sede della datrice di lavoro), ma quello dove effettivamente il dipendente opera (nel caso in Inghilterra, svolgendo la prestazione presso la propria residenza attraverso un *pc* connesso ai *server* aziendali).

Sarà, dunque, il Regno Unito lo Stato dove il reddito del lavoratore dovrà essere tassato, sempreché ricorrano le condizioni richieste dalla Convenzione già citata:

"a) il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso di un qualsiasi anno fiscale;

b) le remunerazioni sono pagate da o a nome di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato;

c) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato”.

Per individuare con precisione il luogo dove si intende svolta la prestazione, l'Agenzia si riferisce, infine, a un'interpretazione fornita dal commentario del modello Ocse di Convenzione per eliminare le doppie imposizioni; secondo tale indicazione, per individuare lo Stato in cui si considera effettivamente svolta la prestazione lavorativa, bisogna aver riguardo al luogo dove il lavoratore dipendente è fisicamente presente quando esercita le attività per cui è remunerato. Il reddito percepito dal lavoratore dipendente, quindi, non può essere assoggettato a imposizione nell'altro Stato, anche se i risultati della prestazione lavorativa sono utilizzati in detto Paese.

Per il caso del telelavoratore, qui esaminato, la tassazione sarà operata nel Regno Unito, Paese dove lui presta di fatto la propria opera, e non in Italia, Stato dove detta opera viene utilizzata. La società italiana dovrà, quindi, operare secondo il regime previsto dalla Convenzione, facendosi dichiarare dal lavoratore la sussistenza del requisito personale di residenza fiscale all'estero.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: LE ULTIME INDICAZIONI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SU REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con i seguenti interventi, ha fornito importanti indicazioni in merito alla fiscalità dei redditi di lavoro dipendente.

Smart working e rimborsi spese

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a interpello n. 314/2021, ha precisato che le somme erogate per rimborsare i propri dipendenti delle spese sostenute per eseguire la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile (ad esempio, energia elettrica) devono essere escluse da imposizione fiscale. L'azienda istante è riuscita a dimostrare che il rimborso spese era stato determinato con criteri oggettivi volti a identificare la quota di costi di competenza aziendale.

L'Amministrazione finanziaria, in altro caso (risposta a interpello n. 328/2021), invece, ha ritenuto che il rimborso spese ai lavoratori in *smart working* dovesse essere tassato, in quanto non quantificato con metodi oggettivi e rigorosi.

Piano di welfare aziendale e borsa di studio

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a interpello n. 311/2021, ha precisato che la borsa di studio erogata ai figli dei dipendenti all'interno di un piano di *welfare* aziendale deve essere tassata laddove non riferibile a risultati di eccellenza degli studenti. Si fa presente che il Fisco richiama anche la circolare n. 238/E/2000, che, tuttavia, consentiva l'esenzione delle borse di studio valorizzando il carattere assistenziale di sussidio agli studi.

Detassazione dei premi di risultato e periodo congruo

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a interpello n. 270/2021, ha precisato che, ai fini dell'applicazione della detassazione dei premi di risultato, tramite accordo collettivo è possibile normalizzare gli indici di riferimento in relazione al periodo congruo determinato dalle parti sociali. Nel caso affrontato, la società istante e le OO.SS. avevano sottoscritto un accordo con il quale, a causa dei provvedimenti restrittivi dovuto al COVID-19, era stato normalizzato l'indice dell'EBIT 2019 al periodo non lavorato nell'anno 2020. In questo modo era possibile confrontare l'EBIT 2020 con quello del 2019 verificando l'incrementalità richiesta dalla disposizione agevolativa.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA – NOVITÀ DAL 1° GIUGNO

Il 5 febbraio 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo del Ccnl Metalmeccanica industria tra Federmeccanica, Assital e Fim-Cisl, Uilm e Fiom-Cgil. Tra le novità, un aumento salariale e un nuovo inquadramento professionale, in vigore dal 1° giugno 2021.

Inquadramento professionale

Il Ccnl riforma il sistema di inquadramento professionale, definito con il contratto del 1973 e ormai desueto, tenendo conto delle profonde trasformazioni dell'organizzazione del lavoro determinate dall'innovazione tecnologica. La ridefinizione delle declaratorie è effettuata sulla base di 6 criteri di professionalità:

1. Autonomia-responsabilità gerarchico/funzionale - autonomia e responsabilità;
2. Competenza tecnica specifica - di processo e di prodotto;
3. Competenze trasversali e partecipazione al miglioramento - partecipazione e lavoro di gruppo;
4. Polivalenza - ruolo nella stessa area di attività;
5. Polifunzionalità - ruolo in aree funzionali diverse;
6. Miglioramento continuo e innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione.

Per la classificazione nelle categorie legali di operai e impiegati si considera la prevalenza di attività manuale o operativa, indipendentemente dal livello di inquadramento. Nulla si modifica per gli intermedi, mentre per personale direttivo si devono intendere i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica-organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.

La classificazione per operai, intermedi, impiegati e quadri è unica e viene articolata su 9 livelli contenuti in 4 campi (D-C-B-A), declinati per gradi di responsabilità.

Dal 1° giugno 2021 viene eliminata la 1ª categoria: tutti i lavoratori inquadrati in tale categoria saranno assegnati al livello D1 (che corrisponde alla 2ª categoria). Entro il 31 maggio 2021 i lavoratori dovranno essere reinquadrati nei nuovi livelli riportati nella tabella sotto, conservando l'anzianità di servizio maturata a tale data per tutti gli istituti contrattuali. In particolare, sono confermati i periodi utili per il passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria e dalla 4ª alla 5ª.

Categorie attuali	Campi professionali	Livelli	Minimi dal 1/6/2021
1	Dal 1/6/2021 eliminata	-	-
2	D Ruoli operativi	D1	1.488,89
3		D2	1.651,07
3S	C Ruoli tecnico specifici	C1	1.686,74
4		C2	1.722,41
5		C3	1.844,64
5S	B	B1	1.977,19

6	Ruoli specialistici e gestionali	B2	2.121,20
7		B3	2.368,12
8	A Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1	2.424,86

Al fine di valorizzare il nuovo sistema di classificazione dei lavoratori e accrescere le competenze professionali dei dipendenti, verrà data la possibilità alle aziende di offrire una formazione continua, prevedendo anche il coinvolgimento del Fondo interprofessionale per la formazione continua di settore.

Trattamento economico

È previsto un aumento dei salari, con erogazione al 1° giugno di ogni anno di vigenza contrattuale (2021-2022-2023-2024).

Livelli	Aumento a regime
D1	90,40
D2	100,26
C1	102,42
C2	104,57
C3	112,00
B1	120,06
B2	128,80
B3	143,79
A1	147,22

Livelli	Aumento giugno 2021	Aumento giugno 2022	Aumento giugno 2023	Aumento giugno 2024
D1	20,18	20,18	21,79	28,25
D2	22,38	22,38	24,17	31,33
C1	22,86	22,86	24,69	32,01
C2	23,34	23,34	25,21	32,68
C3	25,00	25,00	27,00	35,00
B1	26,80	26,80	28,94	37,52
B2	28,75	28,75	31,05	40,25
B3	32,10	32,10	34,66	44,93
A1	32,86	32,86	35,49	46,01

A giugno di ogni anno di vigenza del contratto sarà definito il valore reale dell'adeguamento dei minimi con il valore dell'Ipca e sarà, quindi, eventualmente, possibile incrementare i minimi adeguandoli all'inflazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma