



TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 281-282

In collaborazione con





Modulo di integrazione ai servizi TS Pay

Con il modulo di integrazione ai servizi TS Pay puoi collegare il tuo sistema gestionale ai servizi di pagamento erogati da TeamSystem Payments Srl, sfruttando a pieno le opportunità offerte dalla nuova Direttiva Europea sui servizi di pagamento (PSD2) e i vantaggi dell'open banking.



INCASSO

Digitalizzi e semplifichi la gestione del processo di incasso: tutto avviene online direttamente dalla piattaforma senza operazioni manuali di download/upload di fatture o eventuali invii tramite e-mail. Il tuo cliente potrà pagarti direttamente cliccando sul link in fattura o inserendo la propria carta di credito o IBAN attraverso un semplice link.



PAGAMENTO

Puoi saldare un pagamento o una fattura senza dover aprire home banking o altri servizi. Semplice e rapido, clicchi e dai la disposizione di pagamento dal tuo conto corrente.



ACCESSO AI CONTI E RICONCILIAZIONE

In un'unica interfaccia potrai leggere e interrogare i movimenti e i saldi dei tuoi conti correnti e carte di credito senza dover fare molteplici richieste ad ogni singola banca.

Perchè scegliere il modulo di integrazione fra il tuo gestionale e la piattaforma TS Pay:



Completa integrazione con i software TeamSystem



Più semplicità, meno burocrazia



Massima affidabilità e sicurezza

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Dipendenti distaccati all'estero, ma smart workers in Italia causa COVID: tassazione applicabile	21
Assegno temporaneo per i figli minori: domande fino al 31 dicembre	29
Contratto di espansione e indennità mensile	35
Schede operative	
Decreto Lavoro e imprese	44
Contributi per emersione	47
Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali	51
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali maggio 2021	54
Scadenzario	
Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre	58

Rapporto di lavoro

Spid: da mercoledì 7 luglio si rafforza la sicurezza per accedere al Portale Servizi Lavoro

Il Ministero del lavoro, con notizia del 1° luglio 2021, ha informato che dal 7 luglio 2021 cambiano le modalità di sicurezza per accedere al Portale Servizi Lavoro: è, infatti, previsto il passaggio al secondo livello di sicurezza di Spid. Pertanto, il consueto accesso ai servizi attraverso le credenziali (nome utente e password) dello Spid di livello 1 è rafforzato dalla generazione di un codice temporaneo di accesso (one time password), fornito attraverso sms su cellulare o con l'uso di un'app (fornita dal proprio gestore di identità digitale) fruibile attraverso un dispositivo, come ad esempio smartphone o tablet. Il Ministero raccomanda di verificare con il proprio provider l'abilitazione al livello 2 di Spid, anche per quanto riguarda le modalità per ottenere il codice di accesso.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 1/7/2021

Validazione straordinaria dei DPI: cessata la funzione attribuita all'Inail

L'Inail, con avviso del 1° luglio 2021, ha comunicato di aver cessato la funzione di validazione straordinaria e in deroga dei DPI attribuita, pertanto il relativo servizio on line "Art.15 Validazione DPI" non è più attivo.

Inail, avviso, 1/7/2021

In G.U. il Decreto lavoro e imprese: novità su Cig e blocco dei licenziamenti

È stato pubblicato sulla G.U. n. 155 del 30 giugno 2021 il D.L. 99 del 30 giugno 2021, che introduce misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese, in vigore dal 30 giugno 2021. Il testo prevede, tra l'altro, importanti novità in materia di lavoro:

- la proroga fino al 31 ottobre 2021 del divieto di licenziamento nel settore della moda e del tessile allargato (codici ATECO 13, 14, 15),
- per i settori nei quali è superato – a partire dal 1° luglio 2021 – il divieto di licenziamento, le imprese che non possano più fruire della Cigs possono farlo in deroga per 13 settimane fino al 31 dicembre 2021 senza contributo addizionale e, qualora se ne avvalgano, con conseguente divieto di licenziare,
- in un avviso comune le parti sociali si sono, al riguardo, impegnate a raccomandare alle imprese di utilizzare tutti gli ammortizzatori sociali che la Legge e il D.L. approvato prevedono in alternativa ai licenziamenti,
- l'istituzione di un Fondo per il finanziamento delle attività di formazione dei lavoratori in Cig e NASpI.

D.L. 30/6/2021, n. 99, G.U. 30/6/2021, n. 155

Ripresa dei licenziamenti e ricorso ad ammortizzatori sociali: firmata l'intesa comune sul lavoro

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, con notizia del 29 giugno 2021, ha reso noto che il Presidente del Consiglio Mario Draghi, il ministro del lavoro Andrea Orlando e Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Alleanza delle cooperative, Confapi, hanno siglato l'intesa comune sul lavoro.

Alla luce della soluzione proposta dal Governo sul superamento del blocco dei licenziamenti, le parti sociali si sono impegnate "a raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali che la legislazione vigente ed il decreto legge in approvazione prevedono in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro".

Presidenza del Consiglio dei Ministri, notizia, 29/6/2021

Calendario delle festività ebraiche per l'anno 2022

È stato pubblicato sulla G.U. n. 150 del 25 giugno 2021 il comunicato del Ministero dell'interno che, su comunicazione dell'Unione delle comunità ebraiche italiane, ha indicato le festività ebraiche relative all'anno 2022:

- tutti i sabati, da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì a un'ora dopo il tramonto del sabato;
- venerdì 15 aprile: Vigilia di Pesach (Pasqua);
- sabato 16 e domenica 17 aprile: Pesach (Pasqua);
- sabato 22 e domenica 23 aprile: Pesach (Pasqua);
- sabato 4 giugno: Vigilia Shavuoth (Pentecoste);
- domenica 5 e lunedì 6 giugno: Shavuoth (Pentecoste);
- domenica 7 agosto: Digiuno del 9 di Av;
- domenica 25 settembre: Vigilia di Rosh Hashanà (Capodanno);
- lunedì 26 e martedì 27 settembre: Rosh Hashanà (Capodanno);
- martedì 4 e mercoledì 5 ottobre: Vigilia e digiuno di Kippur;
- domenica 9 ottobre: Vigilia Sukkot (Festa delle capanne);
- lunedì 10 e martedì 11 ottobre: Sukkot (Festa delle capanne);
- domenica 16 ottobre Sukkot (Festa delle capanne);
- lunedì 17 e martedì 18 ottobre: Sheminì Atzeret e Simchat Torà (Festa della legge).

Ministero dell'interno, comunicato, G.U. 25/6/2021, n. 150

Flussi retributivi dei lavoratori marittimi: nuova versione del servizio di trasmissione

L'Inps, con messaggio n. 2397 del 24 giugno 2021, ha comunicato il rilascio di una nuova versione del servizio dedicato alla comunicazione dei flussi retributivi dei lavoratori marittimi, che consente l'utilizzo anche da parte dei datori di lavoro di altri lavoratori imbarcati per servizio della nave o da altro soggetto da questi delegato, mentre inizialmente era accessibile solo agli armatori e ai datori di lavoro del settore pesca.

L'accesso all'applicazione avviene dal portale Inps, tramite l'autenticazione con le credenziali già utilizzate per le comunicazioni relative alle variazioni e alla prima iscrizione delle anagrafiche navali sul sistema di "Anagrafica aziende". Successivamente all'autenticazione, il servizio richiede di selezionare la tipologia di datore di lavoro per cui si vuole operare.

Inps, messaggio, 24/6/2021, n. 2397

In G.U. la conversione in Legge del Decreto Riapertura

È stata pubblicata sulla G.U. n. 146 del 21 giugno 2021 la L. 87 del 17 giugno 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 52 del 22 aprile 2021, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19, in vigore dal 22 giugno 2021.

Nel settore privato, si prevede un'ulteriore proroga al 31 dicembre 2021 del termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working, di cui all'articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020, convertito con modificazioni in L. 77/2020.

Confermata anche la proroga delle modalità semplificate per lo svolgimento degli esami di abilitazione dei consulenti del lavoro, degli esperti di radioprotezione e dei medici autorizzati.

Da ultimo, dal 1° luglio 2021, nelle c.d. zone gialle, i corsi di formazione pubblici e privati potranno svolgersi anche in presenza, nel rispetto dei protocolli e delle linee guida adottati in funzione del contenimento epidemiologico.

Vengono abrogati i D.L. 56/2021 e 65/2021, ma restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi.

L. 17/6/2021, n. 87, G.U. 21/6/2021, n. 146

Attivo il primo helpdesk interistituzionale anticaporalato

Il Ministero del lavoro, con notizia del 18 giugno 2021, ha annunciato l'attivazione del primo helpdesk interistituzionale anticaporalato per l'informazione e l'accesso ai servizi, che si rivolge ai cittadini di Paesi terzi vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo e si avvale della professionalità di mediatori interculturali e operatrici che forniscono supporto in ambito legale, giuslavoristico, sindacale e amministrativo.

L'helpdesk è in grado di offrire un servizio multilingue (inglese, francese, arabo, pidgin, edo/benin, wolof, mandingo, fula, pular, più altre a richiesta) sulle modalità di emersione, sull'accesso ai servizi territoriali e sulle possibilità di inserimento nelle azioni progettuali di P.I.U. Su.Pr.Eme. (Percorsi Individualizzati di Uscita dallo Sfruttamento) e Su.Pr.Eme (Sud Protagonista nel superamento delle Emergenze in ambito di grave sfruttamento e di gravi marginalità degli stranieri regolarmente presenti nelle 5 regioni meno sviluppate).

L'accesso al servizio è multicanale e comprende linea telefonica dedicata con numero verde gratuito, numero whatsapp, sito web multilingue con form di contatto, app mobile e i maggiori social network (Facebook, Twitter, YouTube) integrati su piattaforma web.

L'helpdesk multicanale è attivo dal lunedì al venerdì dalle 9:30 alle 18:30, con conservazione e gestione dei messaggi giunti oltre l'orario di funzionamento.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 18/6/2021

Obbligo di richiesta del casellario giudiziale e calcolo della sanzione

L'INL, con nota n. 967 del 17 giugno 2021, ha fornito precisazioni in merito al trattamento sanzionatorio applicabile alla violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 25-bis, comma 1, D.P.R. 313/2012, che prevede l'obbligo di richiedere il certificato del casellario giudiziale per il soggetto che intende impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies, c.p., ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori. Il datore di lavoro che non adempie all'obbligo in questione è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria, prevista dall'articolo 2, comma 2, D.Lgs. 39/2014, del pagamento di una somma da 10.000 a 15.000 euro.

L'INL ritiene che, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro proceda ad assumere "contestualmente" più lavoratori in violazione delle disposizioni in questione, la sanzione vada irrogata una sola volta e che la pluralità di lavoratori coinvolti potrà rilevare unicamente quale elemento di valutazione della gravità del fatto, eventualmente in sede di adozione della successiva ordinanza ingiunzione. Diversamente, qualora le assunzioni siano effettuate in momenti diversi, la sanzione andrà applicata in relazione a ciascun lavoratore.

INL, nota, 17/6/2021, n. 967

Variazioni organico e diffidabilità sanzione per omessa copertura quota assunzioni obbligatorie

L'INL, con nota n. 966 del 17 giugno 2021, ha offerto chiarimenti in merito all'applicazione della diffida obbligatoria ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004, in relazione alla sanzione per mancata copertura della quota di assunzioni obbligatorie, ex articolo 3, L. 68/1999, per più annualità.

L'Ispektorato precisa che, affinché il datore di lavoro possa essere ammesso al pagamento della sanzione in misura minima, come previsto dall'articolo 13, occorre necessariamente che la violazione sia stata effettivamente sanata mediante uno degli adempimenti normativamente previsti. Ciò vale anche laddove l'assunzione del soggetto disabile, ovvero la richiesta di assunzione numerica, seppur tardive perché effettuate oltre i 60 giorni, siano state effettuate spontaneamente dal datore di lavoro. In tali casi si potrà, infatti, procedere mediante diffida "ora per allora", ammettendo direttamente il datore di lavoro al pagamento delle sanzioni nel minimo edittale.

Diversamente avviene nell'ipotesi in cui, rispetto a un'accertata scoperta verificatasi nel tempo, venga meno medio tempore l'obbligo di assunzione previsto dall'articolo 3, L. 68/1999, per effetto di una riduzione dell'organico aziendale. In questo caso, infatti, tale violazione non risulterà diffidabile, atteso che il venir meno dell'obbligo di assunzione è conseguenza di una riduzione della c.d. base di computo e non di un'iniziativa, sia pur tardiva, del datore di lavoro. Pertanto, si dovrà procedere a contestare la sanzione amministrativa prevista dall'articolo 15, comma 4, L. 68/1999, unicamente mediante notifica di illecito ai sensi dell'articolo 16, L. 689/1981, in ragione del numero di giornate lavorative intercorrenti dalla scadenza dei 60 giorni previsti per adempiere agli obblighi in questione, al momento in cui, per effetto della riduzione di organico aziendale, sono venuti meno gli stessi obblighi.

INL, nota, 17/6/2021, n. 966

Lavanderie industriali: fissato il costo medio orario del lavoro

Il Ministero del lavoro, con D.D. 38 del 16 giugno 2021, ha fissato il costo medio orario del lavoro dei dipendenti delle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini esercenti l'attività di lavanderia industriale, con decorrenza dai mesi di:

- marzo 2021, marzo 2022, agosto 2022, gennaio 2023 per gli operai e per gli impiegati del settore sanitario;
- settembre 2021, marzo 2022, agosto 2022, dicembre 2022 e gennaio 2023 per gli operai e gli impiegati del settore turismo.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 16/6/2021, n. 38

Installazione, manutenzione e gestione impianti: costo medio orario del lavoro da giugno 2021

Il Ministero del lavoro, con D.D. 37 del 16 giugno 2021, ha determinato il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti attività di installazione, manutenzione e gestione impianti, con decorrenza dal mese di giugno 2021.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 16/6/2021, n. 37

Prestazioni transnazionali in somministrazione: genuinità del distacco

L'INL, con nota n. 936 del 15 giugno 2021, ha offerto chiarimenti sull'applicazione delle norme euro-unitarie sul distacco alle agenzie di somministrazione, precisando che devono essere aggiornate le Linee guida sul distacco transnazionale rispetto a quanto espresso con nota INL n. 622/2018. In quel contesto si era posta evidenza, in relazione alle prestazioni transnazionali di somministrazione, sulla necessità di focalizzare l'attenzione sui dati di fatturato concernenti la specifica attività interinale, non avendo riguardo, invece, alla fatturazione concernente le eventuali ulteriori attività – segnatamente produttive – pur riconducibili all'oggetto sociale ed esercitate dell'impresa. Alla luce della sentenza CGUE 784/19, va ulteriormente specificato che l'acquisizione dei dati di fatturato dovrà riguardare in modo specifico la messa a disposizione di lavoratori nei confronti di imprese utilizzatrici stabilite nel medesimo Stato membro di stabilimento dell'impresa interinale; dati, questi, che vanno rapportati, secondo l'indicazione della Corte, al complessivo fatturato conseguito, comprensivo, quindi, anche del ricavato derivante dalle operazioni transnazionali di somministrazione.

Ne consegue che, anche in presenza di un'attività di selezione e reclutamento del personale effettuata nel Paese di stabilimento, l'assoluta prevalenza della messa a disposizione del personale presso Stati membri diversi comporta la contestazione della genuinità del distacco con gli esiti di cui al D.Lgs. 136/2016 e l'avvio della procedura, a cura dell'Inps, di contestazione dei certificati A1 eventualmente rilasciati dallo Stato membro di stabilimento.

Resta fermo che, nei confronti dei singoli lavoratori somministrati e a prescindere dalla valutazione

effettuata nei confronti dell'agenzia interinale nel suo complesso, avrà rilievo, ai fini del disconoscimento del singolo distacco, la circostanza del loro abituale impiego in somministrazione in altri Paesi dell'Unione diversi da quello di stabilimento.

INL, nota, 15/6/2021, n. 936

Tfr: indice di rivalutazione di maggio 2021

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2020, per il mese di maggio 2021 è pari a 1,578079. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di maggio è pari a 103,6.

Istat, comunicato stampa, 15/6/2021

Assegno temporaneo per figli minori: l'analisi della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento dell'11 giugno 2021, ha fatto il punto sull'assegno temporaneo per figli minori, previsto dal D.L. 79/2021, illustrando beneficiari, importi spettanti corrisposti per ciascun figlio minore in base alla composizione del nucleo familiare e alla situazione economica, decorrenza, erogazione e modalità per richiedere il sussidio, in attesa che l'Inps fissi le regole. L'ultima parte del documento contiene alcune simulazioni relativamente agli importi spettanti in base alle diverse tipologie di beneficiari.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 11/6/2021

Agricoli: retribuzioni medie giornaliere ai fini previdenziali per l'anno 2021

Il Ministero del lavoro, con D.D. 10 giugno 2021, ha stabilito le retribuzioni medie giornaliere, da valere per l'anno 2021, ai fini dei contributi e delle prestazioni previdenziali per la categoria dei piccoli coloni e compartecipanti familiari, per singole Province. Ai fini del calcolo dei contributi e della misura delle pensioni per gli iscritti alla Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni, il reddito medio convenzionale giornaliero, da valere per l'anno 2021, è determinato nella misura di 59,66 euro. Il reddito medio dei mezzadri e coloni che optano, a domanda, per l'iscrizione nell'Ago per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti, per l'anno 2021, è parificato a quello determinato, per il medesimo anno, nella tabella allegata al D.D. per la categoria dei salariati fissi. Ove siano previste retribuzioni medie diverse per le varie categorie di salariati fissi, il reddito medio da considerare è quello corrispondente alla classe di retribuzione meno elevata.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 10/6/2021

Contributi e fisco

Contributi associativi: pagamento acconto, servizi telematici e bonifica utenze

L'Inail, con avviso del 7 luglio 2021, ha offerto indicazioni sul versamento del secondo acconto 2021 dei contributi associativi delle ditte, sull'invio delle adesioni/revoche delle ditte aderenti per l'anno 2022 e sulla transizione delle utenze digitali, indicando il calendario delle diverse scadenze.

Inail, avviso, 7/7/2021

Dipendenti distaccati all'estero, ma smart workers in Italia a causa del COVID: tassazione applicabile

L'Agenzia delle entrate, tramite risposta a interpello n. 458 del 7 luglio 2021, ha chiarito quali siano gli obblighi del sostituto d'imposta nei confronti di quei dipendenti che, distaccati in Cina, ma trovandosi per via delle restrizioni dovute al COVID fisicamente in Italia, hanno continuato la loro attività a esclusivo beneficio della distaccataria cinese tramite smart working.

Per i dipendenti residenti in Cina che abbiano trascorso in Italia, durante l'anno bisestile 2020, meno di 184 giorni, il compenso relativo ai giorni di lavoro svolti in Italia rileva fiscalmente anche nel nostro Paese: la conseguente doppia imposizione sarà risolta, ai sensi dell'articolo 23, paragrafo 3, Convenzione Ocse, attraverso il riconoscimento di un credito d'imposta da parte della Cina, Stato di residenza dei lavoratori dipendenti.

Qualora i dipendenti della società istante fossero da considerare residenti in Italia, la base imponibile di lavoro dipendente non può essere determinata ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, Tuir, dal momento che tale disposizione richiede il soggiorno all'estero per più di 183 giorni, nell'arco di 12 mesi, da parte del lavoratore residente in Italia: pertanto, in tale fattispecie, la prestazione lavorativa è considerata svolta in Italia da parte di soggetti residenti.

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 7/7/2021, n. 458

Recupero dei contributi a fondo perduto non spettanti: istituiti i codici tributo

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 45/E del 7 luglio 2021, per consentire il versamento degli importi relativi ai contributi a fondo perduto non spettanti, tramite il modello di versamento "F24 Versamenti con elementi identificativi" (F24 ELIDE), ha istituito i seguenti codici tributo:

- "7500", denominato "Recupero contributi a fondo perduto erogati dall'Agenzia delle entrate in relazione all'emergenza Covid-19 - contributo";
- "7501", denominato "Recupero contributi a fondo perduto erogati dall'Agenzia delle entrate in relazione all'emergenza Covid-19 - interessi";
- "7502", denominato "Recupero contributi a fondo perduto erogati dall'Agenzia delle entrate in relazione all'emergenza Covid-19 - sanzioni".

Agenzia delle entrate, risoluzione, 7/7/2021, n. 45/E

Fondo nuove competenze: richiesta di saldo per domande antecedenti al 18 gennaio

L'Anpal, con notizia del 23 giugno 2021, ha comunicato che anche per le aziende che hanno inviato domanda di accesso al Fondo nuove competenze tramite Pec prima del 18 gennaio 2021 è disponibile la funzionalità per richiedere il saldo su MyANPAL. Tale funzionalità era già disponibile, dal 16 aprile, per le aziende che hanno presentato la domanda di accesso al Fondo direttamente tramite MyANPAL.

La richiesta di saldo deve essere presentata dallo stesso soggetto che ha sottoscritto l'istanza di contributo, accedendo al portale MyANPAL, previa registrazione e tramite le credenziali Spid, Cns (Carta nazionale dei servizi) o Cie (Carta di identità elettronica). In caso sia sopravvenuta una variazione del soggetto che ha sottoscritto l'istanza di contributo, sarà necessario prima aggiornare il dato sul portale MyANPAL: occorre farne richiesta tramite modulo di contatto.

L'Anpal ricorda che, per le aziende che hanno fatto richiesta di accesso al Fondo prima dell'emanazione del D.D. 69 del 17 febbraio 2021, i termini di presentazione della richiesta di saldo sono di 40 giorni a partire dalla data di conclusione del percorso di sviluppo di nuove competenze, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6 dell'Avviso.

Anpal, notizia, 23/6/2021

Soppresso il codice tributo 6918 per l'adeguamento degli ambienti di lavoro

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 43/E del 22 giugno 2021, ha comunicato la soppressione, dal 1° luglio 2021, del codice tributo 6918, per l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, del credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro, di cui all'articolo 120, D.L. 34/2020, che ha previsto che il credito d'imposta in parola "è utilizzabile dal 1° gennaio al 30 giugno 2021 esclusivamente in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241".

Agenzia delle entrate, risoluzione, 22/6/2021, n. 43/E

Forme pensionistiche complementari: contributo 2021 a Covip

È stata pubblicata sulla G.U. n. 147 del 22 giugno 2021 la delibera Covip 12 maggio 2021, che ha determinato la misura, i termini e le modalità di versamento del contributo dovuto alla Covip da parte delle forme pensionistiche complementari nell'anno 2021.

Covip, delibera, 12/5/2021, G.U. 22/6/2021, n. 147

Assegno temporaneo per figli minori: primi chiarimenti Inps

L'Inps, con messaggio n. 2371 del 22 giugno 2021, ha offerto precisazioni sull'assegno temporaneo per i figli minori, chiarendo che la domanda deve essere presentata, di norma dal genitore richiedente, entro e non oltre il 31 dicembre 2021. L'istanza dovrà essere inoltrata una sola volta per ciascun figlio, attraverso i seguenti canali:

- portale web, utilizzando l'apposito servizio raggiungibile direttamente dalla home page del sito www.inps.it, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto entro il 1° ottobre 2020, oppure di Spid di livello 2 o superiore o una Carta di identità elettronica 3.0 (Cie), o una Carta nazionale dei servizi (Cns);
- 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);
- istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Dal prossimo 1° luglio 2021 sarà disponibile on line la procedura telematica dedicata, tramite la quale i cittadini potranno presentare la domanda per la nuova misura.

Per le domande presentate entro il 30 settembre 2021 saranno corrisposte le mensilità arretrate a partire dal mese di luglio 2021, successivamente al 30 settembre 2021, la decorrenza della misura corrisponderà al mese di presentazione della domanda.

L'Istituto precisa, inoltre, che l'assegno temporaneo è compatibile con il Reddito di cittadinanza e con la fruizione di eventuali altre misure in denaro a favore dei figli a carico erogate dalle Regioni, Province autonome di Trento e di Bolzano e dagli Enti locali. Per i nuclei familiari che, al momento della presentazione della domanda di assegno temporaneo, dovessero risultare percettori del Reddito di cittadinanza, l'Inps corrisponde d'ufficio l'assegno temporaneo congiuntamente a esso e con le modalità di erogazione del Reddito di cittadinanza, fino a concorrenza dell'importo dell'assegno spettante in ciascuna mensilità.

Nelle more dell'attuazione della L. 46/2021, sono, inoltre, compatibili con l'assegno temporaneo le seguenti misure: assegno ai nuclei familiari con almeno 3 figli minori; assegno di natalità; premio alla nascita; Fondo di sostegno alla natalità; detrazioni fiscali; assegni familiari.

Inps, messaggio, 22/6/2021, n. 2371

Sostegni-bis: contributi erogati in automatico per 1,8 milioni di partite Iva

Il Mef, con comunicato stampa n. 126 del 22 giugno 2021, ha reso noto che sono stati disposti in automatico i pagamenti dei contributi a fondo perduto riconosciuti in via automatica dal Decreto Sostegni-bis (articolo 1, D.L. 73/2021) a favore degli operatori economici colpiti dall'emergenza epidemiologica COVID-19, già beneficiari del contributo previsto dal primo Decreto Sostegni.

Il nuovo contributo viene corrisposto dall'Agenzia delle entrate con la stessa modalità che il beneficiario aveva scelto per il precedente. Il beneficio spetta esclusivamente ai soggetti con partita Iva attiva al 26 maggio 2021, data di entrata in vigore del Decreto Sostegni-bis, purché il precedente contributo non sia stato indebitamente percepito né restituito.

Mef, comunicato stampa, 22/6/2021, n. 126

Gestione artigiani e commercianti e Gestione separata: compilazione quadro RR e riscossione contributi

L'Inps, con circolare n. 88 del 21 giugno 2021, ha offerto istruzioni in ordine alle modalità di compilazione del Quadro RR del modello "Redditi 2021-PF", cui devono attenersi i soggetti iscritti alle

Gestioni previdenziali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, nonché i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata. Inoltre, l'Istituto ha offerto indicazioni in merito ai termini e alle modalità di versamento dei contributi, alla loro rateizzazione e all'eventuale compensazione.

Inps, circolare, 21/6/2021, n. 88

Sgravio contributivo per assunzioni con contratto di apprendistato

L'Inps, con circolare n. 87 del 18 giugno 2021, ha offerto le indicazioni di carattere normativo, operativo e contabile in merito allo sgravio contributivo del 100% per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello, per gli anni 2020 e 2021, per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, previsto dalla L. 160/2019.

Lo sgravio si applica per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto; per gli anni di contratto successivi al terzo, invece, resta ferma l'aliquota contributiva del 10%.

La circolare, inoltre, fornisce le istruzioni per la compilazione del flusso UniEmens.

Inps, circolare, 18/6/2021, n. 87

Anf: nuovi importi e presentazione istanza

L'Inps, con messaggio n. 2331 del 17 giugno 2021, ha indicato i nuovi importi degli Anf, in seguito alle modifiche apportate in materia dal D.L. 79/2021, che, a decorrere dal 1° luglio e fino al 31 dicembre 2021, ha previsto una maggiorazione di 37,50 euro per ciascun figlio, per i nuclei familiari fino a 2 figli, e di 55 euro per ciascun figlio, per i nuclei familiari di almeno 3 figli.

L'Istituto allega le tabelle relative all'adeguamento dei livelli di reddito familiare, con decorrenza 1° luglio 2021, ai fini della corresponsione dell'assegno.

Viene, inoltre, precisato che i lavoratori dipendenti del settore privato possono presentare la domanda, per il periodo valido dal 1° luglio 2021 al 30 giugno 2022, tramite la specifica procedura presente sul portale dell'Istituto.

Ulteriori indicazioni operative, con particolare riferimento alle maggiorazioni previste dall'articolo 5, D.L. 79/2021, saranno oggetto di apposita circolare di prossima emanazione.

Inps, messaggio, 17/6/2021, n. 2331

Fondo sostegno servizi ambientali: finanziamento e indicazioni contabili

L'Inps, con circolare n. 86 del 17 giugno 2021, ha illustrato la disciplina del Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali, di cui al D.I. 103594/2019, con particolare riferimento alle prestazioni straordinarie garantite dal medesimo.

La circolare informa che l'accordo costitutivo del Fondo è stato stipulato in relazione a un settore già rientrante nell'ambito di applicazione del Fis. Pertanto, i datori di lavoro del settore, dalla data di decorrenza del nuovo Fondo, ai fini dell'obbligo contributivo, rientrano nel novero dei soggetti tutelati dallo stesso e non sono più destinatari della disciplina del Fis, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.

Sono tenuti al versamento del contributo di finanziamento al Fondo i datori di lavoro esercenti servizi ambientali, individuati secondo le caratteristiche riportate nella tabella di cui all'Allegato n. 2 della circolare, che impiegano mediamente più di 5 dipendenti.

L'Istituto fornisce, infine, le modalità di compilazione del flusso UniEmens da parte dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fondo.

Inps, circolare, 17/6/2021, n. 86

Lavoratori domestici: pagamento contributi per mancato preavviso o ferie non godute

L'Inps, con messaggio n. 2330 del 17 giugno 2021, ha fornito chiarimenti sul pagamento dei contributi relativi a periodi di mancato preavviso e/o ferie non godute per i lavoratori domestici.

Il messaggio comunica, con riferimento alla disciplina delle ferie non godute, che si deve tenere conto della precisazione contenuta nel Ccnl 8 settembre 2020 (in vigore dal 1° ottobre 2020), secondo cui le ferie non possono essere monetizzate, salvo i giorni non goduti che residuano alla cessazione del rapporto di lavoro. Conseguentemente, gli importi dovuti dal datore di lavoro a titolo di ferie maturate e non godute rientrano nella determinazione del reddito da lavoro dipendente dell'ultimo periodo lavorato ai fini contributivi.

Viene, infine, precisato che il pagamento della contribuzione previdenziale relativa alle somme imponibili corrispondenti al periodo (settimane/ore) di ferie maturate e non godute deve essere effettuato insieme all'ultimo periodo lavorato, fino alla data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro.

Inps, messaggio, 17/6/2021, n. 2330

Esenzione Irpef per erogazione NASpI in unica soluzione

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 155130 del 17 giugno 2021, ha indicato le modalità per beneficiare dell'esenzione Irpef a fronte dell'erogazione della NASpI in soluzione unica destinata alla sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.

Per godere dell'esenzione Irpef, il beneficiario deve allegare alla domanda di liquidazione da presentare all'Inps i seguenti documenti:

- attestazione di iscrizione della cooperativa nel Registro Imprese della CCIAA e nell'Albo nazionale delle società cooperative tenuto dalle CCIAA;
- stralcio dell'elenco dei soci con dichiarazione del presidente della cooperativa che attesti l'iscrizione del socio e l'attività svolta;
- autodichiarazione in cui si afferma che la NASpI viene destinata al capitale sociale della cooperativa interessata entro il termine di presentazione della dichiarazione dei redditi dell'anno in cui si è incassata la NASpI.

A fronte di ciò, l'Inps non applicherà la tassazione sulla somma erogata ed evidenzierà l'agevolazione nella CU.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 17/6/2021, n. 155130

Regime fiscale per le retribuzioni maturate nell'anno precedente

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 408 del 16 giugno 2021, ha offerto chiarimenti in merito al regime fiscale da applicare alle retribuzioni corrisposte per prestazioni maturate nell'anno precedente. L'Agenzia ricorda che l'articolo 17, comma 1, lettera b), Tuir, prevede che siano soggetti a tassazione separata gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di Leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti (c.d. cause giuridiche) o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti (c.d. situazioni di fatto). Quindi, affinché possa trovare applicazione la predetta modalità di tassazione è necessario, in primis, che gli emolumenti siano corrisposti in un periodo d'imposta successivo a quello in cui è stata prestata l'attività lavorativa e che, inoltre, detto ritardo:

- derivi da Leggi, contratti collettivi, sentenze o atti amministrativi sopravvenuti;
- oppure sia riconducibile ad altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti, ovvero il ritardo non sia fisiologico rispetto ai tempi giuridici e tecnici ordinariamente occorrenti per l'erogazione degli emolumenti.

Pertanto, qualora ricorra una delle cause giuridiche di cui all'articolo 17, comma 1, lettera b), Tuir, non deve essere effettuata alcuna indagine in ordine al ritardo nella corresponsione per valutare se il ritardo possa o meno essere considerato fisiologico rispetto ai tempi tecnici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi; mentre la predetta indagine va sempre effettuata quando il ritardo è determinato da circostanze di fatto.

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 16/6/2021, n. 408

Fondo nuove competenze: esaurite le risorse

L'Anpal, con notizia del 16 giugno 2021, ha reso noto che le risorse del Fondo nuove competenze risultano totalmente impegnate alla data del 13 maggio 2021. Le istanze pervenute successivamente saranno comunque esaminate in ordine cronologico per accedere a un eventuale finanziamento solo a fronte di eventuali risparmi derivanti da rinunce o da rendicontazioni di importo inferiori rispetto a quanto riconosciuto in fase di ammissione. Ad ogni modo, si prevede il rifinanziamento del Fondo a valere sulle risorse del Programma React-Eu. Le attività propedeutiche all'acquisizione delle risorse, pari ad un miliardo di euro, sono in via di finalizzazione.

Anpal, notizia, 16/6/2021

D.L. Sostegni: differimento termini decadenziali dei trattamenti connessi all'emergenza COVID-19

L'Inps, con messaggio n. 2310 del 16 giugno 2021, in attesa della pubblicazione della circolare con cui verranno illustrate le modifiche apportate dalla L. 69/2021, di conversione del D.L. Sostegni, alla disciplina in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha illustrato gli indirizzi che attengono al differimento dei termini decadenziali relativi ai trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e ha fornito le relative istruzioni operative. Inoltre, ha offerto indicazioni in ordine alla portata della previsione di cui all'articolo 7, D.L. 79/2021, relativa al finanziamento degli ammortizzatori sociali. L'articolo 8, comma 3-bis, D.L. 41/2021, ha differito al 30 giugno 2021 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19 (Cigo, Cigd, assegno ordinario, Fondi di solidarietà bilaterali, Fis, Cisoa) e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021. Poiché le domande di accesso ai trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 devono essere inoltrate all'Istituto, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, possono beneficiare della moratoria dei termini decadenziali le istanze riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con inizio nei mesi di dicembre 2020, gennaio 2021 e febbraio 2021, nonché le domande plurimensili con inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa collocato nei mesi già menzionati che si estende a quelli successivi. Beneficiano del regime di differimento anche i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento diretto o per il saldo dei trattamenti connessi all'emergenza COVID-19 i cui termini di decadenza sono scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021.

I datori di lavoro che, per i periodi oggetto del differimento, non avessero inviato istanze di accesso ai trattamenti, potranno trasmettere domanda entro e non oltre il termine del 30 giugno 2021. A tal fine, dovranno essere utilizzate le medesime causali relative all'emergenza epidemiologica da COVID-19, già istituite con riferimento alle singole discipline.

Per le domande già inviate e accolte parzialmente per i soli periodi per i quali non era intervenuta la decadenza, i datori di lavoro, ai fini dell'accoglimento anche dei periodi decaduti e rientranti nel differimento dei termini previsto dall'articolo 8, comma 3-bis, D.L. 41/2021, dovranno trasmettere una nuova istanza esclusivamente per tali periodi.

I datori di lavoro che, per i periodi oggetto del differimento, non avessero mai inviato i modelli "SR41" e "SR43" semplificati, potranno provvedere alla relativa trasmissione entro e non oltre il termine del 30 giugno 2021.

Con riferimento ai modelli "SR41" e "SR43" semplificati, relativi a pagamenti diretti ricompresi nel medesimo arco temporale oggetto di differimento, già inviati e respinti per intervenuta decadenza, i datori di lavoro non dovranno riproporne l'invio. Le Strutture territoriali provvederanno, infatti, alla liquidazione dei trattamenti autorizzati, secondo le istruzioni che saranno fornite con successiva comunicazione.

Inps, messaggio, 16/6/2021, n. 2310

Indennità una tantum e sospensione meccanismo riduzione NASpI ex D.L. 73/2021: prime indicazioni

L'Inps, con messaggio n. 2309 del 16 giugno 2021, ha offerto indicazioni in merito alle indennità COVID-19 previste per alcune categorie di lavoratori, tra cui pescatori autonomi e operai agricoli, e sulla sospensione, fino al 31 dicembre 2021, del meccanismo di riduzione dell'indennità NASpI di cui all'articolo 4, comma 3, D.Lgs. 22/2015, come previsto dal D.L. Sostegni-bis.

L'Istituto ha fornito le prime informazioni in ordine alle predette misure, in attesa che siano completati gli approfondimenti e i dettagli tecnici necessari per la pubblicazione delle circolari attuative e l'adeguamento delle procedure informatiche.

Inps, messaggio, 16/6/2021, n. 2309

Somministrazione vaccini anti COVID nelle farmacie: classificazione attività e denuncia di variazione

L'Inail, con istruzione operativa n. 7665 del 15 giugno 2021, ha ricordato che nella Gestione Terziario le farmacie sono espressamente previste alla voce 2110, relativa anche alle lavorazioni dei prodotti chimici, farmaceutici, erboristici e cosmetici. L'erogazione di prestazioni sanitarie, tra le quali rientra la somministrazione dei vaccini anti SARS-CoV-2, prevista in via sperimentale per il 2021 dalla Legge di Bilancio 2021, o l'effettuazione di tamponi antigenici e molecolari, si realizza tramite un ciclo lavorativo caratterizzato da un rischio non assimilabile a quello connesso alla voce 2110, ma riconducibile alla voce 03114. Pertanto, tale attività, laddove erogata da personale dipendente delle farmacie, deve essere oggetto di classificazione separata alla voce 0311 della Gestione Terziario.

Per assicurare il personale dipendente delle farmacie che svolge attività di somministrazione di vaccini o l'effettuazione di tamponi antigenici e molecolari, i soggetti assicuranti, qualora non avessero già provveduto, devono presentare la denuncia di variazione (di estensione del rischio) con l'apposito servizio on line entro il 15 luglio 2021, comunicando le retribuzioni presunte del personale interessato per il periodo dall'inizio dell'attività al 31 dicembre 2021. La sede Inail competente provvederà a verificare la correttezza dell'inquadramento (sulla base della classificazione attribuita dall'Inps), a classificare l'attività come indicato nell'istruzione operativa in commento e a emettere il provvedimento di variazione e conteggio del premio con la richiesta dell'integrazione del premio di rata anticipata per l'anno in corso.

Inail, istruzione operativa, 15/6/2021, n. 7665

Reddito di emergenza: presentazione nuove domande

L'Inps, con comunicato stampa del 15 giugno 2021, ha reso noto che le domande di Reddito di emergenza (Rem) per le nuove quote di giugno, luglio, agosto e settembre 2021, riconosciute dal D.L. 73/2021, potranno essere presentate esclusivamente dal 1° luglio al 31 luglio 2021 attraverso il sito internet dell'Inps oppure tramite gli istituti di patronato.

Inps, comunicato stampa, 15/6/2021

Riduzione dei premi speciali nei primi 2 anni di attività: invio domanda tramite Pec

L'Inail, con istruzione operativa n. 7640 del 14 giugno 2021, ha comunicato che il servizio on line OT20 per la richiesta di riduzione dei premi speciali nei primi 2 anni di attività risulta temporaneamente non disponibile. Pertanto, la domanda di riduzione dei premi speciali nei primi 2 anni di attività, ai sensi dell'articolo 1, comma 128, L. 147/2013, può essere presentata, fino a nuova comunicazione, tramite Pec alla sede Inail competente, inviando il modulo "Domanda di riduzione dei premi speciali nei primi due anni di attività (art. 1, comma 128, legge 147/2013). Mod. OT 20", pubblicato nella sezione Moduli e modelli del portale.

Resta ferma la modalità di presentazione della domanda tramite l'apposito servizio on line "Modulo riduzione agricoltori legge 147/2013 primo biennio" per la riduzione dei contributi assicurativi della gestione agricoltura, riscossi in forma unificata dall'Inps.

Inail, istruzione operativa, 14/6/2021, n. 7640

Fondo di solidarietà bilaterale attività professionali: precisazioni Inps

L'Inps, con messaggio n. 2265 dell'11 giugno 2021, ha offerto chiarimenti sugli aspetti operativi e procedurali relativi al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali.

In particolare, l'Istituto fornisce ulteriori precisazioni operative in merito al calcolo della contribuzione ordinaria a decorrere dal mese di maggio 2021 e alle modalità di versamento del contributo ordinario, dovuto per le mensilità da marzo 2020 ad aprile 2021. Nel messaggio sono indicate, inoltre, le categorie dei datori di lavoro che potranno differire l'inserimento dell'importo dovuto per il mese di maggio 2021 sulle denunce di competenza giugno o luglio 2021.

Inps, messaggio, 11/6/2021, n. 2265

Modelli 730-4/2021: software di visualizzazione e stampa

L'Agenzia delle entrate, in data 10 giugno 2021, ha pubblicato il software di visualizzazione e stampa dei modelli 730-4/2021 (versione 1.0.0).

Agenzia delle entrate, sito

Contributi artigiani e commercianti: differimento al 20 agosto

L'Inps, con circolare n. 85 del 10 giugno 2021, ha offerto indicazioni in ordine al differimento dei termini dei versamenti contributivi dei soggetti iscritti alle Gestioni autonome speciali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, previsto dall'articolo 47, D.L. 73/2021, pubblicato nella G.U. n. 123/2021.

La presente circolare fa seguito al messaggio n. 1911/2021, con cui è stato disposto in via amministrativa, previo nulla osta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il differimento al 20 agosto 2021 del termine di pagamento della rata dei contributi oggetto di tariffazione 2021 avente scadenza originaria il 17 maggio 2021. Pertanto, alla luce dell'articolo 47, D.L. 73/2021, sui versamenti suddetti effettuati entro la data del 20 agosto 2021 non verranno applicate sanzioni civili o interessi.

Inps, circolare, 10/6/2021, n. 85

Partecipazioni a Srl da parte di artigiani e commercianti: utili esclusi da base imponibile contributiva

L'Inps, con circolare n. 84 del 10 giugno 2021, ha espresso un significativo cambio di orientamento, comunicando che gli utili derivanti dalla mera partecipazione a società di capitali da parte di iscritti alla Gestione artigiani e commercianti, senza prestazione di attività lavorativa, disciplinati dal Tuir tra i redditi di capitale, non sono ascrivibili alle disposizioni di cui all'articolo 3-bis, D.L. 384/1992, e, pertanto, devono essere esclusi dalla base imponibile contributiva.

La circolare recepisce le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la nota n. 7476/2020, che ha condiviso l'orientamento recente della Corte di Cassazione (sentenze n. 21540/2019, n. 23790/2019, n. 23792/2019, n. 24096/2019 e n. 24097/2019), secondo cui devono essere esclusi dalla base imponibile contributiva i redditi di capitale attribuiti agli iscritti alle Gestioni speciali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali derivanti dalla partecipazione a società di capitali nella quale i lavoratori autonomi non svolgono attività lavorativa.

L'Istituto precisa che, considerati gli oggettivi profili di complessità della normativa in esame e l'avvenuto consolidamento di un nuovo orientamento della Corte di Cassazione, in esito al quale vengono mutate le indicazioni fornite negli anni da parte dell'Istituto, e in ragione dell'esigenza di

tutelare il legittimo affidamento e preservare l'integrità delle posizioni previdenziali dei lavoratori del settore, le nuove indicazioni fornite in merito alla determinazione della base imponibile avranno effetto con decorrenza a partire dall'anno d'imposta 2020.

Inps, circolare, 10/6/2021, n. 84

Tasso medio di tariffa per prevenzione: confermata la riduzione per il 2021

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto col Mef, ha pubblicato il D.I. 9 giugno 2021, che conferma, per il 2021, le percentuali di riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione, di cui all'articolo 23 delle modalità per l'applicazione delle nuove Tariffe dei premi delle gestioni "Industria, Artigianato, Terziario e Altre Attività", approvate con D.I. 27 febbraio 2019, nei confronti delle aziende che hanno effettuato interventi di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel corso dell'anno 2019.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 9/6/2021

Gestione separata Inpgi: versamento contributi minimi 2021

L'Inpgi, con circolare n. 7 del 5 luglio 2021, ha ricordato che il 31 luglio 2021 scade il termine previsto per il pagamento dei contributi minimi per l'anno 2021: sono tenuti al versamento tutti i giornalisti iscritti alla Gestione separata che, nel corso dell'anno 2021, abbiano svolto o abbiano in corso lo svolgimento di attività giornalistica in forma autonoma.

La circolare, secondo l'articolo 1, comma 20 ss., L. 178/2020, che ha disposto per l'anno 2021 l'esonero parziale della contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta dai lavoratori autonomi e dai liberi professionisti assicurati presso le Casse previdenziali professionali autonome (quale la Gestione separata Inpgi) e alle apposite Gestioni Inps, purché abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo lordo imponibile ai fini Irpef non superiore a 50.000 euro e abbiano subito nell'anno 2020 un calo del fatturato o dei corrispettivi non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno precedente, nelle more della pubblicazione del D.I. attuativo, precisa che l'atto n. 9/2021 del Comitato amministratore della Gestione separata ha deliberato che gli iscritti in possesso dei suddetti requisiti possono posticipare il versamento del contributo minimo 2021: qualora non venisse pubblicato il D.I. che fissa la nuova scadenza, la quota di esonero contributivo dovrà essere versata entro il 31 dicembre 2021.

Inpgi, circolare, 5/7/2021, n. 7

Contributi dovuti dai concedenti ai piccoli coloni e compartecipanti familiari per l'anno 2021

L'Inps, con circolare n. 97 del 5 luglio 2021, ha fornito indicazioni relativamente alla contribuzione dovuta dai concedenti ai piccoli coloni e compartecipanti familiari per l'anno 2021.

Inps, circolare, 5/7/2021, n. 97

Congedo COVID 2021: istruzioni per la fruizione in modalità oraria

L'Inps, con circolare n. 96 del 5 luglio 2021, ha offerto istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del congedo COVID 2021 per genitori in modalità oraria, come previsto dal D.L. 30/2021. Tale possibilità è fruibile dai genitori dal 13 maggio 2021, data di entrata in vigore della citata Legge, e fino al 30 giugno 2021. Le domande possono avere ad oggetto periodi di fruizione in modalità oraria del congedo in argomento antecedenti alla data di presentazione delle stesse, purché le domande siano relative a periodi ricadenti all'interno dell'arco temporale sopra individuato. In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, è possibile fruire del congedo 2021 per genitori in modalità oraria presentando la relativa richiesta al proprio datore di lavoro e regolarizzando successivamente la medesima, inoltrando l'apposita domanda telematica all'Inps, non appena questa sarà resa disponibile sul sito dell'Istituto. In tale occasione saranno fornite, con apposito messag-

gio, le indicazioni di dettaglio per la presentazione della domanda in modalità oraria. La circolare offre, inoltre, istruzioni ai datori di lavoro per la compilazione delle denunce contributive.

Inps, circolare, 5/7/2021, n. 96

Contributo a fondo perduto alternativo ex D.L. Sostegni-bis: possibile trasmettere le istanze

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 175776 del 2 luglio 2021, ha approvato il modello da utilizzare per chiedere il contributo a fondo perduto, alternativo a quello automatico previsto dal D.L. Sostegni bis, destinato ai soggetti con un ammontare di ricavi o di compensi non superiore a 10 milioni di euro, per un importo massimo di 150.000 euro, che abbiano 2 requisiti: aver conseguito nel 2019 ricavi o compensi non superiori a 10 milioni di euro e aver avuto un calo mensile medio del fatturato e dei corrispettivi dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2021 di almeno il 30% rispetto al periodo dal 1° aprile 2019 al 31 marzo 2020.

Dal 5 luglio al 2 settembre 2021 i contribuenti interessati possono presentare domanda tramite il servizio web presente sul portale Fatture e Corrispettivi (accedendo tramite le credenziali Spid, Cie o Cns o quelle rilasciate dall'Agenzia per l'utilizzo dei servizi telematici Entratel e Fisconline), mentre la trasmissione tramite i canali telematici Entratel/Fisconline può essere effettuata dal 7 luglio 2021.

È possibile anche l'invio tramite gli intermediari delegati per il Cassetto fiscale o per il servizio di consultazione delle fatture elettroniche o specificatamente incaricati per la richiesta di contributo.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 2/7/2021, n. 175776

Cessione del quinto delle pensioni: aggiornamento tassi terzo trimestre 2021

L'Inps, con messaggio n. 2482 del 2 luglio 2021, ha reso noto il valore dei tassi da applicarsi nel periodo 1° luglio 2021-30 settembre 2021 per i prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione, in base ai tassi effettivi globali medi praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari per il suddetto periodo comunicati dal Mef con D.I. 59003/2021.

Inps, messaggio, 2/7/2021, n. 2482

Avvio del processo di dismissione del Pin Inps in favore di Spid, Cie e Cns

L'Inps, con circolare n. 95 del 2 luglio 2021, ha comunicato il piano di progressiva transizione alle identità digitali Spid, Cie e Cns per l'autenticazione e l'accesso ai servizi web Inps.

L'accesso tramite Pin ai servizi on line con profili diversi da quello di cittadino non sarà più consentito a partire dal 1° settembre 2021. Pertanto, al fine di non interrompere gli adempimenti connessi alla propria attività lavorativa, gli utenti che operano in qualità di intermediario, azienda, associazione di categoria, Pubblica Amministrazione, professionista esercente l'attività di medico o di avvocato, etc., dovranno dotarsi di una credenziale Spid di livello non inferiore a 2 o della Cie (con relativo Pin) o di una Cns entro il mese di agosto 2021.

L'Istituto si riserva la possibilità di inibire progressivamente l'accesso attraverso il proprio Pin agli utenti che risultano già dotati di una delle credenziali sopra citate (Spid, Cie e Cns).

Inps, circolare, 2/7/2021, n. 95

Operazione complementari e sussidiarie: classificazione di alcune lavorazioni in base alle Tariffe 2019

L'Inail, in data 30 giugno 2021, ha pubblicato l'istruzione operativa n. 7651 del 15 giugno 2021, relativa alla qualificazione di alcune attività come operazioni complementari e sussidiarie alla lavorazione principale, nell'ambito delle Tariffe approvate con il D.I. 27 febbraio 2019, in vigore dal 1° gennaio 2019. In particolare, l'istruzione operativa del 15 giugno 2021 ha offerto chiarimenti sulla

classificazione delle lavorazioni riguardanti: infermerie aziendali, mense aziendali, pulizie dei locali aziendali, supporto alle attività aziendali con mansioni di fattorino, autista, portierato, addetti alla piccola e generica manutenzione, al trasporto delle merci aziendali.

Inail, istruzione operativa, 15/6/2021, n. 7651

Coltivatori diretti, coloni, mezzadri e Iap: contributi obbligatori per l'anno 2021

L'Inps, con circolare n. 91 del 30 giugno 2021, ha comunicato gli importi dei contributi obbligatori dovuti, per l'anno 2021, dai coltivatori diretti, coloni, mezzadri e dagli imprenditori agricoli professionali.

Inps, circolare, 30/6/2021, n. 91

Indennità Iscro per liberi professionisti: istanza entro il 31 ottobre 2021

L'Inps, con circolare n. 94 del 30 giugno 2021, ha offerto istruzioni amministrative in materia di indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (Iscro) a favore dei soggetti iscritti alla Gestione separata che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo, istituita in via via sperimentale per il triennio 2021-2023 dall'articolo 1, comma 386, Legge di Bilancio 2021. Per fruire dell'indennità Iscro i potenziali beneficiari devono presentare domanda all'Inps esclusivamente in via telematica entro il 31 ottobre di ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di patronato nel sito internet dell'Istituto. Esclusivamente per l'anno 2021 la domanda di indennità Iscro potrà essere presentata a decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021. La domanda per l'accesso all'indennità potrà essere effettuata tramite la relativa applicazione presente nel portale istituzionale dell'Inps: il rilascio del nuovo servizio verrà reso noto con apposita comunicazione.

Ai fini della verifica dei requisiti reddituali per l'accesso al beneficio, in sede di presentazione della domanda l'assicurato deve autocertificare i redditi prodotti per ciascuno degli anni di interesse, salvo che gli stessi non siano già a disposizione dell'Istituto.

Inps, circolare, 30/6/2021, n. 94

Assegno temporaneo per i figli minori: domande dal 1° luglio al 31 dicembre

L'Inps, con circolare n. 93 del 30 giugno 2021, ha comunicato che dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021 è possibile presentare la domanda per l'assegno temporaneo, la nuova misura mensile di sostegno ai nuclei familiari con figli minori a carico che non hanno diritto all'Anf, cioè lavoratori autonomi, disoccupati, coltivatori diretti, coloni e mezzadri, titolari di pensione da lavoro autonomo e nuclei familiari che non hanno tutti i requisiti necessari per avere diritto all'Anf.

La domanda può essere presentata dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, utilizzando i consueti canali: portale web Inps, utilizzando l'apposito servizio on line tramite Spid, Carta di identità elettronica 3.0 (CIE), Carta nazionale dei servizi (CNS) e Pin Inps rilasciato entro il 1° ottobre 2020; Contact Center Integrato; enti di patronato.

Per le domande presentate entro il 30 settembre 2021 saranno riconosciuti gli arretrati dal 1° luglio.

Il pagamento sarà effettuato con accredito su conto corrente, bonifico domiciliato, carta di pagamento con Iban o libretto postale intestati al genitore richiedente. In caso di genitori separati legalmente o divorziati con affidamento condiviso, il pagamento è diviso al 50% tra i genitori, oppure effettuato all'unico genitore richiedente in presenza di un accordo tra di loro.

Chi già percepisce il Reddito di cittadinanza non deve presentare la domanda, in quanto la quota di assegno spettante sarà pagata d'ufficio dall'Inps direttamente sulla carta di pagamento RdC.

Inps, circolare, 30/6/2021, n. 93

Anf: maggiorazione dal 1° luglio 2021

L'Inps, con circolare n. 92 del 30 giugno 2021, ha ricordato che, come stabilito dall'articolo 5, D.L. 79/2021, coloro che sono già beneficiari di Anf, dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021 riceveranno una maggiorazione di 37,50 euro per ciascun figlio, per i nuclei familiari fino a 2 figli, e di 55 euro per ciascun figlio, per i nuclei familiari di almeno 3 figli. La maggiorazione è riconosciuta anche in presenza di figli maggiorenni inabili a un proficuo lavoro, oltre che di figli con età compresa tra i 18 e i 21 anni, se studenti o apprendisti e appartenenti a nuclei numerosi. Le modalità di presentazione della domanda restano le stesse attualmente in vigore.

L'Istituto informa che l'importo delle somme teoricamente spettanti a titolo di Anf, comprensive della maggiorazione, sarà messo a disposizione dei datori di lavoro secondo i consueti canali.

Inps, circolare, 30/6/2021, n. 92

Bonus per la comprovata iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia

L'Inps, con messaggio n. 2433 del 28 giugno 2021, ha fornito le istruzioni per la richiesta del bonus in ipotesi di comprovata iscrizione 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 per figli conviventi minori di 14 anni e figli disabili in situazione di gravità accertata prescindere dall'età delle seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata;
- lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali Inps;
- lavoratori autonomi iscritti alle Casse professionali autonome non gestite dall'Inps, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive Casse previdenziali del numero dei beneficiari;
- personale del comparto sicurezza, difesa, soccorso pubblico e della polizia locale, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle categorie degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e degli operatori sociosanitari.

La domanda per il bonus potrà essere presentata entro il 15 luglio 2021, per le settimane di frequenza dei centri estivi e dei servizi integrativi per l'infanzia fino al 30 giugno 2021, avvalendosi di una delle seguenti modalità:

- applicazione web, disponibile sul portale istituzionale www.inps.it al percorso: "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Bonus servizi di baby sitting", scegliendo la tipologia di domanda;
- patronati, attraverso i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Inps, messaggio, 28/6/2021, n. 2433

Decontribuzione Sud: applicazione alle mensilità aggiuntive

L'Inps, con messaggio n. 2434 del 28 giugno 2021, ha offerto chiarimenti sulla possibilità di fruire della Decontribuzione Sud anche sulle mensilità aggiuntive erogate nell'anno in corso. In considerazione dell'ambito temporale di fruizione della misura in trattazione, individuabile nell'intero anno civile (ossia dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021), la decontribuzione può trovare applicazione indipendentemente dalla competenza temporale della maturazione dei ratei. Pertanto, con specifico riferimento alla quattordicesima mensilità, la Decontribuzione Sud può trovare applicazione, nella percentuale prevista del 30%, anche per gli eventuali ratei maturati durante l'anno 2020, purché l'erogazione della mensilità aggiuntiva avvenga nell'anno in corso.

Inps, messaggio, 28/6/2021, n. 2434

Autoliquidazione dei codici ditta cessati nel corso dell'anno: nuovo servizio on line

L'Inail, con circolare n. 18 del 25 giugno 2021, ha comunicato che è stato realizzato il servizio "Autoliquidazione ditte cessate", disponibile dal 1° luglio 2021, con cui i soggetti assicuranti, titolari di polizze dipendenti e polizze artigiani, possono effettuare l'autoliquidazione in caso di cessazione dell'attività.

Il nuovo servizio, accessibile sia dal menu "Autoliquidazione" sia da "Denunce > Denunce di cessazione" dei servizi on line, consente l'invio della dichiarazione delle retribuzioni relative al periodo dall'inizio dell'anno alla data di cessazione dell'attività per le polizze dipendenti e di calcolare il premio a conguaglio, sia per le polizze artigiane che per le polizze dipendenti.

Il servizio presuppone che sia stata inoltrata la denuncia di cessazione (cessazione codice ditta) e che il premio relativo all'anno precedente sia stato regolato.

L'"Autoliquidazione ditte cessate" è disponibile fino al giorno 16 del secondo mese successivo alla cessazione; decorso tale termine la dichiarazione delle retribuzioni deve essere inviata tramite Pec alla sede competente.

La circolare, inoltre, fornisce indicazioni sugli elementi per il calcolo del premio, sull'applicazione di sconti e agevolazioni e chiarisce il regime sanzionatorio in caso di omessa o tardiva presentazione della dichiarazione delle retribuzioni.

Inail, circolare, 25/6/2021, n. 18

Dichiarazione dei redditi persone fisiche: raccolta documenti di prassi e apposizione visto di conformità

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 7/E del 25 giugno 2021, ha offerto una raccolta delle disposizioni normative e delle indicazioni di prassi riguardanti ritenute, oneri detraibili, deducibili e crediti d'imposta, anche sotto il profilo degli obblighi di produzione documentale da parte del contribuente al Caf o al professionista abilitato e di conservazione da parte di questi ultimi per la successiva produzione all'Amministrazione finanziaria.

La circolare contiene, inoltre, l'elencazione della documentazione, comprese le dichiarazioni sostitutive, che i contribuenti devono esibire e che i Caf o i professionisti abilitati devono verificare, al fine dell'apposizione del visto di conformità, e conservare. Coerentemente, in sede di controllo documentale, possono essere richiesti soltanto i documenti indicati nella circolare, salvo il verificarsi di fattispecie non previste. Tale indicazione rileva anche per la documentazione riguardante la prova del pagamento che, laddove necessaria, è specificatamente indicata nella circolare. Rimane fermo il potere di controllo dell'Agenzia nei confronti del contribuente in merito alla verifica della sussistenza dei requisiti soggettivi per fruire delle diverse agevolazioni fiscali, nonché il controllo sulle dichiarazioni sostitutive presentate dal contribuente. A tal fine, è allegato un elenco esemplificativo delle dichiarazioni che possono essere rese dal contribuente per attestare le condizioni soggettive rilevanti ai fini del riconoscimento di oneri deducibili, detraibili o crediti d'imposta, la cui falsità comporta responsabilità penale.

Agenzia delle entrate, circolare, 25/6/2021, n. 7/E

Esonero contributivo 2021: termini differiti a data da destinarsi

L'Inps, con messaggio n. 2418 del 25 giugno 2021, a integrazione del messaggio n. 2263/2021, ha comunicato che, per consentire che venga completato l'iter di attuazione delle normative relative all'esonero contributivo 2021 per i lavoratori autonomi e liberi professionisti iscritti alle Gestioni Inps e alle Casse previdenziali professionali autonome, 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, sono differiti fino a nuova comunicazione i termini di pagamento già scaduti o di imminente scadenza:

- delle somme per il primo acconto dell'anno di imposta 2021 dovute dai soggetti iscritti alla Gestione separata e che producono reddito ai sensi dell'articolo 53, comma 1, Tuir;
- delle somme richieste con l'emissione 2021 per la prima rata per i contributi dovuti dai lavoratori autonomi in agricoltura con scadenza il 16 luglio 2021;
- dei contributi previdenziali dovuti per il mese di febbraio 2021 per i soggetti interessati dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di cui all'articolo 70, D.L.

73/2021. In particolare, per le aziende che effettuano i versamenti mensilmente, sono differiti i termini di versamento con scadenza 16 marzo 2021, riferita alla contribuzione del mese di febbraio 2021;

- dei contributi previdenziali dovuti per i mesi di novembre e dicembre 2020 e gennaio 2021 per i soggetti interessati dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di cui agli articoli 16 e 16-bis, D.L. 137/2020. In particolare, per le aziende che versano la contribuzione agricola unificata sono differiti i termini di versamento delle somme richieste con l'emissione relativa al quarto trimestre 2020, con scadenza 16 giugno 2021. Per i lavoratori autonomi in agricoltura sono differiti i termini di versamento delle somme richieste per la quarta rata con l'emissione 2020 con scadenza 16 gennaio 2021, già differita al 16 febbraio 2021 dall'articolo 10, comma 6, D.L. 183/2020; per le aziende che effettuano i versamenti mensilmente, sono differiti i termini di versamento con scadenza 16 dicembre 2020, 16 gennaio 2021 e 16 febbraio 2021 riferiti, rispettivamente, alla contribuzione del mese di novembre 2020, dicembre 2020 e gennaio 2021.

Inps, messaggio, 25/6/2021, n. 2418

Contratto di espansione e indennità mensile: istruzioni operative

L'Inps, con messaggio n. 2419 del 25 giugno 2021, ha offerto istruzioni operative sul contratto di espansione e sull'indennità mensile, con riserva di fornire ulteriori indicazioni con riferimento alle novità introdotte dall'articolo 39, D.L. 73/2021.

L'Istituto precisa che l'azienda deve utilizzare esclusivamente i seguenti ambienti di comunicazione telematica:

- il Cassetto previdenziale aziende, per la presentazione dell'accordo relativo al contratto di espansione;
- il Portale delle prestazioni atipiche (di seguito "PRAT"), per la gestione del piano di esodo nelle sue diverse fasi (inserimento delle domande di certificazione del diritto e di calcolo dell'importo dell'indennità, per la verifica della somma richiesta a garanzia del piano di esodo, inserimento delle domande di indennità, la verifica della provvista mensile richiesta a copertura della prestazione).

Inps, messaggio, 25/6/2021, n. 2419

Indennità Decreto Sostegni-bis: domanda on line

L'Inps, con notizia del 25 giugno 2021, ha comunicato che è attivo il servizio per la presentazione della domanda di indennità COVID-19 prevista dal Decreto Sostegni-bis per le seguenti categorie di lavoratori:

- stagionali e somministrati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- stagionali e somministrati appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;
- intermittenti;
- autonomi occasionali;
- incaricati di vendita a domicilio;
- subordinati a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori dello spettacolo;
- operai agricoli a tempo determinato;
- pescatori autonomi.

La misura di sostegno prevede l'erogazione di un'indennità pari a 1.600 euro, 800 euro (agricoli) o 950 euro (pescatori), a seconda dei casi.

I lavoratori già beneficiari dell'indennità prevista dal Decreto Sostegni (D.L. 41/2021) stanno ricevendo il pagamento senza dover presentare una nuova domanda.

I lavoratori che, viceversa, non hanno beneficiato dell'indennità del Decreto Sostegni possono

presentare la domanda per il riconoscimento della nuova prestazione entro il 30 settembre 2021. L'Istituto, con circolare n. 90 del 29 giugno 2021, ha offerto istruzioni amministrative relativamente alle indennità introdotte dal D.L. 73/2021 a favore dei lavoratori già beneficiari delle indennità e ha fornito indicazioni anche per i lavoratori a tempo determinato del settore agricolo e per i lavoratori autonomi della pesca.

Inps, notizia, 25/6/2021; Inps, circolare, 29/6/2021, n. 90

Dipendenti distaccati all'estero, ma smart workers in Italia causa COVID: tassazione applicabile

Agenzia delle entrate, interpello, 7/7/2021, n. 458

L'Agenzia delle entrate, tramite risposta a interpello n. 458 del 7 luglio 2021, ha chiarito quali siano gli obblighi del sostituto d'imposta nei confronti di quei dipendenti che, distaccati in Cina, ma trovandosi per via delle restrizioni dovute al COVID fisicamente in Italia, hanno continuato la loro attività a esclusivo beneficio della distaccataria cinese tramite smart working. Per i dipendenti residenti in Cina che abbiano trascorso in Italia, durante l'anno bisestile 2020, meno di 184 giorni, il compenso relativo ai giorni di lavoro svolti in Italia rileva fiscalmente anche nel nostro Paese: la conseguente doppia imposizione sarà risolta, ai sensi dell'articolo 23, paragrafo 3, Convenzione Ocse, attraverso il riconoscimento di un credito d'imposta da parte della Cina, Stato di residenza dei lavoratori dipendenti. Qualora i dipendenti della società istante fossero da considerare residenti in Italia, la base imponibile di lavoro dipendente non può essere determinata ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, Tuir, dal momento che tale disposizione richiede il soggiorno all'estero per più di 183 giorni, nell'arco di 12 mesi, da parte del lavoratore residente in Italia: pertanto, in tale fattispecie, la prestazione lavorativa è considerata svolta in Italia da parte di soggetti residenti.

Il testo della risposta a interpello n. 458/2021

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 7 luglio 2021, n. 458

Quesito

La Società istante in considerazione della dimensione internazionale del Gruppo cui appartiene ha da sempre investito in programmi di sviluppo promuovendo la mobilità internazionale del proprio personale. L'organico della società è parzialmente composto da dipendenti che svolgono la propria attività lavorativa all'estero presso le sedi del Gruppo (cd. personale outbound) e parimenti da dipendenti, di cittadinanza italiana e non, proveniente dall'estero che svolgono la propria attività lavorativa in Italia (cd. personale inbound).

In particolare, è frequente che il personale dipendente della società istante svolga la propria attività lavorativa all'estero attraverso l'istituto giuridico del distacco o attraverso contratti di lavoro di diritto estero, con le altre consociate estere del Gruppo.

L'improvvisa crisi sanitaria internazionale determinata dal diffondersi del Covid-19 ha stravolto le modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa per molti lavoratori expatriates. La chiusura della maggior parte delle attività produttive nei primi mesi del 2020 e le misure restrittive alla circolazione delle persone imposte dagli Stati per contenere la diffusione del virus hanno ridotto la possibilità di spostamento e indotto le aziende ad adottare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa flessibili (cd. smartworking o lavoro da remoto).

L'eccezionalità di tali misure emergenziali e l'interruzione della mobilità fisica ha fatto sì che i lavoratori svolgessero per periodi più o meno lunghi la propria attività in un luogo diverso, sotto il profilo meramente fisico, da quello previsto dal contratto di lavoro o di distacco.

In particolare, l'implementazione di tali rigorose restrizioni ha determinato alcuni casi di "immobilità forzata" o, al contrario, la necessità di rientri improvvisi nei Paesi di origine, impedendo poi ai dipendenti il ritorno nel luogo in cui normalmente l'attività veniva prestata.

Nell'istanza di interpello in esame, la Società rappresenta il caso di propri dipendenti, assunti con

Normativa e prassi in evidenza

contratto locale in Italia e distaccati presso le consociate cinesi. Al riguardo, l'Istante segnala che alcuni dei suddetti dipendenti non sono coniugati e non hanno figli, altri invece si sono trasferiti nello Stato estero con la famiglia; in entrambi i casi i dipendenti risultano iscritti all'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero (AIRE).

Sulla base della qualificazione come soggetti non fiscalmente residenti in Italia ai sensi dell'articolo 2 del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir), la società istante, in qualità di sostituto d'imposta, per l'anno in corso ha sospeso le ritenute sui redditi di lavoro dipendente nei confronti dei suddetti soggetti, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 3 e dell'articolo 23 del Tuir, secondo cui sono imponibili in Italia solo i redditi derivanti da attività lavorativa prestata nel territorio dello Stato.

A causa della straordinarietà della situazione legata all'emergenza sanitaria esplosa in Cina, un gruppo di circa 12 lavoratori oggetto del presente interpello sono rientrati in Italia a fine gennaio 2020, continuando a svolgere la propria prestazione lavorativa in remote working, sempre a beneficio della società distaccataria cinese, fino al loro rientro in Cina avvenuto nel corso del mese di luglio 2020.

Conseguentemente, per effetto dei provvedimenti adottati dalle autorità dei due Paesi e anche delle policy aziendali adottate in risposta all'emergenza sanitaria da parte della Società, il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti in oggetto è quindi eccezionalmente e temporaneamente diventato l'abitazione dei lavoratori in Italia.

La Società istante fa presente che l'attività svolta in Italia dai dipendenti in modalità di remote working è rimasta sostanzialmente la medesima durante il periodo di effettiva presenza all'estero. Pertanto, non vi sono state, tra la Società istante e i dipendenti rientrati in Italia, interruzioni o variazioni contrattuali relativamente alla tipologia di mansioni, alla legal entity (cinese) beneficiaria delle prestazioni di lavoro, alle linee di riporto del lavoratore stesso e alla stessa struttura remunerativa dei dipendenti.

In altre parole, il distacco dei lavoratori in Cina da un punto di vista contrattuale e di fatto non ha subito modifiche, né sotto il profilo individuale, né sotto il profilo dell'accordo intercompany, rimanendo il costo addebitato alla società distaccataria cinese.

Inoltre è precisato che un primo gruppo di dipendenti è riuscito a ritornare in Cina in data 2 luglio 2020, altri sono partiti dall'Italia il 29 luglio 2020, i restanti sono riusciti a far rientro in Cina nei mesi successivi di agosto e settembre.

Pertanto, della popolazione di dipendenti espatriati in Cina, alcuni hanno soggiornato di fatto forzatamente in Italia meno di 184 giorni (principalmente coloro i quali sono rientrati in Cina il 2 luglio e il 29 luglio 2020), altri, invece, rimpatriati in Cina nei mesi successivi, hanno trascorso per le stesse cause di forza maggiore più di 184 giorni in Italia.

Con l'istanza di interpello in esame, la Società istante rappresenta dubbi interpretativi in merito agli obblighi di sostituzione di imposta che è tenuta ad assolvere relativamente alla tassazione del reddito da lavoro dipendente prodotto in costanza di distacco dal lavoratore.

Nello specifico, visto il combinato disposto dell'articolo 2, comma 2, del Tuir e dell'articolo 23 del medesimo testo unico, si chiede di chiarire quali siano gli obblighi del sostituto d'imposta nei confronti di quei dipendenti che, trovandosi per via delle restrizioni dovute al Covid fisicamente in Italia, hanno continuato la loro attività a esclusivo beneficio della distaccataria cinese tramite smart working.

In particolare, l'Istante chiede:

- se per i dipendenti che abbiano trascorso in Italia, durante l'anno bisestile 2020, meno di 184 giorni, il compenso relativo ai giorni di lavoro svolti in Italia sia da considerare come reddito prodotto nel territorio dello Stato da soggetti non residenti e, in quanto tale, sia da assoggettare ad imposizione in Italia;
- se la permanenza in Italia per più di 184 giorni durante il 2020, dei dipendenti della Società istante abbia comportato, in linea di principio, una modifica nel loro status di residenza fiscale;
- qualora questi ultimi dipendenti fossero da considerare residenti in Italia, se la base imponibile

di lavoro dipendente possa essere determinata ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, considerando fittiziamente di fonte estera il reddito derivante da attività svolta in Italia, per cause imputabili all'emergenza sanitaria e definibili di forza maggiore, con relativa spettanza del credito per le imposte assolte all'estero;

- il metodo di conteggio dei giorni, al fine di soddisfare il requisito dei "183 giorni nell'arco di 12 mesi" previsto dall'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir.

Soluzione interpretativa prospettata dal contribuente

L'Istante evidenzia che l'OCSE ha emanato, in data 3 aprile 2020, delle raccomandazioni agli Stati in materia di interpretazione delle Convenzioni contro le doppie imposizioni, alla luce dell'emergenza sanitaria in corso.

In particolare, l'OCSE ha suggerito ai Paesi aderenti di non considerare le situazioni temporanee determinate da tale "causa di forza maggiore", facendo esclusivo riferimento ai comportamenti che sarebbero stati tenuti in uno scenario di normalità, senza dare rilevanza alle deviazioni dettate dall'emergenza e dai vincoli alla mobilità imposti dai governi.

Il caso analogo è quello di una persona che lavora in un paese estero e ritorna temporaneamente nel suo precedente paese "home". In questo caso l'OCSE osserva che "è improbabile che un soggetto che si trovi costretto a permanere nello Stato di origine per ragioni temporanee ed eccezionali, quali appunto la crisi da Covid-19, ne acquisisca nuovamente la residenza nonostante lavori da tempo in un Paese estero".

Pertanto, a parere dell'OCSE, "poiché la crisi COVID-19 è una circostanza eccezionale, nel breve termine le amministrazioni fiscali e le autorità competenti, dovranno considerare, ai fini della valutazione della residenza, un periodo di tempo che non sia influenzato da eventi eccezionali come questo ma che risulti "normale" per la persona".

Oltre alle linee guida OCSE, l'Istante richiama l'accordo interpretativo stipulato da Italia e Francia che, sebbene non strettamente connesso al caso di specie, fornisce delle risposte alle criticità sorte a seguito della crisi.

L'accordo esclude la rilevanza ai fini dell'attribuzione della potestà impositiva dell'attività lavorativa svolta nel Paese di provenienza (Italia) da un distaccato in Francia che, in assenza di emergenza sanitaria Covid-19, avrebbe svolto la propria attività in Francia a beneficio della società distaccataria francese.

L'Istante, pertanto, osserva che sia le raccomandazioni OCSE, sia le linee guida emesse da alcuni Stati, sia l'accordo bilaterale Italia-Francia che viene citato a titolo esemplificativo, tendono a neutralizzare in diritto le distorsioni prodotte dalla pandemia invitando gli Stati membri a considerare irrilevanti le attività di lavoro in remoto ai fini dello status di residenza e sia della fonte del reddito, invitando altresì a fare riferimento alla sede di lavoro e alla routine degli spostamenti ("schedule") in situazione di normalità, ovvero al luogo dove il lavoratore avrebbe lavorato se non vi fosse stata l'emergenza sanitaria e le relative restrizioni.

In considerazione di quanto rappresentato, l'Istante ritiene che:

- per i dipendenti che, per cause del tutto eccezionali legate all'emergenza sanitaria, si siano trovati a soggiornare in Italia per un periodo più o meno lungo, ma inferiore a 184 giorni durante il 2020, che quindi si qualificerebbero in ogni caso non residenti ai sensi dell'articolo 2 del Tuir, il reddito di lavoro dipendente prodotto in modalità di remote working presso l'abitazione/alloggio del dipendente in Italia debba essere considerato come reddito di fonte estera e pertanto esentato da tassazione in Italia ai sensi dell'articolo 23 Tuir;
- i dipendenti che hanno trascorso nel Paese più di 184 giorni complessivamente nel periodo d'imposta, potenzialmente qualificabili come fiscalmente residenti, considerata l'eccezionalità della situazione dovuta al Covid-19, debbano essere comunque considerati quali soggetti fiscalmente non residenti in Italia ed i relativi redditi prodotti in modalità smart working interamente di fonte estera; quindi esenti da imposizione in Italia;
- qualora non fosse condivisa quest'ultima soluzione interpretativa, l'Istante è dell'avviso che al

reddito di lavoro prodotto dai dipendenti che hanno trascorso in Italia più di 184 giorni complessivamente nel periodo d'imposta e, conseguentemente, ritenuti residenti, possa trovare applicazione l'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, ovvero determinare la base imponibile sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali.

Ad avviso della Società istante, il conteggio dei giorni effettuato secondo i criteri illustrati con la circolare 16 novembre 2000, n. 207/E applicato a intervalli mobili di 12 mesi soddisfa il requisito minimo dei 183 giorni di soggiorno estero richiesto dal legislatore. Per l'effettivo conteggio dei giorni di permanenza del lavoratore all'estero rilevano, in ogni caso, nel computo dei 183 giorni, il periodo di ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi, indipendentemente dal luogo in cui sono trascorsi.

L'Istante ritiene possibile considerare applicabili le retribuzioni convenzionali per tutto il periodo di rientro in Italia, a prescindere da quella che sia la data di inizio distacco nel 2019, in quanto nel medesimo arco temporale la condizione dei 183 giorni è sempre soddisfatta avuto riguardo all'arco dei 12 mesi precedenti.

Sulla modalità di conteggio dei giorni esteri, la Società istante fa riferimento ad un termine "mobile", considerando che tale modalità sia in linea con la ratio stessa alla base dell'introduzione nell'ordinamento fiscale del meccanismo delle retribuzioni convenzionali, ovvero garantire l'equità dell'imposizione e non ostacolare l'impiego dei lavoratori all'estero. A parere dell'istante, ipotizzare che il periodo di 12 mesi debba essere conteggiato ad intervalli fissi finirebbe per risultare ostativo all'applicazione della norma.

Inoltre, per quanto riguarda gli adempimenti in Cina nell'istanza è precisato che:

- i redditi da lavoro dipendente prodotti nel periodo di attività svolta da remoto in Italia sono stati comunque assoggettati ad imposizione in Cina tramite dichiarazioni dei redditi mensili per ciascun dipendente oggetto dell'istanza di interpello in esame;
- per la normativa cinese, quando i costi dei dipendenti rimpatriati per l'emergenza sono addebitati all'entità cinese e l'attività è svolta a beneficio della medesima, i redditi sono considerati di fonte cinese a prescindere dal luogo fisico in cui tale attività è svolta;
- la posizione cinese è in linea con le raccomandazioni OCSE citate precedentemente.

In conclusione, è parere dell'Istante che la presenza obbligata in Italia, dettata dalle circostanze Covid-19, non debba essere presa in considerazione ai fini della determinazione della fonte del reddito e neanche della residenza fiscale, in linea con gli orientamenti internazionali e la semplificazione che ne deriverebbe per le imprese multinazionali italiane e i loro dipendenti in un contesto emergenziale di grande difficoltà.

Parere dell'Agenzia delle entrate

Preliminarmente, si osserva che con circolare 1° aprile 2016, n. 9/E, sono state illustrate le novità del decreto legislativo 24 settembre 2015, n. 156 recante la revisione della disciplina degli interpelli.

In merito, è stato evidenziato che la relazione illustrativa al citato decreto legislativo ha precisato che *"l'interpello qualificatorio, al pari dell'interpello ordinario, non può comunque avere ad oggetto accertamenti di tipo tecnico. Non potrà quindi correttamente qualificarsi istanza di interpello quella tesa ad ottenere accertamenti di fatto (ad esempio, le operazioni di classamento, di calcolo della consistenza e l'estimo catastale ovvero l'accertamento della natura illecita di un provento ai fini dell'applicazione della relativa disciplina) esperibili esclusivamente nelle sedi proprie"*.

Al riguardo, il documento di prassi citato ha evidenziato che attraverso questo passaggio il legislatore ha inteso escludere dall'area dell'interpello, oltre che le fattispecie esemplificativamente menzionate, tutte quelle ipotesi che, coerentemente alla natura, alle finalità dell'istituto ed alle regole istruttorie di lavorazione delle istanze, sono caratterizzate da una spiccata ed ineliminabile rilevanza dei profili fattuali riscontrabili dalla stessa amministrazione finanziaria ma solo in sede di accertamento; si tratta, in altre parole, di tutte quelle fattispecie in cui, più che rilevare l'aspetto

Normativa e prassi in evidenza

qualificatorio, rileva il mero appuramento del fatto (cd. accertamenti di fatto).

A titolo meramente esemplificativo, la circolare n. 9/E del 2016 menziona i problemi collegati alla residenza delle persone fisiche (articolo 2 del Tuir) rispetto alla quale operano, nel sistema, sia disposizioni che stabiliscono i requisiti per la qualificazione del soggetto come residente nel territorio dello Stato (articolo 2, comma 2, del Tuir), sia disposizioni che introducono specifiche presunzioni di residenza, suscettibili di prova contraria (articolo 2, comma 2 bis, del Tuir).

In ragione della rilevanza che assumono, ai fini della determinazione della residenza, elementi meramente fattuali di cui è essenziale verificare la veridicità e completezza, possibili solo in sede di accertamento, la circolare n. 9/E del 2016 conclude che tale ipotesi è esclusa dall'area degli interpelli in esame.

Pertanto, in questa sede, lo status di residente o non residente dei lavoratori dipendenti della Società istante non sarà oggetto di valutazione, ma sarà assunto acriticamente così come rappresentato nell'istanza di interpello.

Ciò posto, nel merito della questione oggetto dell'istanza, si osserva quanto segue.

Il Segretariato dell'OCSE, con nota del 3 aprile 2020 successivamente aggiornata il 21 gennaio 2021, ha pubblicato un'analisi sull'impatto della crisi da COVID-19 sull'applicazione dei Trattati in materia fiscale, in cui focalizza l'attenzione sull'impatto che le misure sanitarie restrittive, adottate dai Paesi a seguito della pandemia, hanno sui Trattati internazionali.

Al riguardo, nel documento si precisa che l'analisi ivi contenuta rappresenta il punto di vista del Segretariato sull'interpretazione delle disposizioni dei Trattati fiscali, riconoscendo ad ogni giurisdizione la possibilità di adottare proprie indicazioni per fornire certezza fiscale ai contribuenti.

Le predette indicazioni, inoltre, riguardando unicamente i canoni ermeneutici delle Convenzioni per evitare le doppie imposizioni, non hanno rilevanza al fine di interpretare la normativa interna italiana.

Con riferimento alla tassazione dei redditi di lavoro dipendente, il punto di partenza di tale analisi è la constatazione che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo 15 del modello di Convenzione OCSE, l'attività di lavoro dipendente è esercitata nel luogo ove il dipendente è fisicamente presente mentre svolge il lavoro a fronte del quale gli è corrisposto il reddito.

La competente autorità fiscale italiana ha tenuto conto dell'analisi svolta dal Segretariato dell'OCSE concludendo degli Accordi amministrativi interpretativi delle disposizioni contenute nell'articolo 15 (lavoro subordinato) delle Convenzioni per evitare le doppie imposizioni, con l'Austria, la Francia e la Svizzera, Stati limitrofi rispetto ai quali l'incidenza della mobilità transfrontaliera dei lavoratori è particolarmente significativa.

Gli accordi sono tesi a neutralizzare le conseguenze fiscali delle misure di restrizione alla movimentazione delle persone, dovute all'emergenza Covid-19, nei confronti dei lavoratori dipendenti residenti in uno Stato contraente i suddetti Trattati.

Tali lavoratori svolgono abitualmente la loro attività nell'altro Stato contraente ma, a motivo delle misure sanitarie causate dall'emergenza Covid-19, sono costretti o esortati temporaneamente a lavorare nello Stato di residenza oppure, nel caso dei frontalieri, anche a restare nello Stato di svolgimento dell'attività lavorativa senza rientrare con cadenza giornaliera nello Stato di residenza. Gli orientamenti contenuti nell'analisi svolta dal Segretariato dell'OCSE sono stati accolti dall'Italia, allo stato, unicamente sulla base e nei limiti dei menzionati accordi amministrativi, a condizioni di reciprocità.

Pertanto, si è dell'avviso che i citati accordi amichevoli stipulati dal nostro Paese con Austria, Francia e Svizzera non possano esplicare effetti anche nei confronti di altri Stati con i quali l'Italia ha stipulato Convenzioni per evitare le doppie imposizioni.

Analoghe conclusioni sono state illustrate in risposta ad un'interrogazione parlamentare ove è stato inoltre evidenziato che gli uffici dell'Amministrazione finanziaria, per quanto di competenza, confermano la loro disponibilità ad assicurare la trattazione di procedure amichevoli con le autorità dei Paesi interessati, ove siano rilevati casi di difficoltà o dubbi inerenti all'interpretazione o all'applicazione di specifiche disposizioni contenute nelle Convenzioni sulle doppie imposizioni, in consi-

derazione delle circostanze verificatesi con l'emergenza sanitaria ancora in corso (Interrogazione a risposta in Commissione n. 5-04654).

In relazione alla fattispecie in esame, la rilevanza reddituale nel nostro Paese dei redditi di lavoro dipendente prodotti dai lavoratori della Società istante dovrà essere dunque valutata alla luce delle disposizioni dell'ordinamento interno e dell'Accordo stipulato tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo della Repubblica Popolare cinese per evitare le doppie imposizioni e per prevenire le evasioni fiscali in materia di imposte sul reddito, firmato a Pechino il 31 ottobre 1986 e ratificato con legge 31 ottobre 1989, n. 376.

Ciò considerato, con la prima richiesta di chiarimenti, la Società istante domanda se per i dipendenti che abbiano trascorso in Italia, durante l'anno bisestile 2020, meno di 184 giorni, il compenso relativo ai giorni di lavoro svolti in Italia sia da considerare come reddito prodotto nel territorio dello Stato da soggetti non residenti e, in quanto tale, sia da assoggettare ad imposizione in Italia. Ai sensi dell'articolo 23, comma 1, lettera c), del Tuir, si considerano prodotti nel territorio dello Stato i redditi di lavoro dipendente prestato, da soggetti non residenti, nel territorio dello Stato. Tale disposizione non trova applicazione qualora il nostro Paese abbia stipulato, con lo Stato di residenza del lavoratore, una convenzione per evitare le doppie imposizioni che riconosca a quest'ultimo Stato la potestà impositiva esclusiva sul reddito di lavoro dipendente prestato in Italia.

Al riguardo, si fa presente che l'articolo 15, paragrafo 1 - Lavoro Subordinato - del citato Accordo, prevede che le remunerazioni percepite da un residente di uno Stato contraente per «l'attività dipendente» svolta nell'altro Stato contraente, sono imponibili in entrambi gli Stati.

In base al combinato disposto dell'articolo 15 della citata Convenzione e dell'articolo 23 del Tuir, la scrivente è dell'avviso che il reddito di lavoro dipendente percepito dai dipendenti della Società istante e residenti in Cina (circostanza qui assunta acriticamente), per l'attività di lavoro svolta in Italia, rilevi fiscalmente anche nel nostro Paese, ai sensi degli articoli 49 e 51, commi da 1 a 8, del Tuir.

Si fa, altresì, presente che nella fattispecie rappresentata dall'Istante non può trovare applicazione il disposto del paragrafo 2 dell'Accordo in esame, che riconosce sul reddito percepito per l'attività svolta nell'altro Stato, ma nel rispetto di tutte le condizioni ivi previste, la potestà impositiva esclusiva dello Stato di residenza dei lavoratori.

Più precisamente, il citato paragrafo 2 dell'articolo 15 prevede che « le remunerazioni che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente svolta nell'altro Stato contraente sono imponibili soltanto nel detto primo Stato se:

- a) il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno solare considerato; e
- b) le remunerazioni sono pagate da, o per conto di, un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato; e
- 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».

Considerato che nella fattispecie in esame la remunerazione è erogata da un datore di lavoro residente in Italia, non si ritiene soddisfatta la condizione di cui alla citata lettera b) e, conseguentemente, le remunerazioni de quibus risultano imponibili in entrambi gli Stati.

La conseguente doppia imposizione sarà risolta, ai sensi dell'articolo 23, paragrafo 3, della Convenzione, attraverso il riconoscimento di un credito d'imposta da parte della Cina, Stato di residenza dei lavoratori dipendenti.

Con il secondo quesito, l'Istante chiede se la permanenza in Italia per più di 184 giorni durante il 2020, dei dipendenti della Società istante abbia comportato, in linea di principio, una modifica nel loro status di residenza fiscale.

Come già sopra ricordato, la valutazione dello status di residenza di un soggetto non può essere valutata in sede di interpello, tuttavia si forniscono al riguardo i seguenti elementi di carattere interpretativo.

Ai fini della individuazione della residenza fiscale di un individuo, secondo il diritto interno e in as-

senza di una disposizione normativa specifica che tenga conto dell'emergenza COVID, occorre far riferimento ai criteri indicati nel citato articolo 2 del Tuir, la cui applicazione prescinde dalla circostanza che una eventuale permanenza della persona fisica nel nostro Paese sia dettata da motivi legati alla pandemia. Infatti, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del Tuir «si considerano residenti le persone che per la maggior parte del periodo d'imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile». Tanto chiarito sotto il profilo della normativa italiana, occorre altresì considerare le disposizioni convenzionali.

In particolare, nel caso di specie, assume rilievo l'articolo 4 del Trattato con la Cina che stabilisce, al paragrafo 2, le cosiddette tie breaker rules per dirimere eventuali conflitti di residenza tra gli Stati contraenti. Dette regole fanno prevalere il criterio dell'abitazione permanente cui seguono, in ordine gerarchico, il centro degli interessi vitali, il soggiorno abituale e la nazionalità.

Ciò posto, si osserva come una persona fisica iscritta all'AIRE e rientrata in Italia unicamente a seguito dell'emergenza Covid potrebbe essere considerata fiscalmente residente in Italia secondo le disposizioni interne, in quanto risulterebbe avere il domicilio nel nostro Paese per la maggior parte del periodo d'imposta. Qualora si verificasse un conflitto di residenza con lo Stato estero, questo dovrebbe essere risolto facendo ricorso ai citati criteri convenzionali.

In tale ipotesi, come anche indicato al paragrafo 44 dell'analisi effettuata dal Segretariato OCSE sui trattati e l'impatto della crisi da COVID-19, nell'ipotesi in cui il soggetto disponga di un'abitazione permanente in entrambi gli Stati, occorrerà verificare gli altri criteri; il conflitto di residenza sarà solitamente risolto usando il criterio del "soggiorno abituale".

Con specifico riferimento al criterio del "soggiorno abituale", si richiama il paragrafo 19 del Commentario del Modello OCSE in cui si precisa che il test per dirimere il conflitto di residenza non sarà soddisfatto semplicemente determinando in quale dei due Stati contraenti l'individuo ha trascorso più giorni durante il periodo interessato. Al fine di stabilire il luogo del soggiorno abituale, occorre infatti tener conto della frequenza, durata e regolarità dei soggiorni che fanno parte della routine regolare della vita di un individuo. Inoltre, l'analisi deve coprire un periodo di tempo sufficiente per poter accertare tali aspetti evitando l'influenza di situazioni transitorie.

Qualora i dipendenti della Società istante fossero da considerare residenti in Italia, con il terzo quesito si chiede se la base imponibile di lavoro dipendente possa essere determinata ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, considerando fittiziamente di fonte estera il reddito derivante da attività svolta in Italia, per cause imputabili all'emergenza sanitaria e definibili di forza maggiore, con relativa spettanza del credito per le imposte assolate all'estero.

Come già evidenziato, l'analisi svolta dal Segretariato dell'OCSE volta a neutralizzare, nei confronti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività lavorativa al di fuori dello Stato di residenza, le conseguenze fiscali delle misure di restrizione alla movimentazione, riguarda le sole norme convenzionali, e non ha rilievo nell'interpretazione della normativa interna. Fermo restando che detta analisi è stata accolta dall'Italia, allo stato, unicamente negli accordi amministrativi stipulati con la Francia, la Svizzera e l'Austria, le indicazioni del Segretariato OCSE non esplicano comunque effetti ai fini dell'interpretazione di una norma dell'ordinamento interno.

Conseguentemente, nel presupposto dello status di residenza in Italia dei lavoratori in esame, in relazione al terzo quesito, si è dell'avviso che la disciplina fiscale prevista dal comma 8-bis dell'articolo 51 del Tuir non può trovare applicazione dal momento che tale disposizione richiede il soggiorno all'estero per più di 183 giorni nell'arco di dodici mesi, da parte del lavoratore residente in Italia. Ciò posto, per i motivi illustrati, nella fattispecie in esame si ravvisa lo svolgimento nel nostro Paese della prestazione lavorativa da parte di soggetti residenti. Pertanto, non sono soddisfatte le condizioni previste dal citato comma 8bis ai sensi del quale *"In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'art. 4, comma*

Normativa e prassi in evidenza

1, del D.L. 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 ottobre 1987, n. 398".
La risposta all'ultimo quesito dell'Istante, volto a confermare la correttezza del metodo di conteggio dei giorni illustrato, al fine di soddisfare il requisito dei "183 giorni nell'arco di 12 mesi" previsto dall'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, si considera assorbita da quanto rappresentato in riscontro al terzo quesito.

Il presente parere viene reso sulla base degli elementi e dei documenti presentati, assunti acriticamente così come illustrati nell'istanza di interpello, nel presupposto della loro veridicità e concreta attuazione del contenuto.

Assegno temporaneo per i figli minori: domande fino al 31 dicembre

Inps, circolare, 30/6/2021, n. 93

L'Inps, con circolare n. 93 del 30 giugno 2021, ha comunicato che dal 1° luglio 2021 fino al 31 dicembre 2021 è possibile presentare la domanda per l'assegno temporaneo, la nuova misura mensile di sostegno ai nuclei familiari con figli minori a carico che non hanno diritto all'Anf, cioè lavoratori autonomi, disoccupati, coltivatori diretti, coloni e mezzadri, titolari di pensione da lavoro autonomo e nuclei familiari che non hanno tutti i requisiti necessari per avere diritto all'Anf. La domanda può essere presentata dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, utilizzando i consueti canali: portale web Inps, utilizzando l'apposito servizio online tramite Spid, Carta di identità elettronica 3.0 (CIE), Carta nazionale dei servizi (CNS) e Pin Inps rilasciato entro il 1° ottobre 2020; Contact Center Integrato; Enti di Patronato. Per le domande presentate entro il 30 settembre 2021 saranno riconosciuti gli arretrati dal 1° luglio.

Il testo della circolare n. 93/2021

Inps, circolare, 30 giugno 2021, n. 93

Oggetto: Assegno temporaneo per i figli minori introdotto dal decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 135 dell'8 giugno 2021. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti

1. Premessa

La legge 1° aprile 2021, n. 46, recante "Delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 82 del 6 aprile 2021, all'articolo 1 prevede che, al fine di favorire la natalità, di sostenere la genitorialità e di promuovere l'occupazione, in particolare femminile, il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa, uno o più decreti legislativi volti a riordinare, semplificare e potenziare, anche in via progressiva, le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale.

In via temporanea e nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi della citata legge n. 46 del 2021, a decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, con il decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79, viene introdotto l'"Assegno temporaneo per i figli minori" (di seguito Assegno temporaneo).

2. Requisiti e ambito di applicazione dell'Assegno temporaneo per i figli minori

L'Assegno temporaneo è erogato dall'Inps in presenza di figli minori di 18 anni, ivi inclusi i figli minori adottati e in affidio preadottivo.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 79 del 2021, l'assegno spetta ai nuclei familiari che "non abbiano diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153".

Al riguardo, si ricorda che l'assegno per il nucleo familiare (ANF) di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, è corrisposto alle seguenti categorie di soggetti: lavoratori dipendenti, lavoratori iscritti alla Gestione separata, lavoratori agricoli, lavoratori domestici e domestici somministrati, lavoratori di ditte cessate, fallite e inadempienti, lavoratori in aspettativa sindacale, lavoratori marittimi sbarcati, lavoratori titolari di prestazioni sostitutive della retribuzione, quali i titolari di NASpI

o di disoccupazione agricola, titolari di trattamenti di integrazione salariale, lavoratori assistiti da assicurazione TBC e ai titolari di prestazioni pensionistiche da lavoro dipendente.

In linea generale e ferma restando la sussistenza di tutti i requisiti indicati dalla norma, l'Assegno temporaneo introdotto dal decreto-legge n. 79 del 2021 potrà quindi essere riconosciuto ai nuclei familiari di lavoratori autonomi e ai nuclei familiari in cui sono presenti soggetti in stato di inoccupazione.

Inoltre, l'Assegno temporaneo spetta, in presenza di tutti i requisiti previsti dalla legge, a coloro che beneficiano degli assegni familiari di cui al D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797 (coltivatori diretti, coloni, mezzadri e titolari di pensione da lavoro autonomo), nonché ai nuclei che non beneficiano dell'assegno per il nucleo familiare di cui al decreto-legge n. 69 del 1988, in assenza di uno o più requisiti di legge.

In particolare, con riferimento ai requisiti di accesso, cittadinanza, residenza e soggiorno, il richiedente l'Assegno temporaneo, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, deve cumulativamente essere in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea, o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o del permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di ricerca di durata almeno semestrale;
2. essere soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
3. essere residente e domiciliato in Italia con i figli a carico sino al compimento del diciottesimo anno d'età;
4. essere residente in Italia da almeno due anni, anche non continuativi, ovvero essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale;
5. essere in possesso di un indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) in corso di validità, calcolato ai sensi dell'articolo 7 del D.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159, secondo la tabella di cui all'articolo 2 del decreto-legge n. 79 del 2021.

Nelle ipotesi di cui al punto 1, ai fini del presente beneficio, ai cittadini italiani sono equiparati i cittadini stranieri aventi lo status di rifugiato politico o lo status di protezione sussidiaria (cfr. l'art. 27 del D.lgs 19 novembre 2007, n. 251). Per quanto riguarda, invece, i requisiti di cui al punto 2, nel fare rinvio a quanto previsto dall'articolo 2 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), si ricorda che ai fini delle imposte sui redditi si considerano residenti le persone che per la maggior parte del periodo di imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile.

Relativamente a quanto previsto al punto 3, il richiedente l'Assegno temporaneo deve essere residente e convivente con il minore. Pertanto, il genitore e il minore devono essere coabitanti e avere dimora abituale nello stesso comune (cfr. l'art. 4 del D.P.R. 30 maggio 1989, n. 223) al momento della domanda, ferma restando la possibilità che l'Assegno temporaneo sia erogato nella misura del 50% anche all'altro genitore, così come previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto-legge n. 79 del 2021, in caso di affido condiviso dei minori.

Il diritto alla prestazione dell'Assegno temporaneo è esteso ai nonni per i nipoti minori in linea retta a carico dell'ascendente, qualora essi risultino presenti nell'ISEE dell'ascendente in presenza di un formale provvedimento di affido o in ipotesi di collocamento o accasamento etero familiare (equiparata all'affidamento ex lege n. 184 del 1983).

Diversamente, in caso di famiglia anagrafica composta dai nonni con la presenza di nipoti minorenni, in totale assenza di provvedimento di affido definitivo o temporaneo, per la composizione del nucleo familiare ai fini Isee, vale la regola secondo cui i nipoti minorenni devono essere attratti nel nucleo familiare dei genitori, a cui si applicano in via analogica le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 2, del D.P.C.M. n. 159 del 2013.

Resta esclusa la compatibilità dell'Assegno temporaneo con l'assegno al nucleo familiare di cui

all'articolo 2 del decreto-legge n. 69 del 1988, eventualmente riconosciuto in favore dei nonni. Per quanto concerne la condizione di figli a carico prevista dalla norma, tale requisito sussiste in caso di reddito complessivo annuo del figlio minore non superiore a 4.000 euro (cfr. l'articolo 12 del Tuir).

Per quanto attiene, infine, al punto 4, ove è previsto che il richiedente possa essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale, qualora tale soggetto, in quanto lavoratore, risulti beneficiario di ANF, non potrà accedere alla prestazione dell'Assegno temporaneo per incompatibilità tra le due misure.

3. Misura dell'Assegno temporaneo

L'importo mensile dell'Assegno temporaneo spettante al nucleo familiare è determinato sulla base della tabella allegata al decreto-legge n. 79 del 2021 e riportata in allegato anche alla presente circolare (Allegato n. 1), che individua i livelli di Isee e gli importi mensili per ciascun figlio minore. L'assegno spetta dal primo giorno del mese di presentazione della domanda ed è differenziato in base al numero di figli minori presenti nel nucleo, distinguendo nuclei con uno o due figli minori e nuclei con tre o più figli minori.

In dettaglio, nella tabella:

- si prevede una soglia di Isee pari a 7000 euro, fino a concorrenza della quale gli importi spettano in misura piena, vale a dire pari a 167,5 euro per ciascun figlio in caso di nuclei con uno o due figli, ovvero a 217,8 euro per figlio in caso di nuclei numerosi;
- si prevede una soglia massima pari a 50.000 euro di Isee, oltre la quale la misura non spetta. Gli importi di Assegno temporaneo spettante sono maggiorati di 50 euro per ciascun figlio minore disabile presente nel nucleo; ciò a prescindere dal grado di disabilità del minore come individuato ai fini Isee (medio, grave e non autosufficiente).

La norma chiarisce che si dovrà tenere conto dell'indicatore Isee minorenni determinato ai sensi dell'articolo 7 del D.P.C.M. n. 159 del 2013, che sia in corso di validità al momento della presentazione della domanda. Al riguardo, si ricorda che in caso di nuclei composti da genitori coniugati l'indicatore minorenni coincide con l'Isee ordinario. Sono presi in considerazione anche gli indicatori correnti in corso di validità di cui all'articolo 9 del citato D.P.C.M.

Non si terrà conto di domande per le quali la DSU non è stata presentata e dunque non è possibile rinvenire un Isee attestato, ovvero l'Isee è scaduto o ancora delle DSU nelle quali non è presente il minore per il quale l'Assegno temporaneo è richiesto.

Nel caso in cui venga presentato un Isee che rechi omissioni e/o difformità, la domanda di Assegno temporaneo non potrà essere istruita e dovrà essere valutata dalla Struttura territoriale INPS competente per territorio.

Al riguardo, si ricorda che ai sensi dell'articolo 11, comma 5, del D.P.C.M. n. 159 del 2013, alla luce delle omissioni ovvero difformità rilevate, il soggetto richiedente la prestazione può presentare una nuova DSU, ovvero può comunque richiedere la prestazione mediante l'attestazione relativa alla dichiarazione presentata recante le omissioni o le difformità rilevate. Tale dichiarazione è valida ai fini dell'erogazione della prestazione, fatto salvo il diritto dell'Inps, in qualità di ente erogatore, di richiedere idonea documentazione atta a dimostrare la completezza e veridicità dei dati indicati nella dichiarazione.

L'eventuale sanatoria nei termini di validità dell'Isee comporterà, in presenza degli altri requisiti di legge, il riconoscimento dell'Assegno temporaneo retroattivamente alla data della domanda.

A titolo esemplificativo, sulla base delle tabelle allegato al decreto-legge n. 79 del 2021, l'importo mensile dell'Assegno temporaneo, tenuto conto del numero di figli minori presenti nel nucleo familiare sarà corrisposto con i seguenti importi:

1. nucleo familiare composto da 4 figli minori di cui uno disabile, con Isee fino a 7.000 euro, l'importo spettante sarà pari a 921,20 euro $[(217,8 \times 4) + 50]$;
2. nucleo familiare composto da 2 figli minori con Isee pari a 13.400 euro, l'importo spettante complessivamente è pari a 201 euro $(100,5 \times 2)$;

3. nucleo familiare composto da 2 figli minori disabili, con Isee pari a 33.000,01, l'importo spettante è pari a 189,6 $[(44,8 \times 2) + 100]$.

4. Compatibilità dell'Assegno temporaneo

L'Assegno temporaneo è compatibile con il Reddito di cittadinanza (Rdc) di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e con la fruizione di eventuali altre misure in denaro a favore dei figli a carico erogate dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e di Bolzano e dagli enti locali, nonché, in attesa dell'attuazione della legge n. 46 del 2021, con le misure di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a) e b), della medesima legge, a eccezione dell'assegno al nucleo familiare di cui al decreto- legge n. 69 del 1988.

Pertanto, le seguenti misure sono compatibili con l'Assegno temporaneo:

1. assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori, di cui all'articolo 65 della legge 23 dicembre 1998, n. 448;
2. assegno di natalità di cui all'articolo 1, comma 125, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, all'articolo 23-quater, commi 1 e 2, del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, e all'articolo 1, comma 340, della legge 27 dicembre 2019, n. 160;
3. premio alla nascita, di cui all'articolo 1, comma 353, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;
4. fondo di sostegno alla natalità previsto dall'articolo 1, commi 348 e 349, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;
5. detrazioni fiscali previste dall'articolo 12, commi 1, lettera c), e 1-bis, del TUIR;
6. assegni familiari previsti dal testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, di cui al D.P.R. n. 797 del 1995.

Resta esclusa la compatibilità con l'assegno al nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto- legge n. 69 del 1988, nei casi di importi Anf mensili superiori a zero (cfr. la circ. n. 92/2021).

Per i nuclei familiari percettori del Reddito di cittadinanza, l'Inps corrisponde d'ufficio l'Assegno temporaneo congiuntamente a esso e con le modalità di erogazione del Reddito di cittadinanza.

Il beneficio mensile è determinato sottraendo dall'importo teorico spettante la quota di Reddito di cittadinanza relativa ai figli minori che fanno parte del nucleo familiare, calcolata sulla base del rapporto tra la scala di equivalenza dei minori e quella complessiva del nucleo determinate ai sensi dell'articolo 2, comma 4, del decreto-legge n. 4 del 2019.

Esempio: Nucleo familiare composto da due genitori maggiorenni e due figli minorenni. Scala di equivalenza Rdc pari a 1.8. Isee pari a 7.000 euro. Scala di equivalenza riferita ai soli minori presenti nel nucleo 0.4; Rdc percepito dal nucleo 500 euro mensili.

L'importo teorico dell'Assegno temporaneo è pari a 335,00 euro $(167,5 \times 2)$.

In tale caso, si avrà la seguente formula per calcolare l'importo dell'Assegno temporaneo, che è già assorbito dal Reddito di cittadinanza:

$$500 \times 0.4/1.8 = 111,1$$

Quindi, nell'esempio sopra descritto, la prestazione Rdc va integrata per un importo pari a 223,9 euro $(335-111,1)$.

Nelle ipotesi di domanda di Rdc che si trovi in stato di revoca o di decadenza ovvero che sia terminata essendo decorso il termine di durata della prestazione previsto dall'articolo 3, comma 6, del decreto-legge n. 4 del 2019, è possibile presentare domanda di Assegno temporaneo con decorrenza dalla data della domanda stessa.

Ulteriori indicazioni sull'integrazione della prestazione Rdc in presenza di figli minori saranno eventualmente fornite con apposito messaggio dell'Istituto.

5. Modalità e termini di presentazione della domanda, decorrenza della misura e modalità di pagamento

Ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge n. 79 del 2021, la domanda di Assegno temporaneo è presentata, di norma, dal genitore richiedente, entro e non oltre il 31 dicembre 2021, in modalità

telematica all'Inps ovvero presso gli Istituti di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152, sulla base delle specifiche stabilite dall'Inps.

Se il genitore avente diritto è minorenni o incapace di agire per altri motivi, la domanda può essere presentata dal legale rappresentante in nome e per conto del genitore incapace. In tal caso, i requisiti previsti dal decreto-legge n. 79 del 2021 devono essere comunque posseduti dal genitore minorenni o incapace.

La domanda di Assegno temporaneo dovrà essere inoltrata una sola volta per ciascun figlio, attraverso i seguenti canali:

- portale web, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito www.inps.it, se si è in possesso del codice PIN dispositivo rilasciato dall'Istituto entro il 1° ottobre 2020, oppure di SPID di livello 2 o superiore o una Carta di identità elettronica 3.0 (CIE), o una Carta Nazionale dei Servizi (CNS);
- 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);
- Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Si evidenzia che, in caso di variazione del nucleo familiare in corso di fruizione dell'Assegno temporaneo, dovrà essere presentata una DSU aggiornata entro due mesi dalla data della variazione. Dal mese successivo a quello di presentazione della dichiarazione Isee aggiornata, la prestazione decade d'ufficio ovvero è adeguata nel caso in cui i nuclei familiari abbiano presentato in qualunque momento una nuova domanda di Assegno temporaneo.

In caso di accoglimento della domanda presentata con le modalità di cui sopra, l'Assegno temporaneo decorre dal mese di presentazione della domanda stessa. Per le domande presentate entro il 30 settembre 2021, sono corrisposte le mensilità arretrate a partire dal mese di luglio 2021. Si evidenzia che, successivamente al 30 settembre 2021, la decorrenza della misura corrisponderà al mese di presentazione della domanda.

Per quanto concerne l'erogazione dell'Assegno temporaneo, l'importo spettante, determinato sulla base della tabella allegata al decreto-legge n. 79 del 2021 e alla presente circolare, è corrisposto mediante:

- accredito su rapporti di conto dotati di Iban, area SEPA, intestati al richiedente e abilitati a ricevere bonifici (conto corrente, libretto di risparmio, carta prepagata);
- bonifico domiciliato al richiedente presso lo sportello postale;
- accredito sulla carta di cui all'articolo 5 del decreto-legge n. 4 del 2019, per i nuclei beneficiari di Rdc.

In presenza di genitori coniugati tra loro, genitori naturali di figli nati fuori dal matrimonio, genitore "solo" (ad esempio, vedovo/a, altro genitore che non ha riconosciuto il figlio, ecc.) ovvero che risulti affidatario in via esclusiva del minore, il pagamento è effettuato interamente al genitore richiedente che convive con il minore.

Nell'ipotesi di genitori separati legalmente ed effettivamente o divorziati con affido condiviso disposto con provvedimento del giudice ai sensi della legge 8 febbraio 2006, n. 54, l'Assegno temporaneo, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto-legge n. 79 del 2021, potrà essere accreditato in misura pari al 50% sull'Iban dell'altro genitore, salvo diverso accordo intercorso tra i genitori stessi. Di comune accordo tra loro, infatti, i genitori separati o divorziati possono optare per il pagamento dell'intero importo dell'assegno spettante al genitore richiedente che convive con il minore. Tale opzione dovrà essere espressa nel modello di domanda telematica e dovrà essere validata anche dall'altro genitore; in assenza di tale validazione, il pagamento verrà effettuato nella misura del 50% al genitore richiedente.

6. Istruzioni contabili e monitoraggio della spesa

Come previsto dall'articolo 3, comma 3, del decreto-legge n. 79 del 2021, l'Assegno temporaneo non concorre a formare la base imponibile dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

La prestazione comporta per il 2021 una spesa complessiva stimata pari a 1.580 milioni di euro.

Normativa e prassi in evidenza

L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa anche in via prospettica e comunica i risultati di tale attività al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

Ai fini delle rilevazioni contabili delle disposizioni introdotte dagli articoli da 1 a 4 del decreto- legge n. 79 del 2021, che ha previsto, in attesa dell'adozione dei decreti legislativi attuativi della legge n. 46 del 2021, il riconoscimento di un Assegno temporaneo ai nuclei familiari che non abbiano diritto all'assegno per il nucleo familiare, si provvede, nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAT (Gestione degli oneri per trattamenti di famiglia), all'istituzione dei seguenti conti:

- GAT30204 – per l'erogazione dell'assegno temporaneo dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, corrisposto direttamente ai nuclei familiari che non abbiano diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 del D.L. 69/88, convertito, con modificazioni, dalla L. 153/88 – art. 1 del decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79;
- GAT30205 – per l'erogazione dell'assegno temporaneo dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, corrisposto direttamente ai nuclei familiari percettori del Reddito di Cittadinanza che non abbiano diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 del D.L. 69/88, convertito, con modificazioni, dalla L. 153/88 – art. 1 e 4 del decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79.

Le prestazioni saranno poste in pagamento con la procedura dei pagamenti accentrati e tramite la specifica procedura di pagamento del Reddito di cittadinanza.

La rilevazione contabile del debito nei confronti dei beneficiari avverrà al conto di nuova istituzione:

- GAT10204 – Debiti verso i beneficiari dell'assegno temporaneo - artt. 1 e 4 del decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79.

Eventuali recuperi delle prestazioni indebitamente erogate andranno imputati ai seguenti conti:

- GAT24204 - recupero e/o rientro dell'assegno temporaneo dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, corrisposto ai nuclei familiari che non abbiano diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 del D.L. 69/88, convertito, con modificazioni, dalla L. 153/88 – art. 1 del decreto- legge 8 giugno 2021, n. 79;
- GAT24205 - recupero e/o rientro dell'assegno temporaneo dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, corrisposto ai nuclei familiari percettori del Reddito di Cittadinanza, che non abbiano diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 del D.L. 69/88, convertito, con modificazioni, dalla L. 153/88 – art. 1 e 4 del decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79.

Tali conti saranno associati, nell'ambito della procedura "Recupero indebiti per prestazioni", al codice bilancio di nuova istituzione:

- "1201 – Recupero indebiti relativi all'assegno temporaneo – art. 1 e 4 del D.L. 79/2021 - GAT".
- Gli importi relativi alle partite di cui trattasi che, alla fine dell'esercizio, risultino ancora da definire, saranno imputati al conto esistente GAT00030, mediante la ripartizione del saldo del conto GPA00032. Il suddetto codice bilancio evidenzierà, nell'ambito del partitario del conto GPA00069, eventuali crediti divenuti inesigibili.

Le somme non riscosse dai beneficiari dovranno essere valorizzate, nell'ambito del partitario del conto GPA10031, con il nuovo codice bilancio:

- "3260 - Somme non riscosse dai beneficiari – Assegno temporaneo – art. 1 e 4 del D.L. 79/2021- GAT".

I rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri derivanti dalla corresponsione della prestazione in oggetto, sono definiti direttamente dalla Direzione generale.

Contratto di espansione e indennità mensile Inps, messaggio, 25/6/2021, n. 2419

L'Inps, con messaggio n. 2419 del 25 giugno 2021, ha offerto istruzioni operative sul contratto di espansione e sull'indennità mensile, con riserva di fornire ulteriori indicazioni con riferimento alle novità introdotte dall'articolo 39, D.L. 73/2021. L'Istituto precisa che l'azienda deve utilizzare esclusivamente i seguenti ambienti di comunicazione telematica:

- il "Cassetto previdenziale aziende", per la presentazione dell'accordo relativo al contratto di espansione;
- il Portale delle prestazioni atipiche (di seguito "PRAT"), per la gestione del piano di esodo nelle sue diverse fasi (inserimento delle domande di certificazione del diritto e di calcolo dell'importo dell'indennità, per la verifica della somma richiesta a garanzia del piano di esodo, inserimento delle domande di indennità, la verifica della provvista mensile richiesta a copertura della prestazione).

Il testo del messaggio n. 2419/2021

Inps, messaggio, 25 giugno 2021, n. 2419

OGGETTO: Contratto di espansione e indennità mensile di cui all'articolo 41, comma 5-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. Istruzioni operative

1. Premessa

Facendo seguito a quanto illustrato nella circolare n. 48 del 24 marzo 2021, con la quale è stato illustrato l'ambito di applicazione delle misure previste all'articolo 41, comma 5-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e sono state fornite le istruzioni relative agli adempimenti procedurali per gli operatori delle Strutture territoriali, nonché le modalità di compilazione del flusso Uniemens da parte delle aziende interessate, si forniscono le seguenti istruzioni operative, con riserva di fornire ulteriori indicazioni con riferimento alle novità introdotte dall'articolo 39 del D.L. 25 maggio 2021, n. 73.

Si precisa, preliminarmente, che l'azienda deve utilizzare esclusivamente i seguenti ambienti di comunicazione telematica con l'INPS:

- il "Cassetto previdenziale aziende", per la presentazione dell'accordo relativo al contratto di espansione;
- il Portale delle prestazioni atipiche (di seguito "PRAT"), per la gestione del piano di esodo nelle sue diverse fasi (inserimento delle domande di certificazione del diritto e di calcolo dell'importo dell'indennità, per la verifica della somma richiesta a garanzia del piano di esodo, inserimento delle domande di indennità, la verifica della provvista mensile richiesta a copertura della prestazione).

2. Presentazione del contratto di espansione alla Struttura territoriale competente

Nel richiamare le istruzioni già impartite con la citata circolare, si ricorda e specifica quanto segue. I datori di lavoro sono tenuti a trasmettere alla Struttura INPS territorialmente competente copia del contratto di espansione sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e la "Richiesta di accreditamento e variazione dell'indennità mensile di cui all'art. 41 comma 5-bis, del d.lgs. 148/15, come modificato dall'art. 1, comma 349, della legge 178/2020" (mod. SC96), disponibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione "Moduli".

L'azienda può allegare già in questa fase anche la domanda di autorizzazione all'accesso al "PRAT"

per il personale o il delegato individuato dall'azienda a operare sull'applicazione. Anche tale modulo AA02, denominato "Richiesta di abilitazione ai servizi telematici per gli Enti esodanti", è disponibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione "Moduli".

Nel caso di contratto di espansione sottoscritto da azienda con più matricole, ovvero da un gruppo di imprese o da imprese costituite in stabile organizzazione, e con posizioni contributive presso Strutture territoriali Inps diverse, il contratto e i moduli SC96 afferenti a tutte le aziende interessate devono essere trasmessi a una sola Struttura territoriale Inps, ossia a quella che gestisce la matricola aziendale principale.

Si considera matricola aziendale principale la matricola dell'azienda per la quale nel contratto di espansione è previsto il maggior numero di lavoratori interessati all'esodo, così come indicati nel modulo SC96.

La Struttura territoriale competente che ha in carico la posizione aziendale principale, ricevuto dall'impresa interessata - tramite il Cassetto previdenziale aziende, al seguente oggetto: "Contratto espansione 41 - 5 bis dlgs 148/15" - il contratto di espansione sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, procede alla verifica della sussistenza del requisito dimensionale, dando riscontro all'azienda, entro 5 giorni dal ricevimento della documentazione, dell'avvenuta verifica del requisito dimensionale, dell'attribuzione del codice autorizzazione (c.a.) 9Je dell'avvenuta consegna della documentazione alla Direzione centrale Pensioni, così come indicato al successivo paragrafo 6.

Nel caso di domanda inoltrata alla Struttura territoriale che non è competente, quest'ultima provvederà - tramite PEI avente ad oggetto "Aziende destinatarie del contratto di espansione di cui all'art. 41 comma 5-bis, del dl.gs. 148/15, come modificato dall'art. 1 comma 349 della L.178/20", allegando la documentazione ricevuta tramite il "Cassetto previdenziale aziende"

(contratto di espansione e moduli SC96) - all'inoltro di tale documentazione alla Struttura territoriale competente. La predetta PEI deve essere inviata contestualmente alla Direzione Regionale/ Direzione di coordinamento metropolitano di riferimento della Struttura territoriale mittente e della Struttura territoriale destinataria, nonché all'Area Datori di lavoro della Direzione centrale Entrate. Al riguardo, si precisa che i datori di lavoro in possesso dei requisiti di legge devono presentare la domanda almeno 90 giorni prima della data di ingresso nella prestazione di cui al comma 5-bis dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 148/2015 del primo lavoratore interessato dal piano di esodo previsto dal contratto di espansione.

3. Requisiti dimensionali

L'articolo 41 del decreto legislativo n. 148/2015, nella formulazione precedente alle novità introdotte dall'articolo 39 del D.L. n. 73/2021, aveva disposto che il contratto di espansione potesse essere sottoscritto dalle imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative e, esclusivamente per l'anno 2021, anche dalle imprese con un limite minimo di unità lavorative in organico non inferiore a 500 unità e, limitatamente agli effetti di cui al comma 5-bis, a 250 unità, calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Si ricorda altresì che per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che attuino piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, e che, all'atto dell'indicazione del numero dei lavoratori da assumere ai sensi della lettera a) del comma 2 dell'articolo 41, si impegnino a effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso ai sensi del comma 5-bis, si applica la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro per ulteriori dodici mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASpI al lavoratore.

4. Verifica del requisito dimensionale

Con la circolare n. 48/2021 è stato precisato che i criteri di computo utilizzati per la verifica del re-

quisito dimensionale sono quelli di cui all'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015, che si riferiscono ai lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente la data di sottoscrizione del contratto di espansione.

Il numero dei lavoratori in organico è riferito alla singola impresa (identificata tramite matricola aziendale o tramite codice fiscale nel caso di azienda con più matricole), anche se questa è articolata in più unità aziendali dislocate sul territorio nazionale.

Nella determinazione del numero dei dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoratori a domicilio, dirigenti, ecc.), mentre per il computo delle singole fattispecie contrattuali (lavoratori a tempo determinato, a tempo parziale, ecc.) si rinvia ai criteri precisati nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Il lavoratore assente ancorché non retribuito (per eventi con tutela figurativa e conservazione del posto di lavoro) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore; in tale caso sarà computato il sostituto.

Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensione stagionale; per le aziende di nuova costituzione il requisito, analogamente ai casi di trasferimento di azienda, si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre.

Al fine di procedere al controllo del requisito dimensionale l'operatore della Struttura territoriale competente potrà utilizzare i dati presenti nella sezione "Forza lavoro" nella procedura "Iscrizione e Variazione Azienda".

Sulla base dei suddetti dati, l'operatore provvederà a calcolare la media della forza aziendale nel semestre precedente la sottoscrizione del contratto di espansione, effettuando, ove necessario, l'arrotondamento all'unità superiore.

Qualora il contratto di espansione sia stipulato da aziende strutturate in un gruppo o in un'aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi e detto requisito risulti dal contratto di espansione sottoscritto in sede governativa, con l'indicazione del codice fiscale delle singole imprese costituenti il gruppo o l'aggregazione, con la circolare n. 48/2021 è stato precisato che il requisito occupazionale è valutato considerando il numero complessivo di lavoratori in forza a ogni singola azienda, applicando per ciascuna matricola aziendale interessata i criteri di computo sopra precisati.

Pertanto, al fine di accertare la sussistenza del requisito dimensionale, l'operatore della Struttura territoriale provvederà:

- a calcolare, per ogni singola matricola, utilizzando la funzionalità sopra indicata, il numero dei lavoratori mediamente in forza nel semestre precedente la data di sottoscrizione del contratto di espansione;
- in caso di azienda con più matricole, a calcolare per tale azienda (codice fiscale) il numero di lavoratori mediamente in forza nel semestre precedente la data di sottoscrizione del contratto di espansione, effettuando la somma tra i valori calcolati per le singole matricole;
- in caso di gruppo o di stabile organizzazione, a calcolare il numero di lavoratori mediamente in forza nel semestre precedente la data di sottoscrizione del contratto di espansione, effettuando la somma tra i valori calcolati per le singole aziende (codice fiscale).

(...)

5. Attribuzione del codice autorizzazione 9J alle matricole delle aziende singole ovvero alle matricole delle aziende strutturate in un gruppo o in un'aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi che hanno sottoscritto il contratto di espansione

Il codice autorizzazione 9J assume il nuovo significato di "Azienda destinataria del contratto di espansione di cui all'art. 41 comma 5-bis, del dl.gs. 148/15, come modificato dall'art. 1 comma 349 della L.178/20". Tale c.a. è finalizzato a identificare le matricole delle aziende singole ovvero le matricole delle aziende strutturate in un gruppo o in un'aggregazione di imprese stabile con un'u-

nica finalità produttiva o di servizi che hanno sottoscritto il contratto di espansione.

Nella procedura "Iscrizione e Variazione Azienda" è in fase di implementazione la possibilità, nell'attribuzione del c.a. 9J alla matricola richiedente, di indicare una o più matricole delle aziende strutturate in un gruppo o in un'aggregazione di imprese stabile. L'indicazione di tali ulteriori matricole determinerà in automatico, per queste ultime, l'attribuzione del c.a. 9J indipendentemente dalla Struttura territoriale Inps di riferimento.

La Struttura territoriale competente che riceve tramite il "Cassetto previdenziale aziende", come indicato al paragrafo 2, copia del contratto di espansione e dei moduli SC96, dopo avere accertato la sussistenza del requisito dimensionale, come indicato al paragrafo precedente, provvede ai seguenti adempimenti:

- attribuisce, alle matricole di propria competenza il c.a. 9J;
- nelle more del completamento della funzionalità sopra descritta di attribuzione automatica del c.a. 9J anche alle altre matricole "collegate", invia alle Strutture territoriali che gestiscono le eventuali ulteriori matricole una PEI avente ad oggetto "Aziende destinatarie del contratto di espansione di cui all'art. 41 comma 5-bis, del dl.gs. 148/15, come modificato dall'art. 1 comma 349 della L.178/20", allegando tutta la documentazione ricevuta tramite il "Cassetto previdenziale aziende" (tra cui il contratto di espansione e i moduli SC96), affinché tali Strutture territoriali provvedano all'attribuzione del suddetto c.a. 9J alle matricole di rispettiva competenza. La predetta PEI deve essere inviata contestualmente alla Direzione regionale/Direzione di coordinamento metropolitano di riferimento della Struttura territoriale mittente e delle Strutture territoriali destinatarie, nonché all'Area Datori di lavoro della Direzione centrale Entrate.

6. Comunicazione alla Direzione centrale Pensioni

La Struttura territoriale competente, al termine delle attività indicate ai paragrafi precedenti, comunica alla Direzione centrale Pensioni, alla casella di posta elettronica PrestazioniAtipiche.DG@inps.it, allegando tutta la documentazione ricevuta dall'azienda tramite il "Cassetto previdenziale aziende" (tra cui il contratto di espansione e i moduli SC96):

- il dato relativo alla forza aziendale determinato secondo le indicazioni di cui al paragrafo 4;
- l'avvenuta o meno attribuzione del c.a. 9J, in ragione della circostanza che il requisito dimensionale (con riferimento a quanto indicato nelle circolari n. 48/2021, con riserva di fornire ulteriori indicazioni relativamente alle novità introdotte dall'articolo 39 del D.L. n. 73/2021) sia almeno > di 250.

La Direzione centrale Pensioni provvede all'attribuzione del codice ente e, se richiesta, all'abilitazione del referente aziendale come identificato nel modulo AA02 dandone comunicazione all'azienda. In base al contratto di espansione sottoscritto in sede governativa presentato dall'azienda viene codificato il piano di esodo.

Con successiva comunicazione saranno fornite, a cura della Direzione centrale Pensioni, le istruzioni di dettaglio relative all'utilizzo delle funzionalità del "PRAT".

7. Posizione contributiva dedicata al versamento della contribuzione correlata. Codice autorizzazione 6E

Si ricorda, infine, che l'apertura di un'apposita posizione contributiva dedicata al versamento della contribuzione correlata per i lavoratori in esodo, cui verrà attribuito il codice autorizzazione 6E, avente il significato di "Azienda tenuta al versamento della contribuzione figurativa correlata per lavoratori posti in esodo ex art. 4 della legge n. 92/2012 e art. 41 comma 5-bis decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148", dovrà avvenire da parte della Struttura territoriale che ha in carico la matricola esondante solo successivamente al versamento della provvista in unica soluzione o all'accettazione della fideiussione, la cui verifica è in capo alla Struttura territoriale competente.

Si precisa altresì che qualora all'azienda che ha sottoscritto il contratto di espansione sia già stata attribuita una matricola con il c.a. 6E per il versamento della contribuzione correlata per i lavoratori posti in esodo in applicazione dell'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, della legge 28 giugno, n. 92 (cfr.

la circolare n. 119/2013), la Struttura territorialmente competente provvederà, dopo aver eseguito gli accertamenti di cui sopra, ad aprire un'ulteriore matricola con il c.a. 6E dedicata esclusivamente al versamento della contribuzione correlata dei lavoratori in esodo a seguito di adesione al contratto di espansione. L'operatore avrà cura di annotare nel campo note la dicitura "Azienda che ha sottoscritto il contratto di espansione di cui all'art. 41 comma 5-bis, del d. lgs. n. 148/15".

Infine, si evidenzia che nel caso di contratto di espansione sottoscritto da un gruppo o da un'aggregazione stabile di imprese dovrà essere aperta una matricola con il c.a. 6E per ognuna delle aziende tenute al versamento della contribuzione correlata in forza del contratto di espansione.

8. Domande di certificazione del diritto

Per inserire le domande di certificazione del diritto, il referente aziendale accede al "PRAT" previo accreditamento. Nella voce di menu "Certificazione dei lavoratori" deve essere selezionato il piano di esodo di riferimento e, quindi, nella sezione "Caricamento codici fiscali" devono essere inseriti i codici fiscali dei lavoratori per i quali si intende verificare i requisiti di accesso alla prestazione. Prima dell'inserimento, la procedura propone la seguente dichiarazione: "Dichiaro di essere in possesso della delega al trattamento dei dati contributivi e previdenziali del lavoratore per il quale si chiede la certificazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di cui all'art. 41, comma 5 bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148", che deve essere accettata per poter procedere con l'acquisizione. L'inserimento dei codici fiscali può essere effettuato anche in modo massivo attraverso il caricamento di un file contenente la lista dei lavoratori interessati.

La procedura trasmette le posizioni al sistema di gestione della domanda "WedDom", che crea il prodotto "Verifica del diritto a pensione per indennità art. 41 comma 5 bis dlgs 148/2015".

Ciascuna domanda viene indirizzata alla Struttura territoriale competente, che deve provvedere alla sua definizione entro il termine di 15 giorni, salvo diversa comunicazione, utilizzando il sistema "UNICARPE - FELPE".

Per ciascuno dei lavoratori interessati si procede alla definizione della certificazione, in via prospettica, della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata, considerando che l'indennità non può essere percepita per un periodo superiore a 60 mesi e che l'ultima data utile di cessazione del rapporto di lavoro prevista dalla norma in argomento è il 30 novembre 2021.

In particolare, la certificazione del diritto viene effettuata, in via prospettica, con le seguenti diverse modalità:

- in relazione alla pensione di vecchiaia, la prima decorrenza utile viene calcolata considerando la maturazione del requisito minimo contributivo pari a 20 anni entro l'ultima data utile di cessazione (30 novembre 2021);
- in relazione alla pensione anticipata, la prima decorrenza utile viene calcolata considerando sia la contribuzione maturabile entro l'ultima data utile di cessazione (30 novembre 2021) sia la contribuzione correlata che il datore di lavoro è tenuto a versare fino al conseguimento del diritto.

Viene verificato il primo accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata, entro i 60 mesi successivi, sulla base della normativa vigente al momento della verifica stessa.

Per la sola pensione anticipata, l'ultima contribuzione da lavoro viene proiettata a partire dall'ultimo contributo presente in estratto.

L'esito di ciascuna domanda viene messo a disposizione dell'azienda nel "PRAT", sezione "Verifica requisiti diritto", corredato, nel caso di verifica positiva, della prima data di accesso a pensione a legislazione vigente.

Eventuali problematiche relative alle attività descritte nel presente paragrafo possono essere segnalate tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica contrattoespansione@inps.it.

9. Domande di certificazione dell'importo dell'indennità

Il referente aziendale, nella sezione del menu "Calcolo importo e lettere di certificazione", seleziona dalla lista dei codici fiscali da elaborare i lavoratori per i quali è stata già emessa una certificazione per il diritto positiva e per i quali intende richiedere la certificazione dell'importo dell'indennità.

Normativa e prassi in evidenza

Con riferimento a tali soggetti il referente aziendale deve, inoltre, indicare la data di cessazione del rapporto di lavoro.

I codici fiscali dei lavoratori selezionati vengono trasmessi, ai fini della quantificazione dei benefici spettanti al datore di lavoro, dal "PRAT" alla Direzione centrale Ammortizzatori sociali per il calcolo teorico del periodo di spettanza della NASpI, dell'importo dell'indennità NASpI e della relativa contribuzione figurativa per ciascuno dei lavoratori interessati.

Contestualmente, il "PRAT" trasmette la domanda di calcolo dell'importo dell'indennità al sistema di gestione della domanda "WedDom", che crea il prodotto "Calcolo importo per indennità art. 41 comma 5 bis dlgs 148/2015".

Ciascuna domanda viene indirizzata alla Struttura territoriale competente, che deve provvedere alla sua definizione entro il termine di 15 giorni, salvo diversa comunicazione, utilizzando il sistema "UNICARPE - FELPE".

L'importo della prestazione viene calcolato sulla base della contribuzione accreditata al momento della lavorazione e della decorrenza per l'accesso all'esodo (pensione teoricamente spettante alla stessa decorrenza della prestazione di accompagnamento a pensione).

Nel "PRAT", in relazione alla lista dei codici fiscali elaborati con esito positivo, viene messa a disposizione dell'azienda, per ciascuna posizione, la lettera di certificazione che contiene le seguenti informazioni:

- l'importo mensile lordo della prestazione;
- la decorrenza di accesso alla prestazione di accompagnamento a pensione;
- la decorrenza della pensione che coincide con la scadenza dell'esodo;
- il tipo di pensione alla scadenza della prestazione (vecchiaia/anticipata);
- la data di raggiungimento dei requisiti, che coincide con l'obbligo di versare la contribuzione correlata (solo per le prestazioni finalizzate alla pensione anticipata).

Eventuali problematiche relative alle attività descritte nel presente paragrafo possono essere segnalate tramite e-mail all'indirizzo contrattoespansione@inps.it.

10. Piano di esodo

Nella sezione "Calcolo importo e lettere di certificazione", il referente aziendale seleziona i lavoratori per i quali intende concludere la procedura di esodo.

Per ciascun lavoratore devono essere inserite le seguenti informazioni necessarie per il calcolo della contribuzione correlata: retribuzione imponibile degli ultimi 48 mesi; numero settimane contributive degli ultimi 48 mesi.

Con tali informazioni, fornite dall'azienda, il "PRAT" calcola l'importo mensile della contribuzione correlata.

La selezione di tutti i lavoratori o di parte di essi a cura dell'azienda determina la chiusura del piano di esodo.

Per ciascun lavoratore la Direzione centrale Ammortizzatori sociali restituisce al "PRAT":

il piano contenente tutte le singole rate mensili di NASpI teoricamente spettanti; l'importo della contribuzione figurativa per NASpI.

Per i lavoratori selezionati, il "PRAT" predispose il costo complessivo analitico per ciascun lavoratore così ricavato:

A	B	C	D
importo mensile lordo della prestazione X numero di mensilità della prestazione (e eventuali ratei di 13° del primo e dell'ultimo anno)	sommatorie importo NASpI con relativo decalage (durata NASpI teoricamente spettante - max 24/36 mesi)	importo settimanale contribuzione correlata X numero settimane	importo settimanale contribuzione figurativa NASpI X numero settimane

Costo del piano di esodo: $(A - B) + (C - D)$.

Le voci relative alla contribuzione (C e D) vengono inserite solo nel caso di prestazione finalizzata alla pensione anticipata.

Il costo complessivo è dato dalla somma dei costi individuali.

L'azienda, nella sezione del "PRAT" denominata "Scelta metodo di pagamento", dovrà scegliere tra fideiussione e pagamento in unica soluzione.

Nella sezione "Documenti economici" del "PRAT" saranno quindi messi a disposizione:

il prospetto di quantificazione del programma di esodo, nel quale sono riportati i dati anagrafici dei lavoratori, la data di decorrenza dell'esodo, la data di decorrenza della pensione, la data di raggiungimento dei requisiti, gli importi analitici e complessivi;

la lettera di validazione dell'accordo del contratto di espansione.

Nel caso di opzione per la fideiussione, viene predisposto il fac-simile del documento di fideiussione che l'azienda e la banca (fideiussore) dovranno redigere a garanzia degli obblighi derivanti dal programma di esodo.

Nel caso di opzione per il versamento in unica soluzione viene invece predisposta la lettera di impegno che dovrà essere sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda.

11. Acquisizione della garanzia

L'azienda deve consegnare alla Struttura territoriale presso la quale assolve i propri obblighi contributivi il documento bancario attestante la fideiussione.

La predetta Struttura territoriale, verificata la conformità della fideiussione agli obblighi indicati nel prospetto INPS, ne comunica l'accettazione al datore di lavoro e alla banca, successivamente, provvede a registrare nel "PRAT" le informazioni della fideiussione.

In caso di versamento in unica soluzione, nelle more dell'implementazione della contabilizzazione automatica del pagamento, la Struttura territoriale avrà cura di registrare nel "PRAT" gli estremi del versamento effettuato.

12. Presentazione della domanda di indennità

La domanda è presentata esclusivamente dall'azienda in modalità telematica accedendo alla Sezione "Domanda di indennità" del "PRAT".

Il referente aziendale può inserire nel "PRAT" la domanda di prestazione solodopo l'acquisizione, da parte della Struttura territoriale competente, della garanzia o del pagamento in unica soluzione. Il "PRAT" associa a ogni domanda presentata il relativo piano di esodo e precompila, nella sezione "Dichiarazioni" della domanda telematica i seguenti campi precompilati:

Anno piano di esodo – trasmesso dal "PRAT" (aaaa);

Numero progressivo piano esodo – trasmesso dal "PRAT" (yy);

ABI: NNNNN (codice abi banca fideiussoria inserito nel "PRAT" in fase di acquisizione della garanzia) oppure 11111 se trattasi di pagamento unica soluzione;

CAB: NNNNN (codice cab banca fideiussoria inserito nel "PRAT" in fase di acquisizione della garanzia) oppure 111111 se trattasi di pagamento in unica soluzione.

Tali dati non sono modificabili.

I medesimi dati vengono trasmessi alla procedura di liquidazione "IVSNEW" e registrati nei campi del database:

GP1AAESO: Anno piano di esodo (aaaa); GP1PRESO: Numero progressivo piano esodo (yy); GP1A-

BIFID: NNNNN/11111 (ABI);

GP1CABFIDJ: NNNNN/111111 (CAB).

Tale memorizzazione è necessaria per la creazione della provvista mensile, in caso di garanzia con fideiussione, ovvero per il monitoraggio complessivo, nel caso di garanzia con versamento in unica soluzione.

Il "PRAT" trasmette la domanda di indennità al sistema di gestione della domanda "WedDom", che crea il prodotto "Indennità espansione art. 41 comma 5bis dlgs 148/2015 finalizzata a pensione di Vecchiaia o Anticipata".

Ciascuna domanda viene assegnata alla Struttura territoriale competente per la successiva lavorazione.

13. Calcolo della indennità

Il calcolo in modalità automatica viene effettuato dalla procedura "UNICARPE" sulla base della contribuzione effettiva accreditata in favore del lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

14. Caratteristiche della indennità

La prestazione è individuata dalla categoria 200 - ESPA, "Indennità espansione art. 41, comma 5bis dlgs 148/2015" e ha le seguenti caratteristiche:

non può avere la decorrenza anteriore al 1° gennaio 2021;

la scadenza non può essere di oltre 5 anni successiva alla decorrenza; tale dato viene memorizzato nel campo GP1AF06N del database;

Il codice natura (GP1AF02 del database) viene così valorizzato:

- Primo byte, precompilato in base alla tipologia di domanda: 1 per indennità finalizzata alla pensione anticipata; 0 per indennità finalizzata alla pensione di vecchiaia);
- Terzo byte, da acquisire a cura della sede (seconda lettera): B se è stata utilizzata contribuzione delle Gestioni Speciali; V se utilizzata contribuzione estera.

La prestazione in esame è incompatibile con le pensioni dirette di vecchiaia o anzianità, con l'assegno ordinario di invalidità (se l'assegno è finalizzato alla pensione anticipata) e con la pensione di inabilità.

La tassazione è effettuata con la tassazione IRPEF per scaglioni.

Tale indennità non ha natura di trattamento pensionistico e di conseguenza:

- ai fini fiscali, viene attribuita d'ufficio la detrazione personale da lavoro dipendente;
- non viene perequata annualmente;
- non è assoggettata alla trattenuta ex ONPI;
- non sono riconoscibili trattamenti di famiglia;
- non sono riconoscibili prestazioni collegate al reddito;
- sono previsti contributi sindacali per le organizzazioni sindacali appositamente convenzionate.

L'imputazione contabile della prestazione viene effettuata ai conti appositamente istituiti con la circolare n. 48 del 24 marzo 2021.

15. Comunicazioni

Il provvedimento di liquidazione, con il numero identificativo della prestazione, la decorrenza, la scadenza e l'importo lordo mensile spettante, viene inviato al lavoratore beneficiario.

Nella comunicazione si rammenta al lavoratore che, per ottenere la pensione alla scadenza dell'indennità, occorre presentare la relativa domanda in tempo utile.

16. Provvista mensile

In fase di predisposizione dei pagamenti, la provvista mensile viene aggregata per azienda e per piano di esodo, e trasmessa al "PRAT" con le modalità in uso.

Il "PRAT" provvede alla relativa pubblicazione e alla creazione della stringa utile al versamento, ad eccezione del caso in cui sia presente l'indicazione del versamento in unica soluzione.

Per le modalità di versamento della provvista si rinvia alle istruzioni fornite con il messaggio n. 2873 del 20 luglio 2020 e con la circolare n. 48 del 24 marzo 2021.

17. Pagamento

Il pagamento viene effettuato esclusivamente con valuta al primo giorno bancario, anche nel caso di prima liquidazione.

La prestazione è corrisposto per 13 mensilità fino alla fine del mese antecedente quello previsto

Normativa e prassi in evidenza

per la decorrenza del trattamento di pensione di vecchiaia o di anticipata.

Unitamente all'ultimo mese di assegno verranno corrisposti i dodicesimi di tredicesima spettanti.

Il dettaglio del pagamento viene messo a disposizione del beneficiario nel "Cassetto previdenziale".

Il pagamento al beneficiario è subordinato alla conferma dell'avvenuto versamento della provvista.

Decreto Lavoro e imprese

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 30 giugno 2021, ha approvato, tra l'altro, il D.L. 99 del 30 giugno 2021, pubblicato sulla G.U. n. 155 del 30 giugno 2021, che introduce misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese, in vigore dal 30 giugno 2021.

Introduzione

Il testo prevede, in sintesi:

- che sia fortemente incentivato l'impiego di Pos collegati a registratori di cassa anche mediante crediti d'imposta per l'acquisto, il noleggio e l'uso di tali dispositivi e, per chi se ne avvale, l'azzeramento delle commissioni da pagare per le transazioni per promuovere l'utilizzo della moneta elettronica in funzione di contrasto dell'evasione fiscale;
- la sospensione del programma cashback e supercashback nel secondo semestre del 2021 (le risorse che si rendono conseguentemente disponibili sono destinate a finanziare interventi di riforma in materia di ammortizzatori sociali);
- il rinvio al 31 agosto 2021 dei termini di notifica delle cartelle esattoriali e degli avvisi esecutivi previsti dalla Legge, relativi alle entrate tributarie e non, sospesi dall'articolo 68, comma 1, D.L. 18/2020, e il differimento al 31 luglio 2021 del termine entro il quale i Comuni devono approvare le tariffe e i regolamenti della Tari;
- lo stanziamento di significative risorse, superiori al miliardo di euro, volte ad attenuare l'aumento delle tariffe elettriche determinato da Arera in conseguenza dell'incremento dei prezzi delle materie prime per il trimestre luglio-settembre 2021;
- l'introduzione di importanti novità in materia di lavoro:
 - a) la proroga fino al 31 ottobre 2021 del divieto di licenziamento nel settore della moda e del tessile allargato (codici ATECO 13, 14, 15),
 - b) per i settori nei quali è superato – a partire dal 1° luglio 2021 – il divieto di licenziamento, le imprese che non possano più fruire della Cigs, possano farlo in deroga per 13 settimane fino al 31 dicembre 2021 senza contributo addizionale e, qualora se ne avvalgano, con conseguente divieto di licenziare,
 - c) in un avviso Comune le parti sociali si sono al riguardo impegnate a raccomandare alle imprese di utilizzare tutti gli ammortizzatori sociali che la legge e il D.L. approvato prevedono in alternativa ai licenziamenti,
 - d) l'istituzione di un Fondo per il finanziamento delle attività di formazione dei lavoratori in Cig e NASpI;
- la proroga fino al 16 dicembre 2021 del termine di restituzione del "prestito ponte" già assegnato ad Alitalia con il D.L. 137/2019, autorizzando la prosecuzione delle attività d'impresa, compresa la vendita di biglietti per voli programmati, e stabilendo la revoca delle procedure, anche già in corso, dirette al trasferimento dei complessi aziendali che risultino incompatibili con il piano integrato o modificato tenendo conto della decisione della Commissione Europea;
- l'istituzione di un Fondo di 100 milioni di euro per il 2021, diretto a garantire l'indennizzo dei titolari di titoli di viaggio e voucher emessi dall'amministrazione straordinaria in conseguenza delle misure di contenimento previste per l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e non utilizzati alla data del trasferimento dei compensi aziendali di Alitalia;
- il rifinanziamento della c.d. Nuova Sabatini per un importo pari a 300 milioni di euro per il 2021, finalizzato al sostegno di investimenti produttivi delle piccole e medie imprese per acquisto di beni strumentali cui si aggiungono ulteriori 300 milioni ai sensi del DdL di assestamento di bilancio per l'anno 2021 approvato nella medesima seduta del Consiglio.

Nella seguente tabella sono sintetizzati gli interventi a tutela del lavoro contenuti nel provvedimento, che dovrà poi essere convertito in Legge.

Misure in materia di tutela del lavoro – articolo 4

Comma 1	<p>Dal 30 giugno al 31 dicembre 2021 può essere concessa in via eccezionale la proroga di 6 mesi, ex articolo 44, comma 1-<i>bis</i>, D.L. 109/2018, introdotto dal Decreto Sostegni-<i>bis</i> (per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale, le cui azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale, abbiano incontrato fasi di particolare complessità anche rappresentate dal Mise), previo accordo presso il Ministero del lavoro con la partecipazione del Mise, del Ministero delle infrastrutture e delle Regioni interessate, anche per i trattamenti di integrazione salariale straordinaria ex articolo 94, commi 2 e 2-<i>bis</i>, D.L. 18/2020 (trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale in favore delle aziende operanti nel settore aereo), nel limite di 12,3 milioni di euro per l'anno 2021 e di 6,2 milioni di euro per l'anno 2022 e la dotazione del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale è incrementata di 7,4 milioni di euro per l'anno 2021 e di 3,7 milioni di euro per l'anno 2022.</p>
Commi 2, 4, 5 e 6	<p>I datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, con i codici 13, 14 e 15, che, a decorrere dal 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa, possono presentare, per i lavoratori in forza al 30 giugno 2021, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20, D.L. 18/2020 (Cigo, Aso e Cigo da Cigs) per una durata massima di 17 settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021, senza che sia dovuto alcun contributo addizionale.</p> <p>I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 185,4 milioni di euro per l'anno 2021. L'Inps provvede al monitoraggio del limite di spesa e, qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, non prende in considerazione ulteriori domande.</p> <p>A tali datori di lavoro resta precluso fino al 31 ottobre 2021 l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991 (licenziamenti collettivi), e restano, altresì, sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di Legge, di Ccnl o di clausola del contratto di appalto.</p> <p>Fino alla medesima data del 31 ottobre 2021 resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, e restano, altresì, sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima Legge.</p> <p>Le sospensioni e le preclusioni non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, ai quali è comunque riconosciuto il trattamento NASpI.</p> <p>Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.</p>
Comma 3	<p>Per la presentazione delle domande si seguono le procedure di cui all'articolo 8, commi 3-6, D.L. 41/2021, c.d. Decreto Sostegni.</p>

Comma 8	<p>Mediante l'inserimento dell'articolo 40-<i>bis</i> nel D.L. 73/2021, c.d. Decreto Sostegni-<i>bis</i>, in attesa di conversione in Legge, è previsto un ulteriore trattamento di Cigs.</p> <p>Anche per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica presentate al Mise, ai datori di lavoro di cui all'articolo 8, comma 1, del D.L. 41/2021, c.d. Decreto Sostegni (destinatari Cigo e Cigo da Cigs COVID) che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. 148/2015, è riconosciuto, nel limite di spesa di 351 milioni di euro per l'anno 2021, un trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga agli articoli 4 (durata massima complessiva), 5 (contribuzione addizionale), 12 (durata Cigo) e 22 (durata Cigs), D.Lgs. 148/2015, per un massimo di 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021.</p> <p>L'Inps provvede al monitoraggio del limite di spesa e, qualora emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, non prende in considerazione ulteriori domande. Ai datori di lavoro che presentano tale domanda di integrazione salariale resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991, per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 e restano, altresì, sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di Legge, di Ccnl o di clausola del contratto di appalto. Ai medesimi soggetti resta, altresì, preclusa nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, e restano, altresì, sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima Legge.</p> <p>Le citate sospensioni e preclusioni non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, ai quali è comunque riconosciuto il trattamento di NASpI.</p> <p>Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.</p>
Commi 11 e 12	<p>È istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro il Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale (Fpcrp), con una dotazione iniziale di 50 milioni di euro per l'anno 2021, finalizzato a contribuire al finanziamento di progetti formativi rivolti ai lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale per i quali è programmata una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30%, calcolata in un periodo di 12 mesi, nonché ai percettori della NASpI.</p> <p>Con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Mef, da emanare, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro 60 giorni dal 3 giugno 2021, saranno individuati i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse.</p>
Comma 13	<p>Con effetto dal 1° gennaio 2021, il primo periodo dell'articolo 19, comma 3, D.L. 18/2020, è sostituito dal seguente: "<i>I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 non sono in ogni caso conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 del D.Lgs. 148/2015</i>".</p> <p>Pertanto, dalla data indicata, tali trattamenti non sono più neutralizzati ai fini delle successive richieste.</p>

Contributi per emersione

L'articolo 103, D.L. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 77/2020, al fine di garantire livelli adeguati di tutela della salute individuale e collettiva in conseguenza della contingente ed eccezionale emergenza sanitaria connessa alla calamità derivante dalla diffusione del contagio da COVID-19 e favorire l'emersione di rapporti di lavoro irregolari, ha previsto, per i datori di lavoro italiani o cittadini di uno Stato membro dell'Ue ovvero per i datori di lavoro stranieri in possesso del titolo di soggiorno, la possibilità di presentare istanza per concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini extracomunitari presenti sul territorio nazionale ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare con cittadini italiani, dell'Ue o extracomunitari.

Introduzione

I datori di lavoro interessati hanno potuto inoltrare l'istanza di emersione a decorrere dal 1° giugno 2020 e sino al 15 agosto 2020.

Con la circolare n. 4623/2020 del Ministero dell'interno, Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione, è stata disposta la riapertura dei termini di presentazione dell'istanza per i datori di lavoro che, pur avendo effettuato il versamento forfettario di 500 euro, non hanno inviato alcuna istanza di regolarizzazione di un lavoratore straniero oppure, erroneamente, hanno inviato l'istanza all'Inps e intendono completare la procedura di regolarizzazione. I datori di lavoro interessati potevano accedere dal 25 novembre 2020 all'8 gennaio 2021 al sistema di inoltro telematico delle istanze.

L'ambito di applicazione della norma è circoscritto ai soli datori di lavoro la cui attività rientra tra quelle identificate con un codice ATECO presente all'interno della tabella di cui all'allegato 1, D.I. 27 maggio 2020, e l'istanza può avere ad oggetto:

- la sottoscrizione di un contratto di lavoro subordinato con cittadini extracomunitari presenti sul territorio nazionale;
- oppure la dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro con cittadini italiani, comunitari o extracomunitari.

In caso di dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro con cittadini italiani e comunitari, il rapporto di lavoro irregolare, oggetto dell'istanza, deve avere avuto inizio in data antecedente al 19 maggio 2020 e deve risultare ancora in essere alla data di presentazione dell'istanza. Si considera, comunque, validamente inoltrata l'istanza di emersione di un rapporto di lavoro, iniziato antecedentemente al 19 maggio 2020 e protrattosi sino alla data di presentazione della prima istanza, successivamente corretta perché contenente errori materiali.

I datori di lavoro interessati hanno potuto inoltrare istanza di regolarizzazione per l'emersione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato, con orario a tempo pieno o a tempo parziale secondo la disciplina contrattuale, fermo restando che, per i rapporti di lavoro in agricoltura a tempo determinato, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare la garanzia occupazionale minima di almeno 5 giornate.

In relazione a quanto in premessa, l'Inps, con circolare n. 79/2021, fornisce specifiche indicazioni circa il contributo forfettario per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale.

Il contributo forfettario per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale

Nelle ipotesi di emersione di rapporti di lavoro irregolari con cittadini italiani, comunitari o extracomunitari, già instaurati prima dell'istanza di regolarizzazione, l'articolo 103, comma 7, ultimo periodo, D.L. 34/2020, prevede che il datore di lavoro è tenuto al pagamento di un contributo forfettario per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale, pari,

per ciascun mese o frazione di mese, ai seguenti importi:

- 300 euro per i settori dell'agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- 156 euro per i settori dell'assistenza alla persona per sé stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o disabilità che ne limitino l'autosufficienza;
- 156 euro per il settore del lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

Il contributo forfettario è riscosso dall'Agenzia delle entrate.

Per le istanze presentate allo Sportello unico per l'immigrazione (SUI), riferite a rapporti di lavoro instaurati con cittadini extracomunitari, qualora l'istanza abbia avuto ad oggetto l'emersione di rapporti di lavoro irregolari, il versamento può essere effettuato anche dopo la presentazione della domanda, ma prima della convocazione delle parti presso lo Sportello unico per la sottoscrizione del contratto di soggiorno. Per le domande presentate all'Inps, riferite ai rapporti di lavoro instaurati con cittadini italiani o dell'Unione Europea, il versamento doveva essere effettuato entro 10 giorni dal 28 maggio 2021. In caso di inammissibilità, archiviazione o rigetto della dichiarazione di emersione, ovvero di mancata presentazione della stessa, non si procederà alla restituzione delle somme versate a titolo di contributo forfettario".

Il versamento dei contributi forfettari deve avvenire tramite il modello "F24 Versamenti con elementi identificativi", reperibile presso gli sportelli bancari e gli uffici postali o scaricabile dal sito internet dell'Agenzia delle entrate e del Ministero dell'interno, utilizzando i seguenti codici tributo istituiti dall'Agenzia delle entrate con la risoluzione n. 58/E/2020:

- "CFZP", denominato "Contributo forfettario 300 euro - emersione lavoro irregolare - settori agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse - DM 7 luglio 2020";
- "CFAS", denominato "Contributo forfettario 156 euro - emersione lavoro irregolare - settori assistenza alla persona - DM 7 luglio 2020";
- "CFLD", denominato "Contributo forfettario 156 euro - emersione lavoro irregolare - settore lavoro domestico e sostegno al bisogno familiare - DM 7 luglio 2020".

Si segnala la necessità di indicare nel campo "elementi identificativi" il codice fiscale del lavoratore.

Le somme versate a titolo contributivo

L'articolo 103, comma 7, D.L. 34/2020, prevede che il contributo in argomento sia versato "per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale". In proposito, l'articolo 1, comma 4, D.M. 7 luglio 2020, dispone che l'Agenzia delle entrate, deputata alla riscossione del contributo, provveda a riversare lo stesso:

- per 1/3 all'entrata del bilancio dello Stato, a titolo fiscale;
- per 1/3 all'Inps, a titolo contributivo;
- per 1/3 all'Inps, per il successivo accreditamento al lavoratore, a titolo retributivo.

Considerato che una quota del contributo forfettario è a titolo contributivo, la contribuzione forfettaria può essere versata esclusivamente con riferimento ai periodi che si collocano entro il quinquennio rispetto alla data di presentazione dell'istanza, nel rispetto dei termini di prescrizione quinquennale in materia di contribuzione obbligatoria previdenziale.

Le istanze di emersione dei lavoratori extracomunitari

Il periodo per il quale è dovuto il contributo forfettario è compreso tra la data di decorrenza del rapporto irregolare – come dichiarata nell'istanza di emersione – e la data della stessa istanza.

Si evidenzia che il contributo forfettario è dovuto anche nelle ipotesi di istanze volte all'emersione di un rapporto di lavoro con cittadini extracomunitari titolari di permesso di soggiorno non valido per lo svolgimento di attività lavorativa.

Con il versamento del contributo forfettario in argomento, dovuto per ciascun mese o frazione di mese, il datore di lavoro assolve agli obblighi di versamento della contribuzione afferenti al periodo compreso tra la data di inizio del rapporto di lavoro e la data della domanda di emersione; per il suddetto periodo i lavoratori sono esclusi dal pagamento della contribuzione previdenziale a loro

carico e il datore di lavoro non può applicare la rivalsa per la quota contributiva normalmente posta a carico del lavoratore.

Per i periodi di lavoro successivi, ossia per i periodi di paga decorrenti dal giorno successivo a quello di presentazione dell'istanza, il datore di lavoro è tenuto, invece, al versamento della contribuzione ordinariamente dovuta.

Per i datori di lavoro che, in seguito alla riapertura dei termini prevista con la circolare n. 4623/2020 del Ministero dell'interno, si avvarranno della possibilità di presentare l'istanza di emersione, il contributo forfettario è dovuto fino alla data del 15 agosto 2020. Per i periodi di lavoro successivi, ossia per i periodi di paga decorrenti dal giorno successivo al 15 agosto 2020, il datore di lavoro è tenuto, invece, al versamento della contribuzione ordinariamente dovuta.

Si evidenzia che il contributo forfettario non è dovuto per i rapporti di lavoro instaurati successivamente alla presentazione delle istanze volte alla conclusione di un contratto di lavoro subordinato, in attesa della definizione della procedura finalizzata alla sottoscrizione del contratto di lavoro.

Le istanze di emersione dei lavoratori italiani e comunitari

Gli obblighi contributivi del datore di lavoro - che ha inoltrato istanza di emersione avente ad oggetto rapporti di lavoro irregolari con cittadini italiani e comunitari - afferenti al periodo di lavoro compreso tra la data di inizio del rapporto di lavoro e il 18 maggio 2020 sono assolti con il versamento dell'importo del contributo forfettario.

Per il suddetto periodo, quindi, i lavoratori sono esclusi dal pagamento della contribuzione previdenziale a loro carico e il datore di lavoro non può applicare la rivalsa per la quota contributiva che normalmente è a carico del lavoratore, in quanto il contributo forfettario in argomento copre interamente anche tale quota di contributi.

Per i periodi di lavoro decorrenti dal 19 maggio 2020, il datore di lavoro è tenuto, invece, al versamento della contribuzione ordinariamente dovuta.

Gli adempimenti informativi ai quali è tenuto il datore di lavoro per i periodi per i quali non è dovuto il contributo forfettario

L'Inps, con circolare n. 101/2020, aveva già fornito le istruzioni per gli adempimenti informativi e contributivi - secondo le caratteristiche contributive di ogni datore di lavoro - cui sono tenuti i datori di lavoro per il versamento della contribuzione effettivamente dovuta.

Come sopra precisato, i suddetti obblighi contributivi decorrono:

- dal giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza di emersione, qualora l'istanza abbia ad oggetto l'emersione di un rapporto di lavoro irregolare già in essere con cittadini extracomunitari;
- dal 16 agosto 2020, per le istanze presentate in seguito alla riapertura dei termini qualora l'istanza abbia ad oggetto l'emersione di un rapporto di lavoro irregolare già in essere con cittadini extracomunitari;
- dal 19 maggio 2020, per le istanze aventi ad oggetto la dichiarazione di sussistenza di rapporti di lavoro irregolari con cittadini italiani o comunitari;
- dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro, nel caso di istanze volte all'instaurazione di un rapporto di lavoro con cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale.

I datori di lavoro che hanno presentato più istanze di emersione afferenti a lavoratori non domestici (non deve trattarsi, quindi, di collaboratori domestici o badanti) devono chiedere l'apertura di una posizione contributiva dedicata agli operai agricoli o di un'apposita matricola aziendale per i lavoratori diversi dagli operai agricoli con data di inizio attività riferita alla data più remota di presentazione dell'istanza di emersione. Al riguardo, si chiarisce che, qualora l'apertura della posizione contributiva o della matricola sia richiesta da un datore di lavoro che ha inoltrato più domande di emersione, di cui almeno una avente ad oggetto la dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare già in essere con cittadini italiani o comunitari, la posizione contributiva o la matricola, riferite, rispettivamente, agli operai agricoli o agli altri lavoratori, dovrà essere aperta con

decorrenza dal 19 maggio 2020.

Si precisa che devono essere indicati nei flussi mensili dedicati all'emersione esclusivamente i lavoratori per i quali il datore di lavoro ha presentato un'istanza ai sensi dell'articolo 103, comma 1, D.L. 34/2020. Non devono essere indicati nei flussi di emersione i rapporti di lavoro instaurati con i cittadini extracomunitari dopo che questi abbiano presentato l'istanza di permesso di soggiorno temporaneo ai sensi dell'articolo 103, comma 2.

In particolare, il datore di lavoro può assumere un cittadino extracomunitario, che ha presentato richiesta del permesso di soggiorno temporaneo, di cui all'articolo 103, comma 2, presentando la comunicazione obbligatoria di assunzione entro le 24 ore precedenti l'inizio dell'attività lavorativa, indicando nella tipologia del permesso di soggiorno "In attesa di permesso". In tali casi è sempre dovuta la contribuzione ordinaria dall'inizio del rapporto di lavoro, in quanto il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo forfettario.

Gli obblighi del datore di lavoro e la contribuzione al Fondo di Tesoreria

Si precisa che i datori di lavoro che hanno inoltrato istanze di emersione afferenti a operai agricoli o a lavoratori ad essi assimilati sono tenuti, tra gli altri, anche agli adempimenti previsti in materia di manifestazione della scelta del lavoratore di destinazione delle quote maturande di Tfr.

Quest'ultimo adempimento deve essere assolto entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del contratto di lavoro o, nel caso di domanda di emersione avente ad oggetto la dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare già in essere, entro 6 mesi dall'apertura della matricola. Per i datori di lavoro per i quali sussista l'obbligo contributivo al Fondo di Tesoreria delle quote di Tfr si ricorda che dovranno essere versate le somme maturate in relazione ai periodi di retribuzione per i quali non è dovuto il contributo forfettario, a partire dalla data dalla quale decorre l'obbligo di versamento della contribuzione effettivamente dovuta.

Si precisa inoltre che, qualora il datore di lavoro risulti già titolare di altre posizioni contributive, ai fini della verifica del requisito dimensionale che determina la sussistenza dell'obbligo contributivo al Fondo di Tesoreria, si dovranno conteggiare tutti i lavoratori in forza al codice fiscale del datore di lavoro, compresi i lavoratori oggetto dell'istanza di emersione.

Pertanto, se il rapporto di lavoro oggetto dell'istanza di emersione ha avuto avvio entro l'anno di inizio attività del datore di lavoro, l'eventuale raggiungimento del limite dimensionale – che comporta l'obbligo contributivo al Fondo di Tesoreria – in conseguenza del rapporto di lavoro emerso, determina l'obbligo del datore al versamento al suddetto Fondo delle quote di Tfr relative a tutti i dipendenti in forza (che non abbiano optato per la previdenza complementare), con decorrenza retroattiva dalla data di inizio del rapporto di lavoro, ferma restando la diversa decorrenza sopra indicata per i lavoratori oggetto dell'istanza di emersione.

La contribuzione dovuta nel caso di inammissibilità della domanda o di rigetto dell'istanza

Il mancato versamento del contributo forfettario di 500 euro e del contributo previsto dal Decreto 7 luglio 2020 comportano l'inammissibilità dell'istanza e/o il mancato accoglimento.

Si rammenta, altresì, che non possono essere accolte le domande di emersione inoltrate da datori di lavoro che svolgono attività con un codice ATECO diverso da quelli contenuti nella tabella di cui al Decreto 27 maggio 2020, allegato 1.

Non risultano ammissibili le istanze che hanno ad oggetto la regolarizzazione di rapporti di lavoro già in essere con cittadini italiani o comunitari il cui rapporto di lavoro non sussiste alla data di presentazione dell'istanza. Inoltre, non possono essere oggetto di dichiarazione di emersione i lavoratori già individuati come "lavoratori in nero" a seguito di accertamenti ispettivi o per i quali si sia già proceduto alla notifica di addebiti in data precedente al 1° giugno 2020, data a decorrere dalla quale il datore di lavoro poteva presentare l'istanza di emersione. In caso di inammissibilità, archiviazione o rigetto delle domande il contributo forfettario non sarà restituito.

Inps, circolare, 28/5/2021, n. 79

Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali

Con la circolare n. 77/2021, l'Inps ha illustrato la disciplina del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, istituito dal D.I. 104125/2019, fornendo al contempo le istruzioni relative agli adempimenti procedurali per i propri operatori e le modalità di compilazione del flusso UniEmens da parte dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fondo.

Introduzione

Vale la pena di ricordare che, per assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, per le cause previste dalle disposizioni in materia di integrazione salariale, l'articolo 26, D.Lgs. 148/2015, ha previsto la possibilità di costituire Fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale che possono anche avere la finalità di erogare prestazioni integrative, in termini di importo e durata, rispetto a quelle previste dalla Legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro ovvero prestazioni integrative, in termini di solo importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente, nonché erogare assegni straordinari in caso di esodo agevolato e finanziare attività formative.

Qualora un nuovo fondo sia costituito in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperti dal Fondo di integrazione salariale (Fis), dalla data di decorrenza del nuovo Fondo i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di quest'ultimo e non sono più soggetti alla disciplina del Fis, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.

Ciò premesso, con accordo del 3 ottobre 2017, poi recepito con D.I. 104125/2019, è stato costituito il "Fondo di solidarietà bilaterale per il settore delle attività professionali" ed è stato istituito presso l'Inps il Fondo di solidarietà bilaterale per il settore delle attività professionali (d'ora in avanti Fondo). Il settore rientrava nell'ambito di applicazione del Fis e, quindi, dalla data di decorrenza del nuovo Fondo, i datori di lavoro, ai fini dell'obbligo contributivo, rientrano nel novero dei soggetti tutelati dallo stesso e non sono più destinatari della disciplina del Fis, mentre per quanto riguarda l'accesso alle prestazioni ordinarie, in assenza del Comitato amministratore, tali prestazioni non possono essere erogate, con la conseguenza che solo una volta nominato il Comitato amministratore il Fondo potrà dirsi pienamente operativo.

Fino alla suddetta data, al fine di garantire continuità di reddito ai lavoratori sospesi o in riduzione di orario, i datori di lavoro possono continuare a presentare domanda al Fondo di provenienza, ma la contribuzione versata dai datori di lavoro nel periodo intercorrente tra la data di entrata in vigore del Fondo e la data di operatività del medesimo contribuisce alla "previa costituzione di specifiche riserve finanziarie", propedeutiche alla concessione degli interventi a carico dei Fondi.

Caratteristiche del Fondo

Il Fondo ha lo scopo di fornire ai dipendenti dei datori di lavoro del settore delle attività professionali – che occupano mediamente più di 3 dipendenti – una tutela a sostegno del reddito, in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie, di cui, rispettivamente, agli articoli 11 e 21, D.Lgs. 148/2015.

Nello specifico, sono beneficiari degli interventi a sostegno del reddito garantiti dal Fondo i dipendenti dei datori di lavoro del suddetto settore delle attività professionali, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante e con l'esclusione dei dirigenti.

Sono tenuti al versamento del contributo di finanziamento al Fondo i datori di lavoro del settore

delle attività professionali – individuati dai codici ATECO riportati nella tabella di cui all'allegato n. 2 della circolare – appartenenti a tipologie e classi dimensionali non destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al Titolo I, D.Lgs. 148/2015, che impiegano mediamente più di 3 dipendenti. Il superamento della soglia dimensionale si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

I datori di lavoro aventi i requisiti per l'iscrizione al Fondo del Trentino e al Fondo di Bolzano-Alto Adige potranno uscire da detti Fondi territoriali e aderire al Fondo di solidarietà bilaterale per il settore delle attività professionali, non saranno più soggetti alla disciplina del Fondo del Trentino e del Fondo di Bolzano-Alto Adige dal primo giorno del mese successivo alla data di adesione al nuovo Fondo, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. I contributi già versati o dovuti al Fondo del Trentino e al Fondo di Bolzano-Alto Adige restano acquisiti ai medesimi Fondi. Il Fondo non ha personalità giuridica, costituisce una gestione dell'Inps e gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale. Il Fondo ha obbligo di bilancio in pareggio e non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziaria; gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

Avverso i provvedimenti adottati dal Fondo per le materie di competenza è possibile proporre ricorso al Comitato amministratore del Fondo, al quale spetta decidere in unica istanza. I ricorsi devono essere indirizzati al Comitato amministratore del Fondo di solidarietà, presso la Direzione generale dell'Inps.

Il Fondo provvede, nei confronti dei soggetti aderenti, all'erogazione di un assegno ordinario a favore dei lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per cause previste dalla legislazione vigente in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, con accredito della contribuzione correlata.

Finanziamento, codifica aziende e compilazione UniEmens

Le prestazioni del Fondo sono finanziate dai contributi di seguito elencati, cui si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi, nonché le disposizioni in materia di prescrizione:

- contributo ordinario mensile dovuto da marzo 2020 sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori, pari allo 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 3 e sino a 15 dipendenti e allo 0,65% per tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, tenendo presente che tra gli apprendisti il contributo si versa solo per quelli con contratto professionalizzante perché sono gli unici ammessi alle prestazioni del Fondo;
- contributo addizionale a carico del datore di lavoro, nella misura del 4%, calcolato sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori che fruiscono della prestazione di assegno ordinario.

Il Fondo è riservato ai datori di lavoro che occupano, mediamente, più di 3 dipendenti nel semestre precedente, le cui posizioni contributive dovranno essere contraddistinte dal codice di autorizzazione (c.a.) "0S" (zero S), che, a partire dal periodo di paga marzo 2020, assume il significato di "Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali". L'attribuzione del c.a. "0S" avverrà in automatico, con contestuale eliminazione del codice di autorizzazione del Fondo di provenienza ("0J" connotante gli iscritti al FIS) e sarà visualizzabile sul "Cassetto previdenziale Aziende". In presenza del codice di autorizzazione "0S" il controllo del requisito occupazionale sarà effettuato a livello procedurale.

I datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale computando i lavoratori denunciati su più matricole dovranno comunicarlo all'Inps per consentire l'attribuzione alle matricole con numero di dipendenti inferiore al limite del codice di autorizzazione "6G", che assume il nuovo e più ampio significato di "Azienda con più di 5 dipendenti e fino a 15 che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi al Fondo di integrazione salariale e Azienda con più di 3 dipendenti e fino a 15 che opera su più

posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi al Fondo di solidarietà per le attività professionali". Ai fini della corretta applicazione dell'aliquota contributiva, i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più di 15 dipendenti computando i lavoratori denunciati su più matricole dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali di competenza, per consentire l'attribuzione alle matricole con numero di dipendenti inferiore a tale limite del codice di autorizzazione "2C", che ha il più ampio significato di "Azienda che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi ai Fondi di solidarietà e al Fondo di solidarietà per le attività professionali", nel caso di azienda con più di 15 dipendenti che opera su più posizioni. L'utilizzo dei codici di autorizzazione "6G" e "2C" è necessario perché le aliquote contributive sono differenziate in base al raggiungimento di uno dei diversi limiti occupazionali. In entrambi i casi viene escluso, da parte della procedura, il controllo del limite occupazionale, perciò ogni variazione della media occupazionale tale da determinare una variazione del codice di autorizzazione dovrà essere comunicata all'Inps a cura del datore di lavoro.

Qualora un medesimo datore di lavoro eserciti attività plurime connotate da autonomia funzionale, gestionale e organizzativa e, quindi, classificate in settori diversi, il requisito occupazionale deve essere determinato in relazione al numero di dipendenti distintamente occupati in ognuna delle attività.

Con specifico riferimento ai datori di lavoro aventi i requisiti per l'iscrizione al Fondo del Trentino e al Fondo di Bolzano-Alto Adige, l'attribuzione del suddetto codice di autorizzazione "0S" alle relative matricole (e la contestuale eliminazione ex nunc dei c.a. "7V" e "6P") avverrà, esclusivamente su richiesta dei datori di lavoro, da presentare tramite il "Cassetto previdenziale Aziende".

Dal mese di maggio 2021, ai fini UniEmens, la contribuzione ordinaria sarà calcolata nell'aliquota complessiva applicata sulle retribuzioni imponibili di tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti e degli apprendisti con contratto di apprendistato non professionalizzante.

Ai fini del versamento del contributo ordinario, dovuto per le mensilità da marzo 2020 ad aprile 2021, occorre regolarizzare le competenze arretrate entro il 16 agosto 2021, seguendo le apposite istruzioni della circolare.

I datori di lavoro aderenti al Fondo, che abbiano versato il contributo ordinario al Fis dal mese di marzo 2020 al mese di aprile 2021, dopo avere ottenuto il c.a. "0S" e l'eliminazione del c.a. "0J", potranno recuperare il suddetto contributo entro il 16 agosto prossimo, indicando l'importo indebitamente versato con il codice conguaglio già in uso "L220" (Fis), da valorizzare all'interno della sezione <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale>.

Con il messaggio n. 2265/2021, l'Inps ha precisato che i datori di lavoro con media occupazionale compresa tra più di 3 e 5 dipendenti, tenuti al versamento della contribuzione ordinaria pari allo 0,45%, nel caso in cui non riescano ad assolvere l'obbligo contributivo relativo alla mensilità di maggio 2021, potranno inserire l'importo dovuto per il mese di maggio 2021 sulle denunce di competenza giugno o luglio 2021, utilizzando il codice previsto per il versamento della contribuzione arretrata "M179", previa richiesta, entro il 30 giugno 2021, alla Struttura territoriale competente tramite "Cassetto previdenziale" di eliminazione del codice di autorizzazione 0S - 6G per la sola mensilità di maggio 2021.

Rinnovi contrattuali maggio 2021

Metalmeccanica cooperative – Accordo 31 maggio 2021

In data 31 maggio 2021 è stato siglato da Agci Produzione e lavoro, Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative lavoro e servizi con Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, il rinnovo del Ccnl per i dipendenti dalle aziende cooperative metalmeccaniche. Di seguito si riepilogano le principali disposizioni per le tipologie flessibili.

Tipologie contrattuali

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

A) Part-time

Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse del lavoratore. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro a orario ridotto può prevedere una riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro (c.d. orizzontale), ovvero lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno (c.d. verticale), oppure attraverso una combinazione delle precedenti modalità giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (c.d. misto).

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche ai fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time c.d. verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rsu.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

Clausole elastiche

Possono essere concordate clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente la Rsu o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura

onnicomprensiva pari al 15% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei casi di cui al paragrafo "Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale" e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;
- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e Rsu ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Lavoro supplementare e straordinario

Tutte le volte che l'orario concordato sia inferiore all'orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o amministrative, previa comunicazione alle Rsu e salvo comprovati impedimenti individuali. Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.

Per lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina contrattuale di cui all'articolo 7, Sezione quarta, Titolo III.

Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'Usl territorialmente competente hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, previa richiesta del lavoratore.

Nelle aziende con più di 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 4% del personale in forza a tempo pieno (con arrotondamento all'unità superiore):

a) accoglierà le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap; necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni; ove la suddetta percentuale sia stata raggiunta, eventuali richieste motivate dalla necessità di accudire i figli fino al compimento di 3 anni saranno accolte fino ad una percentuale massima complessiva del 5 per cento del personale in forza a tempo pieno;

b) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;

c) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nelle aziende fino a 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 3% dei lavoratori in forza a tempo pieno (con arrotondamento all'unità superiore):

Contrattazione collettiva

- a) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate e debitamente documentate, dalle ragioni indicate al comma precedente alle lettere a) e b); i casi di cui alla lettera a) hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time; ove la suddetta percentuale sia stata raggiunta, eventuali richieste motivate dalla necessità di accudire i figli fino al compimento di 3 anni saranno accolte fino a una percentuale massima complessiva del 4% del personale in forza a tempo pieno;
- b) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione all'infungibilità o allo scostamento dalla percentuale massima complessiva, sarà svolto un confronto con la Rsu per individuare un'idonea soluzione.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, l'azienda, su richiesta della Rsu, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata, che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 30 giorni dalla richiesta.

B) Contratto di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal Ccnl Metalmeccanica cooperative e ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Per i contratti con durata fino a 36 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti dall'articolo 2, Sezione Quarta - Titolo VI, per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui all'articolo 12, comma 4, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente e adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come previsto dall'articolo 1, Sezione quarta, Titolo V.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato nonché la Rsu dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, D.Lgs. 151/2001.

Nei caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine ovvero in somministrazione si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso la medesima azienda, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Stagionalità

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963, e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita, nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rsu, d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai sopra può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro, rispettivamente, 6 mesi e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

C) Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro nelle 2 tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato laddove siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato. Le parti confermano che a tali fini, così come previsto dalla legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionale. Fermo restando quanto condiviso nella clausola di salvaguardia posta in calce al presente articolo, le parti confermano che le previsioni di cui alla lettera C), definite con il Ccnl, non costituiscono una modifica, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, dei limiti di durata stabiliti dalla medesima legge in caso di successione di più contratti a termine.

Lavoro agile

Entro la data di stesura del presente Ccnl, le parti, in seguito al ricorso diffuso al lavoro agile conseguente alle misure di contenimento della pandemia COVID-19, nel confermare il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in "presenza", convengono di affidare a una Commissione paritetica il compito di monitorare il processo legislativo inerente allo smart working, analizzare le buone pratiche aziendali attivate in questo periodo di pandemia, definire un quadro normativo che contempli, tra gli altri, i temi dell'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici, e del diritto alla formazione.

Tutto ciò per addivenire ad uno specifico articolo che regolamenti il "lavoro da remoto" all'interno del contratto nazionale cooperativo.

Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre

venerdì 20 agosto

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Versamento ritenute da modello 730 – Sostituti d'imposta

Versamento delle ritenute, risultanti dai modelli 730, effettuate sulle retribuzioni erogate nel mese di luglio ai lavoratori che si sono avvalsi dell'assistenza fiscale.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Contributi Inps – Artigiani e commercianti

Versamento della seconda rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento della rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2020 e all'ac-

conto 2021, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al II trimestre relativi agli agenti e rappresentanti.

martedì 31 agosto

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al III trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

mercoledì 15 settembre

Inail - Domande di accentramento

Termine per presentare la domanda di autorizzazione all'accentramento delle posizioni assicurative Inail, per le aziende dislocate sul territorio nazionale.

giovedì 16 settembre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all’Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all’ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Contributi Inps – Artigiani e commercianti

Versamento della seconda rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale.

giovedì 30 settembre**UniEmens – Invio telematico**

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al II trimestre.



TeamSystem Studio Cloud

Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

La soluzione per innovare
e far crescere il business del Professionista.
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata



 **TeamSystem**

PREMIUM PARTNER