



Roma, Li 24 dicembre 2021

Oggetto: *Newsletter* Lavoro dipendente e Welfare ANSI - Studio ACTA – “Le novità giuslavoristiche, previdenziali e fiscali del mese”

Spett.le Associato,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità del mese in materia di Lavoro dipendente e Welfare.

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

ANSI - Studio ACTA

Sommario

<i>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO.....</i>	2
<i>NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA</i>	8
<i>NOVITÀ IN MATERIA FISCALE</i>	15

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

1. Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel settore privato

Il 7 dicembre 2021, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo “Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile” nel settore privato. Hanno aderito Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisa, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra.

Il Protocollo individua il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in smart working, nonché le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale, nel rispetto della disciplina di cui alla L. 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, e affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all’attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

Il Protocollo prevede che l’adesione allo smart working avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso. Inoltre, l’eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

Si prevede la sottoscrizione di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore come definito dagli articoli 19 e 21 della L. n. 81/2017 e secondo quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Tale accordo deve adeguarsi ai contenuti delle eventuali previsioni della contrattazione collettiva di riferimento ed essere coerente con le seguenti linee di indirizzo definite nel Protocollo, prevedendo:

- la durata dell’accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- l’alternanza tra i periodi di lavoro all’interno e all’esterno dei locali aziendali;
- i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali;

- gli aspetti relativi all’esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;

- gli strumenti di lavoro;
- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall’art. 4 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- l’attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

In presenza di un giustificato motivo, sia il datore sia il lavoratore possono recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato oppure senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

L’attività lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l’assenza di un preciso orario di lavoro e per l’autonomia nello svolgimento della prestazione nell’ambito degli obiettivi prefissati, nel rispetto dell’organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell’operatività dell’azienda e dell’interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

La prestazione in smart working può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa; a tal fine, devono essere adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Nei casi di assenza c.d. legittima (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione.

Il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge (a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o

familiari, di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992); invece, non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza.

Salvo diversi accordi, il datore di lavoro di norma fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Tuttavia, se le parti concordano l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza e possono essere previste eventuali forme di indennizzo per le spese.

In tema di salute e sicurezza sul lavoro, il Protocollo stabilisce che ai lavoratori agili trova applicazione la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23 della L. n. 81/2017, nonché il rispetto degli obblighi di salute e sicurezza previsti dal D.Lgs. n. 81/2008. Inoltre, la prestazione di lavoro in modalità agile deve essere eseguita esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e di riservatezza dei dati trattati.

Pertanto, il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; a tal fine, il datore di lavoro garantisce la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

Ciascun lavoratore agile ha diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo, anche con riferimento ai premi di risultato, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva.

Le Parti sociali promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche per favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la

conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Inoltre, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Per garantire a tutti i lavoratori agili pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. Tali percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in smart working.

2. Decreto Interministeriale n. 402 del 17 ottobre 2021

Con il decreto n. 402 del 17 dicembre 2021, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze individua per l'anno 2022, sulla base dei dati ISTAT relativi alla media annua, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione previsti dall'art. 4, commi 8-11, l. n. 92 del 2012.

Visti i decreti emanati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, con i quali sono stati individuati i settori e le professioni riferiti alle annualità dal 2013 al 2020 e, da ultimo, il decreto 16 ottobre 2020 con il quale sono stati individuati i settori e le professioni per l'anno 2021, viste le risultanze acquisite dall'ISTAT e rilevata l'esigenza di individuare la categoria di lavoratori svantaggiati, i settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25% sono principalmente tre, ossia agricoltura, industria e servizi.

Le attività e le professioni con una maggiore percentuale di disparità risultano:

- membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e

ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale;

- ingegneri, architetti e professioni assimilate;
- operai di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio;
- imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende;
- sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate;
- artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali;
- conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento;
- agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia.

3. Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione - III trimestre 2021

L'Istat, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Inps, l'Inail e l'Anpal hanno pubblicato, nella data del 20 dicembre, sui rispettivi siti web, la Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione nel terzo trimestre 2021.

Nel terzo trimestre 2021 l'input di lavoro, misurato in termini di Ula (Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno), aumenta sia in termini congiunturali (+1,5% rispetto al secondo trimestre 2021) sia su base annua (+3,7% rispetto al terzo trimestre 2020); lo stesso andamento si osserva per il Pil, in aumento rispettivamente del +2,6% e +3,9%. L'occupazione, a sua volta, presenta una rilevante crescita congiunturale e tendenziale.

Su base congiunturale, la crescita dei dipendenti risulta in termini sia di occupati (+0,9%, Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro) sia di posizioni lavorative del settore privato extra-agricolo (+2,6%, Istat, Rilevazione Oros). Per queste ultime l'aumento è il risultato di una crescita moderata nell'industria in senso stretto (+0,6%), più rilevante nelle costruzioni (+2,6%) e decisamente sostenuta nei servizi (+3,5%).

La crescita congiunturale delle posizioni lavorative dipendenti trova conferma nei dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali relativi alle Comunicazioni obbligatorie (CO) rielaborate, che evidenziano un aumento di +163

mila posizioni negli ultimi tre mesi, sia a tempo indeterminato (+47 mila rispetto al secondo trimestre 2021) sia a tempo determinato (+116 mila).

Nel terzo trimestre 2021 le attivazioni di rapporti di lavoro alle dipendenze sono state 2 milioni 584 mila (+18,3% in tre mesi) e le cessazioni 2 milioni 421 mila (+20,0%).

Anche su base tendenziale, l'occupazione dipendente è in aumento in termini sia di occupati (+3,3% in un anno, Istat-Rfl) sia di posizioni lavorative dei settori dell'industria e dei servizi (+5,0%, Istat-Oros). I dati delle CO mostrano, analogamente, una significativa crescita delle posizioni lavorative (+688 mila rispetto al terzo trimestre del 2020), che riguarda tutti i settori di attività economica a eccezione di quello agricolo; la dinamica positiva trova conferma nei dati dell'Inps-Uniemens (+557 mila posizioni in un anno), con le differenze sostanzialmente imputabili al diverso perimetro di osservazione.

Su base annua, prosegue la crescita delle posizioni lavorative a tempo indeterminato, seppur in rallentamento, sia nei dati delle CO (+307 mila in un anno; era +365 mila nel secondo trimestre 2021 e +389 mila nel primo) sia in quelli dell'Uniemens (+182 mila, +184 mila e +207 mila, rispettivamente). La dinamica delle posizioni a tempo determinato risulta decisamente positiva tanto nei dati delle CO (+380 mila; Tavola 2) quanto in quelli di Uniemens riferiti alle sole imprese private (+375 mila unità).

Il lavoro indipendente, secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl), presenta invece una diminuzione sia in termini congiunturali (-35 mila occupati, -0,7%) sia su base annua (-80 mila occupati, -1,6%). Nei dati Rfl, la crescita congiunturale dell'occupazione (+121 mila, +0,5%) si associa alla diminuzione dei disoccupati e degli inattivi di 15-64 anni; anche su base tendenziale l'aumento degli occupati (+505 mila unità, +2,2%) si accompagna al calo delle persone in cerca di occupazione (-308 mila, -12,0%) e degli inattivi 15-64enni (-453 mila, -3,3% rispetto al terzo trimestre 2020).

Secondo le CO, nel terzo trimestre 2021, il 31,2% delle posizioni lavorative attivate a tempo determinato ha una durata prevista fino a 30 giorni (il 9,9% un solo giorno), il 31,1% da due a sei mesi, e lo 0,6% supera un anno. Nel complesso, si riscontra un aumento

dell'incidenza delle attivazioni dei contratti di brevissima durata (16,4% fino a una settimana, +2,2 punti rispetto al terzo trimestre 2020), e di quelli da sei mesi a un anno (+2,2 punti).

Dopo il calo ininterrotto dal primo trimestre del 2019 al terzo del 2020 e l'avvio della ripresa a partire dal quarto 2020, nel terzo trimestre 2021 il numero dei lavoratori in somministrazione presenta una nuova forte crescita portandosi a 464 mila unità (+105 mila, +29,3% nei dati InpsUniemens rispetto al terzo trimestre 2020). Anche il numero dei lavoratori a chiamata o intermittenti, sebbene a ritmi meno intensi dello scorso trimestre, continua a crescere in modo sostenuto (+24 mila, +10,8% rispetto al corrispondente trimestre del 2020 nei dati Inps-Uniemens) attestandosi a 244 mila unità.

Nei primi nove mesi del 2021 il Contratto di Prestazione Occasionale è rimasto in linea con i valori del 2020 coinvolgendo mediamente, ogni mese, circa 13 mila lavoratori. Nello stesso periodo del 2021, il Libretto Famiglia registra un valore medio mensile di circa 23 mila prestatori. Il numero di lavoratori pagati con i titoli del Libretto Famiglia, a seguito delle disposizioni del c.d. bonus baby-sitting 2020, da marzo 2020 aveva fatto registrare un progressivo aumento fino a superare le 300 mila unità a giugno 2020; da settembre il numero mensile era sceso a circa 11 mila, tornando ai livelli del 2019. L'inversione di tendenza registrata soprattutto nei primi mesi del 2021 è dovuta alle nuove norme del DL 30/2021.

Gli infortuni sul lavoro, accaduti e denunciati all'Inail, nel terzo trimestre del 2021 sono stati 121 mila (104 mila in occasione di lavoro e 17 mila in itinere), oltre 6 mila denunce in più (+5,4%) rispetto all'analogo trimestre del 2020. Gli esiti mortali denunciati sono stati 216 (150 in occasione di lavoro e 66 in itinere), 12 in più rispetto al terzo trimestre del 2020 (+5,9%). Il confronto con il terzo trimestre dell'anno precedente non è particolarmente condizionato dalla pandemia da Covid-19: in entrambi i periodi le denunce "da contagio" sono risultate 2-3 mila con analoga incidenza sul complesso delle denunce (stessa considerazione per i casi mortali). Nonostante l'aumento rispetto all'anno precedente, le denunce del 2021 risultano ancora inferiori ai dati del 2019 pre-pandemia.

Le malattie professionali denunciate all'Inail e protocollate nel terzo trimestre del 2021 sono state 11.695, 279 casi in più (+2,4%) rispetto all'analogo periodo dell'anno

precedente. Il contenuto aumento si registra dopo il precedente trimestre caratterizzato da una crescita importante delle denunce (+143,8% tra aprile e giugno del 2021 rispetto al 2020). I numeri del 2021 e del 2020 restano comunque inferiori a quanto osservato nel periodo pre-pandemia.).

4. Circolare Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 4 del 2021: gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro – chiarimenti

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con la circolare n. 4 del 9 dicembre 2021, fornisce i chiarimenti sulle novità del decreto fisco-lavoro (D.L. n. 146/2021, attualmente all'esame del Parlamento per la definitiva conversione in legge) inerenti le gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro (Allegato I del D.Lgs. 81/2008) che legittimano l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

A seguito delle novità introdotte dalle disposizioni attualmente oggetto di esame parlamentare, il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale previsto dal Testo unico della sicurezza sul lavoro è stato sostanzialmente modificato al fine di arginare il grave e dilagante fenomeno degli infortuni sul lavoro.

Il nuovo testo dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 dovrebbe prevedere che il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale venga adottato in tutti i casi in cui sia accertato, nell'unità produttiva ispezionata, l'impiego di personale irregolare in misura pari o superiore al 10% del totale dei lavoratori regolarmente occupati, o la sussistenza di gravi violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro individuate dall'Allegato I del medesimo TUSL.

Relativamente a quest'ultimo aspetto, l'Istituto - come, peraltro, preannunciato nella circolare n. 3/2021 - ha ritenuto opportuno puntualizzare, per ciascuna delle tredici fattispecie elencate nell'Allegato 1 del TUSL, quali siano in concreto le condizioni che, una volta accertate, prevedono l'adozione del provvedimento cautelare.

La circolare ribadisce che, per tutte queste violazioni alla disciplina prevenzionistica, il personale ispettivo dovrà adottare i provvedimenti di prescrizione obbligatoria

previsti dagli artt. 20 e ss., D.Lgs. n. 758/1994, salvo nei casi in cui gli illeciti non siano, in ragione della pena prevista, assoggettabili a tale procedura.

Infine, l'Istituto precisa che nei confronti dei lavoratori irregolarmente occupati nella misura di almeno il 10%, l'ulteriore causa di sospensione di cui al punto 3 dell'Allegato 1 (mancata formazione ed addestramento) potrà essere adottata (con conseguente cumulo delle somme aggiuntive da versare per la relativa revoca) solo se gli stessi risultino adibiti ad attività per le quali siano congiuntamente previsti l'obbligo di formazione e quello di addestramento. In caso contrario, la revoca del provvedimento di sospensione per occupazione di lavoratori "in nero" conseguirà alla verifica della prenotazione del corso di formazione di cui all'art. 37 TUSL e della visita medica, ove obbligatoria.

5. Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1799 del 2021: ammissibilità della conversione in cassa integrazione con causale Covid-19 dei periodi di ferie

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 1799 del 23 novembre 2021, fornisce il proprio parere sulla condotta del datore di lavoro che modifichi in CIGO con causale Covid-19 le giornate di ferie richieste dai lavoratori "già programmate e concesse", nonché la possibilità di adottare il provvedimento di disposizione da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

L'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che, *«fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 c.c., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva (...) va goduto per almeno due settimane consecutive, in caso di richiesta del lavoratore nel corso dell'anno di maturazione e per le restanti due settimane, nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione»*. In forza dell'art. 2109 c.c., viene riconosciuto al datore di lavoro, nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività imprenditoriale, la facoltà di determinare la collocazione temporale delle ferie, nonché in alcune ipotesi di modificarla.

Inoltre, come già chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con l'interpello n. 19/2011, eventuali deroghe alla fruizione del diritto costituzionalmente garantito

ex art. 36, comma 3, Cost., sono ammissibili, previa comunicazione al lavoratore, esclusivamente laddove le esigenze aziendali assumano carattere di eccezionalità ed imprevedibilità e come tali siano supportate da adeguata motivazione.

Costituiscono, ad esempio, ipotesi oggettive derogatorie all'ordinaria modalità di fruizione delle ferie, gli interventi a sostegno del reddito ordinari e straordinari, in cui si assiste ad una *«sospensione totale o parziale delle obbligazioni principali scaturenti dal rapporto medesimo, ossia l'espletamento dell'attività lavorativa e la corresponsione della retribuzione»* (cfr. Min. Lav., circ. n. 8/2005).

In caso di sospensione totale dell'attività lavorativa, ovvero nell'ipotesi di CIG a zero ore, non sembra sussistere, ad opinione dell'Ispettorato, il presupposto della necessità di recuperare le energie psico-fisiche cui è preordinato il diritto alle ferie. L'esercizio del diritto in questione, sia con riferimento alle ferie già maturate, sia riguardo a quelle infra-annuali in corso di maturazione, può essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva; diversamente avviene nell'ipotesi di CIG parziale, nella quale deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta sebbene in misura ridotta.

L'Ispettorato conclude affermando che, nel caso concreto analizzato, emerge che il datore di lavoro non avrebbe comunicato formalmente la decisione di trasformare in CIGO Covid un periodo di ferie preventivamente richiesto e già autorizzato, in violazione dell'art. 2109, comma 3, c.c., ai sensi del quale *«l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie»*. Per tale irregolarità non è prevista una sanzione amministrativa, né si ritiene utile il ricorso al potere di disposizione ex art. 14, D.Lgs. n. 124/2004. Va infatti considerato che, risultando inalterato il plafond di ferie maturate da ciascun lavoratore che potrà quindi fruirne al termine del periodo di CIGO, non sembra evincersi un danno alla cui "riparazione" dovrebbe essere finalizzato il ricorso al potere di disposizione.

6. Circolare INAIL n. 33 del 2021: indennizzo del danno biologico

derivante da infortunio sul lavoro o malattia

L'INAIL, nella circolare n. 33 del 24 novembre 2021 (con cui recepisce il D.M. n. 187 del 23 settembre 2021, registrato dalla Corte dei Conti, concernente la rivalutazione degli importi delle prestazioni economiche per danno biologico con decorrenza dal 1° luglio 2021), provvede alla rivalutazione automatica annuale delle prestazioni economiche spettanti a titolo di indennizzo del danno biologico derivante da infortunio sul lavoro o malattia professionale, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertata dall'Istituto nazionale di statistica rispetto all'anno precedente.

I nuovi importi applicabili sono uguali a quelli in vigore dal 1° luglio 2020 in quanto la variazione dell'indice dei prezzi al consumo intervenuta nel 2020, rispetto al 2019, è stata di segno negativo (-0,3%).

In tali casi opera, infatti, la salvaguardia prevista dall'articolo 1, comma 287, della legge del 28 dicembre 2015, n. 208, che con riferimento alle prestazioni previdenziali e assistenziali stabilisce che la percentuale di adeguamento non può mai risultare inferiore a zero.



NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA

1. Circolare INPS n. 174 del 2021: ripetizione dell'indebito su prestazioni previdenziali e retribuzioni assoggettate a ritenute alla fonte a titolo di acconto

L'INPS, con la circolare n. 174 del 22 novembre 2021, fornisce indicazioni riguardanti la pratica applicazione dell'art. 150, D.L. n. 34/2020. La disposizione, disciplinante le modalità di ripetizione dell'indebito su prestazioni previdenziali e retribuzioni assoggettate a ritenute alla fonte a titolo di acconto, ha introdotto, con finalità di semplificazione, l'art. 10, comma 2-bis, TUIR, ai sensi del quale le somme restituite al soggetto erogatore, «*se assoggettate a ritenuta, sono restituite al netto della ritenuta subita e non costituiscono oneri deducibili*». Il citato art. 150 ha, inoltre, previsto in favore del sostituto d'imposta, quale soggetto erogatore, la possibilità di usufruire, in luogo del rimborso, di un credito di imposta pari al 30 per cento delle somme ricevute, utilizzabile in compensazione senza i limiti di cui all'art. 17, D.Lgs n. 241 del 1997.

Il legislatore ha, pertanto, inteso deflazionare il contenzioso civile e amministrativo derivante dalla pregressa normativa e dalla connessa prassi dell'Amministrazione finanziaria, in forza delle quali il sostituto d'imposta era tenuto a richiedere al percettore la restituzione delle somme indebite - se assoggettate a tassazione in anni precedenti - al lordo delle ritenute fiscali, mentre il contribuente era onerato al recupero delle ritenute subite attraverso il meccanismo della deduzione degli oneri dal reddito complessivo dell'anno di imposta in cui era avvenuta la ripetizione della somma lorda.

L'ambito oggettivo di riferimento dell'art. 150, D.L. n. 34/2020 è costituito, quindi, dalla ripetizione da parte del percipiente di somme indebite relative ad anni precedenti,

assoggettate a ritenuta alla fonte a titolo di acconto da parte del sostituto di imposta.

Nella relazione illustrativa alla norma viene specificato che “La modifica normativa, pertanto, attraverso l’inserimento del comma 2-bis nell’articolo 10 del TUIR prevede che la restituzione delle somme al soggetto erogatore deve avvenire al netto della ritenuta operata al momento dell’erogazione delle stesse, fermo restando la modalità di restituzione al lordo di cui alla lettera d-bis) del comma 1 del medesimo articolo 10 del TUIR, nel caso in cui non sia stata applicata la ritenuta”.

Pertanto, fermo restando il diritto del contribuente nel rapporto diretto con il Fisco, previsto dall'art. 10 del TUIR, di dedurre dal reddito complessivo gli oneri per somme restituite su cui non sia stata applicata la ritenuta alla fonte, secondo quanto statuito dalla predetta disposizione, qualora l'INPS, in qualità di sostituto di imposta, abbia titolo a ripetere somme indebitamente erogate, assoggettate in anni precedenti a ritenute alla fonte a titolo di acconto, si attiene a specifiche modalità operative, ossia (i) le somme sono richieste e restituite al netto e non costituiscono onere deducibile per il contribuente e (ii) al sostituto di imposta spetta un credito d'imposta pari al 30 per cento delle somme oggetto di restituzione, utilizzabile senza limite di importo in compensazione, ai sensi dell'art. 17, D.lgs n. 241/1997.

La norma, quindi, non trova applicazione ai casi di restituzione di somme indebite esenti per legge (ad esempio, pensioni e assegni sociali, le pensioni di invalidità civile, le maggiorazioni sociali e gli assegni familiari) ovvero che comunque non hanno subito complessivamente ritenute ancorché imponibili; la norma non si applica altresì alla restituzione delle somme assoggettate a ritenuta e restituite nel medesimo anno del pagamento.

Per quanto concerne la determinazione della somma netta da restituire, trova

applicazione, come affermato dall'Istituto, il criterio di proporzionalità proposto dall'Agenzia delle Entrate nella circ. 8/E/2021, in base al quale "il sostituto sarà tenuto a sottrarre dall'importo lordo che il contribuente è tenuto a corrispondere, la quota parte delle ritenute operate ai fini IRPEF, proporzionalmente riferibili all'indebito".

Le procedure di calcolo consistono, dunque, (i) nell'individuazione delle somme nette oggetto di recupero per ciascuna annualità nei casi di indebiti pluriennali, (ii) nel tener conto, all'interno delle singole annualità del periodo di riferimento dell'indebito, ai fini della determinazione del reddito imponibile, della complessiva posizione del soggetto, considerando gli importi complessivamente erogati dall'Istituto al medesimo soggetto e non soltanto quelli erogati dalla singola prestazione del cui indebitato si tratta, e, ai fini della determinazione delle ritenute operate sul reddito complessivo imponibile, nella computazione di tutte le trattenute erariali, comprese le addizionali regionali e comunali determinate e riferite agli anni d'imposta cui si riferisce l'indebito.

L'art. 150, D.L. n. 34/2020 prevede che ai «sostituti d'imposta di cui all'articolo 23, comma 1 e all'articolo 29, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, ai quali siano restituite, ai sensi del comma 2-bis dell'articolo 10 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le somme al netto delle ritenute operate e versate, spetta un credito d'imposta pari al 30 per cento delle somme ricevute».

Stabilendo la restituzione al netto, l'INPS ritiene che la disposizione abbia configurato il credito d'imposta nei confronti del Fisco come diritto autonomo e distinto dal credito nei confronti del percipiente. Pertanto, l'accertamento amministrativo dell'indebito è il momento rilevante per la costituzione, da un lato, del diritto alla ripetizione nei confronti del soggetto interessato e, dall'altro, del diritto al credito di imposta verso l'Erario, a prescindere dall'effettiva restituzione delle somme da parte del debitore che, si ripete, può anche non avvenire. Secondo l'Istituto, quest'ultima circostanza non deve pregiudicare il recupero delle somme indebitamente versate all'Erario. Lo stesso, quindi, si avvarrà del credito di imposta in esito all'accertamento del diritto alla

ripetizione delle somme indebitamente percepite, indipendentemente dalla loro effettiva restituzione.

Per espressa previsione normativa, il credito d'imposta previsto dall'art. 150, comma 2, D.L. n. 34/2020 è utilizzato «senza limite di importo in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241».

2. Circolare INPS n. 179 del 2021: Cig in deroga per crisi aziendale

L'INPS, nella circolare n. 179 del 26 novembre 2021, specifica le modalità di gestione, richiesta e pagamento delle prestazioni di cassa integrazione in deroga previste dall'art. 1, comma 286, legge 30 dicembre 2020, n. 178, il quale ha previsto che, al fine dell'attuazione dei piani di nuova industrializzazione, di recupero o di tenuta occupazionale relativi a crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello Sviluppo economico o delle Regioni, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano possono concedere nell'anno 2021 ulteriori periodi di trattamento di integrazione salariale in deroga, nel limite della durata massima di dodici mesi, anche non continuativi.

Le Regioni e le Province autonome sono tenute, inoltre, ad assicurare ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale in deroga di cui al citato comma 286 l'applicazione di misure di politica attiva, individuate, a valere sulle risorse proprie e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, in accordo con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, in un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro.

L'Istituto ricorda quanto affermato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ossia che l'applicazione della misura in commento è vincolata alle risorse già assegnate alle Regioni e Province autonome e nei limiti delle somme ancora disponibili e, comunque, per un massimo di spesa di 10 milioni di euro per l'anno 2021. Pertanto, dal tenore letterale delle disposizioni si evince la volontà del Legislatore di prevedere un limite massimo annuo da intendersi quale limite complessivo delle risorse utilizzabili dalle varie Regioni e Province autonome nell'anno 2021. Lo stesso Ministero vigilante ha, altresì, chiarito che i periodi

aggiuntivi di trattamento salariale in deroga possono essere riconosciuti unicamente ai soggetti datoriali che abbiano già fruito in precedenza dello stesso tipo di ammortizzatore sociale escludendo chi vi accederebbe per la prima volta.

Considerato l'ambito di applicazione delle disposizioni in parola, riferite a crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello Sviluppo economico o delle Regioni, gli ulteriori dodici mesi non possono essere concessi alle aziende che hanno utilizzato i trattamenti di cassa integrazione in deroga di cui all'art. 22, D.L. n. 18/2020 con causale "COVID 19".

I trattamenti, finalizzati al compimento dei piani di nuova industrializzazione, di recupero o di tenuta occupazionale relativi a crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello Sviluppo economico o delle Regioni, sono subordinati alla conclusione di specifici accordi sottoscritti dalle parti presso le medesime unità di crisi.

Come stabilito dall'art. 1, comma 286, l. n. 178/2020, le Regioni e le Province autonome concedono il trattamento esclusivamente previa verifica della disponibilità finanziaria da parte dell'INPS. Pertanto, in via preliminare, le Regioni e le Province autonome dovranno dichiarare formalmente che intendono utilizzare tali risorse per la concessione delle prestazioni di cui all'art. 1, comma 286, l. n. 178/2020.

Prima dell'adozione del decreto, l'ente locale è tenuto ad inviare l'apposita documentazione all'Istituto, affinché la Direzione centrale Ammortizzatori sociali dell'Istituto possa valutare la sostenibilità finanziaria del trattamento di integrazione salariale, sulla base delle risorse disponibili. La stessa Direzione centrale Ammortizzatori sociali, laddove riscontri incongruità nella documentazione ricevuta, è tenuta a richiedere le necessarie integrazioni e/o variazioni alla Regione o alla Provincia autonoma.

Nel caso in cui l'importo cumulato superi la somma complessiva a disposizione della Regione o della Provincia autonoma nel limite massimo di 10 milioni per l'anno 2021, l'Istituto non procederà al rilascio del nullaosta sulla sostenibilità finanziaria, dandone comunicazione alla Regione o alla Provincia autonoma, che conseguentemente potranno annullare la richiesta, per consentire all'Istituto la valutazione delle istanze successive.

Le risorse individuate a seguito della positiva verifica di sostenibilità finanziaria si intendono, invece, come impegnate e, come tali, verranno sottratte dalle risorse a disposizione della Regione e della Provincia autonoma per i successivi decreti di concessione, nonché dal limite complessivo dei 10 milioni di euro.

Il periodo di concessione per unità produttiva non può essere superiore a dodici mesi, anche non continuativi, per periodi a decorrere dal 1° gennaio 2021, anche successivi al 31 dicembre 2021. Il decreto concessorio deve essere comunque emanato entro e non oltre il 31 dicembre 2021.

Per i provvedimenti di concessione inviati dalle Regioni o Province autonome con il numero convenzionale, le Strutture territoriali dell'Istituto dovranno effettuare determinate verifiche, tra cui (i) verifica sull'unità produttiva aziendale che i periodi aggiuntivi di trattamento salariale in deroga siano riconosciuti unicamente alle aziende che abbiano già fruito in precedenza dello stesso tipo di ammortizzatore sociale e non anche a chi vi accede per la prima volta, (ii) verifica del rispetto del periodo di concessione non superiore a dodici mesi per unità produttiva, anche frazionato e (iii) verifica che l'unità produttiva dell'azienda richiedente non abbia utilizzato i trattamenti di cassa integrazione in deroga di cui all'art. 22 D.L. n. 18/2020 con causale "COVID 19".

L'Istituto precisa, infine, che per la prestazione in esame è prevista solamente la modalità del pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS. Pertanto, trattandosi di integrazione salariale in deroga, ai sensi dell'art. 44, comma 6-ter, D.Lgs. n. 148/2015, il datore di lavoro è obbligato a inviare tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale all'INPS entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data della notifica del provvedimento di autorizzazione al pagamento da parte dell'INPS, se successivo. Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e degli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

3. Circolare INPS n. 180 del 2021: indennità di disoccupazione NASpI nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale

L'INPS, con la circolare n. 180 del 1° dicembre 2021, affronta il tema legato alla erogazione della indennità di disoccupazione NASpI nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale durante il periodo di vigenza delle preclusioni e delle sospensioni Covid-19 introdotte in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo. In particolare, le istruzioni fornite sono suddivise in base alla categoria dimensionale e al settore in cui opera il datore di lavoro.

L'art. 14, comma 3, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla l. 13 ottobre 2020, n. 126, ha disposto che il divieto di licenziamento non trova applicazione nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale - stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, operando quindi di fatto una risoluzione consensuale. I lavoratori che aderiscono alla suddetta tipologia di accordo collettivo aziendale, ove ricorrono gli altri presupposti di legge, possono comunque accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI.

Il menzionato art. 14 ha, pertanto, introdotto - limitatamente al periodo di vigenza del divieto di licenziamento - un'ulteriore ipotesi di accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI, che si caratterizza per la presenza di un accordo collettivo aziendale tra le parti per porre fine al rapporto di lavoro tra le stesse intercorso.

La previsione di cui all'art. 14, D.L. n. 104/2020 è stata prorogata dai successivi decreti-legge emergenziali, in ragione del permanere dello stato di crisi connesso all'emergenza epidemiologica da Covid-19. In particolare, l'art. 8, comma 9, D.L. n. 41 del 2021 (cd. decreto Sostegni) ha disposto, fino alla data del 30 giugno 2021, la proroga del divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo e la possibilità per i datori di lavoro di ricorrere alla risoluzione dei rapporti di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.

Tuttavia, la medesima disposizione di cui al richiamato art. 8 del decreto Sostegni ha previsto per determinati datori di lavoro

individuati dai commi 2 e 8 del medesimo articolo la proroga del divieto di potere ricorrere ai licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo; il comma 11 dello stesso articolo ha introdotto alcune deroghe a tale divieto, con la conseguenza che per gli stessi datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8 è stata mantenuta la possibilità di procedere alla risoluzione di rapporti di lavoro a seguito della stipula di accordi collettivi aziendali da parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono agli stessi, fino al 31 ottobre 2021.

Ulteriori deroghe in tal senso sono state successivamente previste dal D.L. n. 73 del 2021 (cd. decreto Sostegni-bis), dal D.L. n. 103 del 2021 e dal D.L. n. 146 del 2021. T

Tanto premesso, la proroga del divieto di procedere a licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, oltre la data del 30 giugno 2021, è al momento legislativamente prevista

fino alla data del 31 ottobre 2021:

- per i datori di lavoro privati che, avendo presentato domanda, sono autorizzati ai sensi dell'art. 8, comma 2, del decreto Sostegni, per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, nonché le aziende che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) ai sensi dell'articolo 8, comma 8, del decreto Sostegni;

al massimo fino alla data del 31 dicembre 2021:

- per i datori di lavoro privati che avendo presentato domanda, sono autorizzati ai sensi dell'articolo 11, commi 1 e 6, del decreto-legge n. 146 del 2021, ai trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga (cfr. l'art. 11, commi 7 e 8, del decreto-legge n. 146 del 2021);

- per 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 ATECO2007, con i codici 13, 14 e 15, che, avendo presentato domanda, sono autorizzati al trattamento CIGO COVID ai sensi dell'articolo 50-bis, comma 2, del decreto Sostegni-bis e dell'articolo 11, comma 2, del decreto legge n. 146 del 2021 (cfr. l'art. 50-bis,

commi 4 e 5, del decreto Sostegni-bis e l'art. 11, commi 7 e 8, del decreto-legge n. 146 del 2021);

- per le imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento ordinario di integrazione salariale COVID per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021 (cfr. l'art. 3, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 103 del 2021);

- per i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge n. 41 del 2021 che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sono autorizzati – previa domanda - ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, beneficiando dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo (cfr. l'art. 40, commi 3 e 4, del decreto Sostegni-bis);

- per i datori di lavoro che, avendo presentato domanda – ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del decreto-legge n. 73 del 2021 – sono autorizzati al trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del decreto legislativo n. 148 del 2015 per un massimo di 13 settimane dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021 (cfr. l'articolo 40-bis, comma 2, del decreto Sostegni-bis);

- per i datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo che beneficiano dell'esonero di cui all'articolo 43 del decreto Sostegni-bis (cfr. l'art. 43, comma 2, del decreto Sostegni-bis).

Inoltre, per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro per i quali il divieto di licenziamento non è stato prorogato oltre la data del 30 giugno 2021, l'accesso alla NASpI per risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di adesione ad accordi collettivi aziendali è ammesso esclusivamente nelle ipotesi in cui l'adesione del lavoratore all'accordo collettivo sia intervenuta entro e non oltre il termine 30 giugno 2021, data entro la quale la risoluzione del rapporto di lavoro deve aver prodotto i suoi effetti.

Pertanto, per i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di adesione a un accordo collettivo aziendale, con decorrenza

successiva al 30 giugno 2021, la possibilità di accedere alla prestazione NASpI è ammessa esclusivamente se detta cessazione è intervenuta con un datore di lavoro per il quale è ancora vigente, nei termini come sopra specificati, il divieto di licenziamento.

Per le ipotesi in cui trova ancora applicazione la possibilità di accedere alla prestazione NASpI a seguito di cessazione del rapporto di lavoro con accordo collettivo aziendale avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, si ribadiscono le indicazioni già fornite con la circolare n. 111 del 2020 e con i messaggi n. 4464 del 2020, n. 528 e n. 689 del 2021, che qui si intendono richiamate integralmente.

A seguito di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta con decorrenza successiva al 30 giugno 2021 e con un datore di lavoro per il quale il divieto di licenziamento è venuto meno dalla data del 1° luglio 2021, l'accesso alla prestazione NASpI è ammessa secondo le ipotesi ordinarie di cessazione del rapporto di lavoro, ossia (i) licenziamento, (ii) scadenza del contratto a tempo determinato, (iii) dimissioni per giusta causa, (iv) dimissioni durante il periodo tutelato di maternità, (v) risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione, (vi) licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione e (vii) risoluzione consensuale in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici.

4. Circolare INPS n. 183 del 2021: interventi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

L'INPS, con la circolare n. 183 del 10 dicembre 2021, fornisce indicazioni dettagliate sulla operatività di tutte le misure di integrazione salariale Covid-19 disciplinate dalla legge di conversione del D.L. n. 146/2021 (cd. decreto Fiscale).

L'art. 11, comma 1, D.L. n. 146/2021 prevede, per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica Covid-19, la possibilità di presentare, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del decreto), domanda di

assegno ordinario (ASO) e di cassa integrazione in deroga (CIGD), per una durata massima di 13 settimane nel periodo tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021, ai sensi degli artt. 19, 21, 22 e 22-quater, D.L. n. 18/2020.

Deve, tuttavia, trattarsi di aziende a cui siano già stati interamente autorizzate le precedenti 28 settimane di trattamenti di integrazione salariale emergenziale, di cui all'art. 8, comma 2, D.L. n. 41/2021. L'accesso al nuovo periodo di assegno ordinario e cassa integrazione in deroga di tipo emergenziale potrà essere riconosciuto solamente una volta decorso il periodo precedentemente autorizzato.

Possono presentare domanda di Assegno ordinario anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che, alla data del 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del D.L. n. 146/2021), hanno in corso un Assegno di solidarietà.

La concessione dell'Assegno ordinario, che sospende e sostituisce l'Assegno di solidarietà già in corso, può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'Assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

Relativamente ai trattamenti di Cassa integrazione in deroga, in caso di domande presentate anche non in continuità rispetto a precedenti sospensioni per Covid-19, non è necessaria la definizione di un nuovo accordo sindacale inerente al periodo oggetto della domanda. Ai beneficiari dei trattamenti in deroga continuano a essere riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi assegni al nucleo familiare, ove spettanti.

Per la stessa unità produttiva, non è possibile richiedere, per il medesimo periodo, ammortizzatori diversi, tranne nei casi in cui la richiesta di Cassa integrazione in deroga riguardi categorie di lavoratori esclusi dagli altri ammortizzatori con causale COVID-19 (es. lavoratori a domicilio, apprendisti con contratto di tipologia non professionalizzante, giornalisti).

Per richiedere il nuovo periodo massimo di integrazione salariale, i datori di lavoro dei settori richiamati dovranno trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale denominata "COVID 19 - DL 146/21".

I datori di lavoro che abbiano richiesto trattamenti di Assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale e dei Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26 e 40, D.Lgs n. 148/2015, con causale diversa da quella "COVID - 19", per le

settimane non ancora autorizzate, possono presentare una nuova domanda con la nuova causale, chiedendo contestualmente l'annullamento della prestazione ordinaria.

Per la prestazione di Cassa integrazione ordinaria, previa sospensione del trattamento di Cassa integrazione straordinaria in corso, le relative domande di concessione del trattamento devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale "COVID 19 - DL 146/21 - sospensione CIGS".

Il datore di lavoro può anticipare le prestazioni e conguagliare gli importi successivamente oppure richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS, anche con possibile anticipo del 40%, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Le domande relative a periodi di sospensione/riduzione di attività decorrenti da "ottobre 2021", rientranti nella regolamentazione del decreto Fiscale, possono essere utilmente trasmesse entro e non oltre il 31 dicembre 2021.

Il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro 30 giorni dalla notifica della PEC contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole al datore di lavoro.

I datori di lavoro, infine, dovranno utilizzare in Uniemens il codice di conguaglio che verrà comunicato dall'Istituto tramite il servizio "Comunicazione bidirezionale" presente all'interno del Cassetto previdenziale aziende, unitamente al rilascio dell'autorizzazione all'integrazione salariale. Le modalità di compilazione della denuncia variano in base al trattamento richiesto.

5. Circolare INPS n. 189 del 2021: congedo parentale Covid-19, modalità di richiesta e cumulabilità

Con la circolare n. 189 del 17 dicembre 2021, l'INPS fornisce istruzioni amministrative concernenti il "Congedo parentale Covid-19", introdotto dal D.L.146/2021, a partire dal 22 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021.

Il nuovo "Congedo parentale Covid-19" può essere fruito dai genitori lavoratori dipendenti (anche affidatari o collocatari), dai lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione

separata o dai lavoratori autonomi iscritti all'Inps, per la cura dei figli conviventi minori di anni 14 affetti da Covid-19, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa.

Tale congedo può essere utilizzato, senza limiti di età e indipendentemente dalla convivenza, per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata con L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, affetti da Covid-19, in quarantena da contatto, con attività didattica o educativa in presenza sospesa, o con chiusura del centro diurno assistenziale.

Per i periodi di astensione fruiti è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione o del reddito a seconda della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente e i periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Il lavoratore dipendente del settore privato, genitore di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata (i) della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, (ii) dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, (iii) della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il congedo, pertanto, può essere fruito, sia in forma giornaliera che oraria, da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni.

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata hanno diritto di fruire, per i figli conviventi minori di anni quattordici, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione

convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto. La disposizione normativa non prevede la fruizione in modalità oraria, pertanto, per tali categorie lavorative, la fruizione del congedo in argomento è possibile nella sola modalità giornaliera.

Il "Congedo parentale Covid-19" in modalità oraria può essere fruito da entrambi i genitori, purché la fruizione avvenga in maniera alternata. Ne consegue che la fruizione oraria del congedo di cui trattasi è incompatibile con la fruizione, nello stesso giorno, del "Congedo parentale Covid-19" in modalità giornaliera da parte dell'altro genitore convivente con il minore. La contemporanea fruizione del congedo da parte dei due genitori, nello stesso arco temporale, è invece possibile nel caso in cui il congedo, giornaliero o orario, sia goduto per figli diversi di cui uno con disabilità grave.

Sono invece compatibili due richieste di "Congedo parentale Covid-19" in modalità oraria nello stesso giorno da parte dei due genitori, purché le ore di fruizione all'interno della stessa giornata non si sovrappongano.

La domanda dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali individuati dalla Circolare (portale web, se si è in possesso di SPID, CIE, CNS, Contact center integrato o Patronati).



NOVITÀ IN MATERIA FISCALE

1. Detassazione premi di produttività: report con i dati aggiornati al 15 dicembre 2021

A seguito della pubblicazione del D.M. 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui alla l. n. 208/2015, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso disponibile i dati in merito alla detassazione dei premi di risultato aggiornato al 15 dicembre 2021.

Nello specifico, alla data del 15 dicembre 2021 sono stati depositati 68.404 contratti. Dei 14.196 contratti attivi, 11.328 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 8.718 di redditività, 6.687 di qualità, mentre 1.533 prevedono un piano di partecipazione e 8.475 prevedono misure di welfare aziendale.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica di tali contratti, ritroviamo che il 75% è concentrato al Nord, il 17% al Centro il 8% al Sud. Una analisi per settore di attività economica evidenzia come il 60% dei contratti depositati si riferisca ai Servizi, il 39% all'Industria e il 1% all'Agricoltura. Se invece ci si sofferma sulla dimensione aziendale otteniamo che il 51% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 34% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99. Per i 14.196 depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica è la seguente: 75% Nord, 16% Centro, 9% al Sud.

Per settore di attività economica abbiamo 58% Servizi, 41% Industria, 1% Agricoltura. Per dimensione aziendale otteniamo 50% con numero di dipendenti inferiore a 50, 35% con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 15% con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

In aggiunta, è possibile indicare all'atto del deposito telematico dei contratti aziendali la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti. Alla data del 15 dicembre 2021, sono stati depositati 4.891 contratti di cui 3.230 corrispondenti a

depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.689 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione. 1.327 depositi si riferiscono a contratti tuttora "attivi", di cui 775 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 552 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione.

Si segnala, altresì, l'indicazione dell'incentivo fiscale con procedura automatica nella forma di credito d'imposta utilizzabile esclusivamente in compensazione, per talune spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal "Piano Nazionale Industria 4.0".

Alla data del 15 dicembre 2021 sono stati depositati 4.283 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 4.283 contratti, la percentuale maggiore, pari al 39% è concentrata al Nord, il 26% al Centro, il 35% al Sud dove emergono i dati della Campania che presenta il numero maggiore di contratti depositati su tutto il territorio nazionale. Relativamente al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 61%, a seguire Industria 38% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

Da ultimo, il report analizza i dati connessi alla proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo ex art 14, co. 3 d.l. 14/2020. Il co. 3, in particolare, dispone che le preclusioni e le sospensioni previste dall'articolo non si applichino, tra l'altro, 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. A questi lavoratori viene comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art.1 del D.Lgs. n. 22/2015 (Naspi).

Alla data del 15 ottobre 2021 sono stati depositati 708 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle

aziende che hanno depositato i 759 contratti, la percentuale maggiore, pari al 63% è concentrata al Nord, il 24% al Centro, il 13% al Sud. Il numero maggiore di contratti depositati si registra in Lombardia. Riguardo al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 52%, a seguire Industria 47% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

Da ultimo, il report analizza i dati connessi alla proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo ex art 14, co. 3 d.l. 14/2020. Il co. 3, in particolare, dispone che le preclusioni e le sospensioni previste dall'articolo non si applichino, tra l'altro, 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. A questi lavoratori viene comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art.1 del D.Lgs. n. 22/2015 (Naspi). Alla data del 15 ottobre 2021 sono stati depositati 708 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 708 contratti, la percentuale maggiore, pari al 64% è concentrata al Nord, il 23% al Centro, il 13% al Sud. Il numero maggiore di contratti depositati si registra in Lombardia. Riguardo al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 51%, a seguire Industria 48% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

2. Risposta a interpello n. 783 del 2021: regime fiscale relativo a retribuzioni convenzionali, compensi incentivanti e termination payments

Con la Risposta ad interpello n. 783 del 17 novembre 2021, l'Agenzia delle Entrate fornisce importanti chiarimenti riguardo le retribuzioni convenzionali, i compensi incentivanti e i termination payments.

Nel caso oggetto di interpello, l'istante rappresenta di essere un dipendente in forza presso un datore di lavoro svizzero dal 2017, di essere stato assunto mediante contratto di lavoro subordinato di diritto elvetico, di iscritto al sistema previdenziale svizzero e soggetto ad imposizione fiscale sul reddito da lavoro in tale

Paese. Il contribuente ha, peraltro, continuato a qualificarsi come residente fiscalmente in Italia.

Il contribuente evidenzia che, nel gennaio del 2020, ha sottoscritto con la società svizzera un accordo che prevede la risoluzione consensuale dal rapporto di lavoro nel mese di aprile del 2020 di specifiche competenze legate al rapporto di lavoro svizzero all'atto della cessazione, quali (i) la quota parte di azioni assegnate in base al Piano incentivante (LTIP, Long term incentive plan), maturate interamente in Svizzera nel periodo ricompreso tra l'assegnazione delle stesse e la data di cessazione del rapporto lavorativo con la società estera, avvenuta il 30 aprile 2020 secondo le modalità descritte nel Regolamento del Piano, di cui un ammontare maturato (vested) in data 1° settembre 2020 è incluso nella busta paga svizzera del mese di settembre 2020, e (ii) l'ulteriore somma (*non compete and non-solicitation compensation*) corrispondente al doppio del salario annuo condizionata al rispetto di taluni obblighi contrattuali di non concorrenza per un periodo di 12 mesi successivi alla data di cessazione del rapporto secondo il diritto svizzero, pagata al 50 % in data 30 aprile 2020 e il restante 50% in data 30 aprile 2021.

Premesso che l'Istante ha mantenuto la propria residenza fiscale in Italia, ai sensi dell'art. 2 TUIR, e ha assoggettando a tassazione in Italia il reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero in base alle retribuzioni convenzionali, ai sensi degli artt. 51, comma 8-bis, TUIR e 4 della Convenzione Italia-Svizzera, l'Agenzia delle Entrate si pronuncia, in primo luogo, in merito al trattamento fiscale da riservare in Italia alle azioni PSU e RSU maturate interamente in Svizzera nel periodo ricompreso tra l'assegnazione delle stesse e il 30 aprile 2020 (data di risoluzione del rapporto di lavoro) che, secondo quanto previsto dall'accordo consensuale di risoluzione del rapporto di lavoro stipulato con il datore di lavoro nel gennaio 2020, entreranno nella disponibilità dell'Istante alle date di vesting previste dal Piano incentivante.

L'art. 15 della Convenzione Italia-Svizzera, coerentemente con la corrispondente previsione del Modello OCSE, prevede al paragrafo 1, che «*i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga*

svolta nell'altro Stato contraente. Se l'attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato».

Il Commentario all'art. 15 del Modello OCSE afferma che l'espressione «*i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe*» include anche i redditi in natura, tra cui colloca, tra l'altro, le stock option e chiarisce che la potestà impositiva dello Stato della fonte è subordinata alla condizione che tali compensi in natura derivino da un'attività di lavoro dipendente svolta in detto Stato, non rilevando l'eventuale diverso momento in cui il reddito è corrisposto e la circostanza che la tassazione avvenga in un periodo d'imposta successivo, in cui il dipendente non lavora più in detto Stato. Inoltre, secondo il Commentario, stabilire se, e in che misura, una stock option sia ricollegabile ad attività di lavoro dipendente svolta in un dato Stato implica una valutazione che deve essere effettuata in ciascun caso esaminando tutti gli elementi rilevanti, comprese le condizioni contrattuali del piano, correlati alla suddetta attività lavorativa.

Secondo l'Agenzia, in linea con i criteri elaborati dall'OCSE, nella fattispecie concreta sussiste il collegamento con il territorio svizzero, tenuto conto che nel vesting period, ossia nel periodo di maturazione del diritto, il dipendente ha ivi svolto la propria attività di lavoro.

Con riferimento alla circostanza secondo cui, durante il periodo di vesting, l'Istante abbia svolto in Svizzera l'attività di lavoro in qualità di residente in Italia, assoggettando la relativa retribuzione a tassazione ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis, TUIR, l'Amministrazione finanziaria ricorda che l'art. 2 del D.M. 23 marzo 2021, con cui il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha, da ultimo, determinato le retribuzioni convenzionali per i lavoratori all'estero, prevede che «*per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, di cui alle tabelle citate all'art. 1*».

Sul punto l'INPS, richiamando il parere a suo tempo espresso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (cfr. la circolare 21 marzo 1990, n. 72), ha precisato, con circolare n. 64/E del 2021, che per "retribuzione nazionale" deve intendersi il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti,

con esclusione dell'indennità estero. Pertanto, una volta individuata la retribuzione convenzionale, le ulteriori somme erogate non devono essere oggetto di autonoma tassazione.

In relazione alla fattispecie esaminata, quindi, l'Amministrazione ritiene che il valore delle azioni maturate nel periodo in cui era in corso il rapporto di lavoro, ricevute dall'Istante in esecuzione del piano incentivante al quale è stato ammesso, debba essere considerato incluso nella retribuzione convenzionale.

In secondo luogo, l'Agenzia individua il trattamento fiscale delle somme erogate all'Istante a titolo di *non compete and non solicitation compensation*.

Sebbene la Convenzione Italia-Svizzera, così come, in generale, il Modello di Convenzione OCSE, non contenga una disposizione specifica per gli emolumenti erogati ai dipendenti al momento della cessazione dell'impiego, si ritiene che gli stessi siano riconducibili nell'ambito dell'art. 15 del Trattato, in ragione della correlazione con l'attività lavorativa prestata.

Come chiarito, l'art. 15 prevede, al paragrafo 1, che i redditi di lavoro dipendente siano assoggettati ad imposizione esclusiva nello Stato di residenza del beneficiario, a meno che tale attività lavorativa non venga svolta nell'altro Stato contraente. In tale ultima ipotesi, gli emolumenti devono essere assoggettati ad imposizione concorrente in entrambi gli Stati.

Al riguardo, si pone, peraltro, il problema di individuare il periodo di riferimento rilevante, ai fini della ripartizione della potestà impositiva tra Italia e Svizzera, stabilita dalla Convenzione. In altri termini, ai fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 15 del Trattato, occorre chiarire se considerare l'intera vita lavorativa del beneficiario, alla quale si riferisce la corresponsione degli emolumenti in trattazione, valorizzando i periodi nei quali il lavoro è stato effettuato all'estero, ovvero considerare gli anni in cui, cessato il rapporto d'impiego, sussiste l'obbligo per l'ex dipendente di non svolgere alcuna attività in concorrenza con l'ex datore di lavoro.

Secondo quanto previsto dal Commentario all'art. 15 del Modello OCSE, benché gli emolumenti corrisposti a fronte dell'assunzione di un obbligo di non concorrenza siano sempre connessi allo svolgimento di un'attività di lavoro dipendente, gli stessi non risultano, nella maggior parte dei casi, collegati

direttamente ad un'attività lavorativa svolta prima della cessazione del rapporto di impiego. In tali ipotesi, le somme corrisposte saranno soggette alla potestà impositiva dello Stato in cui il beneficiario degli emolumenti risulterà residente al momento della percezione degli stessi.

Il Commentario considera anche l'ipotesi in cui, diversamente, il pagamento, effettuato dopo la cessazione del rapporto di lavoro, costituisce una remunerazione per attività lavorative svolte mentre era ancora in corso il rapporto d'impiego. Tale circostanza potrebbe, ad esempio, verificarsi nel caso in cui l'obbligo di non concorrenza assunto dall'ex dipendente rivesta poca o nessuna importanza per il datore di lavoro.

Pertanto, sulla scorta di quanto previsto dal Commentario OCSE, al fine della corretta attribuzione della potestà impositiva sul reddito in esame agli Stati contraenti, rileva l'effettiva importanza che assume, nell'ottica della gestione aziendale, la conclusione di un patto di non concorrenza con un ex dipendente. Si tratta, a ben vedere, di una verifica fattuale, volta anche ad escludere eventuali ipotesi di abuso, che non può essere esperita in questa sede.

Tanto premesso, l'Amministrazione finanziaria ritiene che i redditi in esame siano da assoggettare ad imposizione esclusiva nello Stato di residenza (Italia) del contribuente al momento della percezione degli stessi.

Con riguardo, al trattamento fiscale applicabile in Italia alle erogazioni in argomento, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), TUIR, sono assoggettati a tassazione separata le *«altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti [di lavoro dipendente], comprese l'indennità di preavviso, le somme risultanti dalla capitalizzazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza (...) nonché le somme e i valori comunque percepiti al netto delle spese legali sostenute, (...) a seguito di transazioni relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro»*.

Sulla base di tale disposizione, quindi, alla somma percepita una tantum dall'Istante, anche se con due distinte erogazioni effettuate il 30 aprile 2020 e il 30 aprile 2021, a seguito dell'assunzione di obblighi contrattuali di non concorrenza per un periodo di 12 mesi successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro

instaurato in Svizzera, risulta applicabile in Italia l'istituto della tassazione separata.

Più precisamente, in base all'art. 1, comma 3, ultimo periodo, d.P.R. n. 600 del 1973, detti redditi devono essere dichiarati se corrisposti da soggetti non obbligati per legge alla effettuazione delle ritenute di acconto.

Ne consegue che, nel caso di specie, considerato che le somme in questione sono state erogate da un datore di lavoro non residente, il Contribuente è tenuto alla presentazione della dichiarazione indicando detti redditi tra quelli soggetti a tassazione separata, compilando il quadro RM del Modello Redditi Persone Fisiche 2021 per gli emolumenti percepiti nel 2020 (la somma percepita nel 2021 sarà dichiarata nel modello dichiarativo relativo a tale annualità).