



Roma, Li 12 luglio 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>	9
<i>NOVITÀ IN MATERIA FISCALE</i>	18

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

1. Proroga selettiva del blocco dei licenziamenti e nuova cassa integrazione: le novità del D.L. n. 99 del 2021

Il contenuto dell'avviso comune, sottoscritto il 29 giugno dal Presidente del Consiglio Mario Draghi e dal Ministro del Lavoro Andrea Orlando insieme a Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Alleanza delle Cooperative, Confapi, è stato recepito nel D.L. n. 99 del 30 giugno 2021.

Nell'avviso comune è stato sancito che *«Le parti sociali alla luce della soluzione proposta dal Governo sul superamento del blocco dei licenziamenti, si impegnano 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. Auspicano e si impegnano, sulla base di principi condivisi, ad una pronta e rapida conclusione della riforma degli ammortizzatori sociali, all'avvio delle politiche attive e dei processi di formazione permanente e continua».*

L'art. 4 del D.L. n. 99 del 2021 prevede, in primo luogo, che il divieto di licenziamento (introdotto per la prima volta dal D.L. cd. "Cura Italia" n. 18 del 2020 per tutti i datori di lavoro indipendentemente dal numero dei dipendenti e successivamente modulato in relazione all'accesso agli ammortizzatori sociali straordinari previsti per l'emergenza Covid) sia prorogato fino al 31 ottobre 2021 solo per le industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento, di articoli in pelle e pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati dai codici 13, 14 e 15 della classificazione Ateco 2007. A tali datori di lavoro il nuovo decreto riconosce ulteriori diciassette settimane di cassa integrazione per Covid-19, da fruire dal primo luglio al 31 ottobre 2021, senza che sia dovuto alcun contributo addizionale. Fino a tale data e a prescindere dal fatto che utilizzino o meno il trattamento di integrazione salariale per Covid-19, ai datori di lavoro medesimi è fatto divieto di procedere con licenziamenti per motivi economici.

Le altre imprese del settore industriale e dell'edilizia potranno invece, da oggi, nuovamente risolvere il rapporto di lavoro per

giustificato motivo oggettivo (e anche al di fuori delle ipotesi eccezionali di cessazione dell'attività di impresa o di accordi collettivi aziendali) e avviare procedure di licenziamento collettivo. Senonché, sulla scorta di quanto condiviso da Governo e Parti Sociali con l'avviso comune sopra ricordato, il decreto introduce per le stesse imprese un trattamento straordinario di integrazione salariale per un periodo di tredici settimane, fruibili fino al 31 dicembre 2021. In particolare, i datori di lavoro che, avendo esaurito i periodi disponibili, non possano fare ricorso alla cassa integrazione ordinaria e straordinaria di cui al D.Lgs. n. 148 del 2015, possono fruire della nuova cassa introdotta dal D.L. n. 99 del 2021. Laddove decidano di avvalersi di tale strumento, torna a valere per gli stessi il divieto di licenziamento, ma solo per il periodo di effettiva fruizione dell'ammortizzatore sociale.

2. Decreto Sostegni bis: pubblicazione in Gazzetta Ufficiale

Si rendono note le misure in vigore a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del d.l. n. 73 del 2021 (c.d. Decreto Sostegni bis) recante "Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali".

- Misure in tema di lavoro dipendente

I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da Covid-19 di cui all'art. 8, comma 1, del Decreto Sostegni, in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D.lgs. n. 148/2015, previa stipula di accordi collettivi aziendali finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali, possono presentare domanda di Cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga, per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni bis e il 31 dicembre 2021.

I datori di lavoro privati di cui all'art. 8, comma 1, del Decreto Sostegni che, a decorrere dal primo luglio 2021, sospendono o riducono l'attività e presentano domanda di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi degli articoli 11 e 21 del D.Lgs. n. 148/2015, sono

esonerati dal versamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021. A tali datori di lavoro è precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 e restano sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, ad eccezione dei casi 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 contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto. Per tali datori di lavoro, sempre nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, è vietato procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con sospensione anche delle procedure in corso di cui all'articolo 7 della Legge n. 604/1966. Dette sospensioni e preclusioni non trovano applicazione: 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 esse. 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; in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

Il contratto di espansione (art. 41, comma 1-bis, D.lgs. n. 148/2015) è esteso anche alle aziende con 100 unità lavorative in organico.

La CIGS è prorogata di 6 mesi, dalla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni bis e fino al 31 dicembre 2021, 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.

Il Fondo sociale per occupazione e formazione viene incrementato di 125 milioni di euro per il 2022.

- Decontribuzione per i settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio

Vengono esonerati dal versamento dei contributi previdenziali i datori di lavoro privati del settore del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio. Tale misura è fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. Ai datori di lavoro che beneficiano di tale esonero si applicano fino al 31 dicembre 2021 i divieti previsti dall'art. 8, commi 9, 10 e 11, del Decreto Sostegni.

- Differimento dei versamenti contributivi per artigiani ed esercenti attività commerciali

Il versamento delle somme richieste con l'emissione 2021 dei contributi previdenziali per i soggetti iscritti alle gestioni autonome speciali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, con scadenza il 17 maggio 2021, potrà essere eseguito entro il 20 agosto 2021 senza maggiorazione.

- Esonero contributivo in favore delle filiere agricole

Alle aziende appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per la quota a carico dei datori di lavoro per la mensilità relativa a febbraio 2021 (art. 70, comma 1);

- Contratto di rioccupazione

Dal primo luglio 2021 al 31 ottobre 2021, è istituito il contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015. Condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento di sei mesi, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo. Ai datori di lavoro privati - con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico - che assumono lavoratori con il

contratto di rioccupazione è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Tale esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

- Indennità e contributi a fondo perduto per i lavoratori di determinati settori e i professionisti

Proroga dell'indennità *una tantum* e onnicomprensiva, pari a 1.600 euro, per i lavoratori stagionali, del turismo e dello spettacolo; indennità per i collaboratori sportivi erogata dalla società Sport e Salute S.p.A., determinata secondo i criteri e le modalità individuati dal Decreto Sostegni bis; reddito di ultima istanza in favore dei professionisti con disabilità mediante la corresponsione di un'indennità; ulteriore contributo a fondo perduto per i soggetti con partita IVA e per professionisti; estesa al 2021 l'erogazione di contributi in favore dei lavoratori frontalieri, come disciplinati dall'art. 103-bis del d.l. n. 34/2020; indennità una tantum di 800 euro per gli operai agricoli a tempo determinato che, nel 2020, abbiano svolto almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro; indennità una tantum di 950 euro per i pescatori autonomi, compresi i soci di cooperative, che esercitano professionalmente la pesca in acque marittime, interne e lagunari, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

- Reddito di Emergenza

Oltre a quanto già previsto dal Decreto Sostegni, sono riconosciute, su domanda, ulteriori quattro quote di Reddito di emergenza relative alle mensilità di giugno, luglio, agosto e settembre 2021. La domanda deve essere presentata all'INPS entro il 31 luglio 2021.

È, inoltre, istituito il Fondo per il sostegno delle attività economiche chiuse, per un periodo complessivo di almeno 4 mesi, con una dotazione di 100 milioni di euro per il 2021 (art. 2) e vengono introdotte misure (tra cui crediti d'imposta) a sostegno dei settori turistico, tessile

e della moda, dello spettacolo, della stampa, dell'agricoltura, della pesca, dell'acquacoltura e di quello agrituristico.

3. Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie 2021

Lo scorso 28 maggio è stato pubblicato oggi il Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie 2021, curato dalla Direzione Generale Sistemi Informativi, Innovazione Tecnologica, Monitoraggio dati e Comunicazione e dall'Ufficio di Statistica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La pubblicazione si articola in sette capitoli che descrivono le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato nel triennio 2018-2020.

Nel 2020 il Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie registra circa 9,5 milioni di rapporti di lavoro attivati a cui si aggiunge poco più di un milione di contratti in somministrazione, per un totale di circa 10,5 milioni di attivazioni. I rapporti di lavoro attivati hanno interessato 5,9 milioni di lavoratori per un numero di rapporti di lavoro procapite pari a 1,61. Il contratto a tempo determinato si conferma contratto prevalente e si attesta al 68,4% del totale attivazioni dell'anno, con un leggero aumento, pari a 0,3 punti percentuali, rispetto al 2019.

L'analisi per settore di attività economica evidenzia che la maggior parte dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato si concentra nel settore dei Servizi, che nel 2020 assorbe il 69,4% delle attivazioni totali.

A livello territoriale, rispetto al 2019, nelle Regioni del Nord e del Centro le nuove attivazioni calano a un tasso superiore a quello medio nazionale.

Per quanto attiene l'analisi dinamica di genere dei lavoratori interessati da attivazioni, si rileva che, nel 2020 rispetto all'anno precedente, le nuove attivazioni dei rapporti di lavoro per le lavoratrici diminuiscono in misura maggiore del calo registrato a favore dei maschi (-20,0% e -18,5%, rispettivamente). Il numero delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato presenta un notevole incremento nel 2018 (+88,3%) che prosegue nel 2019 in modo più moderato (+12,3%), mentre nel 2020 si assiste a una riduzione del 20,6%, attestandosi a 514 mila trasformazioni. Di queste, il 7,0% cessano nello stesso anno, mentre l'anno precedente la

percentuale di contratti cessati lo stesso anno della trasformazione risulta pari al 9,5%.

Nel 2020 sono stati registrati 9,3 milioni di rapporti di lavoro cessati, con un calo di circa 2 milioni di rapporti, pari a -17,7%, nei confronti del 2019, che coinvolge in misura maggiore la componente femminile (-18,2%) rispetto a quella maschile (-17,2%). La riduzione dei rapporti di lavoro conclusi riguarda tutte le ripartizioni territoriali, registrando variazioni maggiori al Centro (-22,3%), rispetto al Nord (-17,4%) e al Mezzogiorno (-14,8%). Il volume maggiore di rapporti di lavoro cessati si concentra nel Nord, raccogliendo il 41,3% del totale delle cessazioni, a fronte del 36,0% del Mezzogiorno e del 22,7% del Centro; l'evoluzione del triennio 2018-2020 indica un lieve aumento della percentuale al Nord e nel Mezzogiorno, a fronte di una diminuzione nel Centro (da 23,9% a 22,7%).

La quota maggiore di cessazioni riguarda i contratti a tempo determinato, che nel triennio 2018-2020 costituiscono in media il 66% delle conclusioni totali, una percentuale superiore a quella dei contratti a tempo indeterminato, pari al 18,7%. Nel triennio decresce la percentuale di cessazioni dei contratti a termine (da 66,6% a 65,7%) e aumenta quella del tempo indeterminato (da 18,5% a 18,8%). La dinamica in termini di variazioni percentuali registra, dopo un incremento nel biennio 2018-2019 esteso a quasi tutte le tipologie contrattuali, una sensibile riduzione nel 2020 (-17,7%) in tutte le tipologie contrattuali, con valori superiori nell'apprendistato (-22,7%) e nella categoria altro (-20,2%).

La modalità prevalente di cessazione corrisponde alla scadenza naturale del contratto (pari al 66,8% del totale). Come causa di conclusione, seguono la cessazione richiesta dal lavoratore (16,7%) e la cessazione promossa dai datori di lavoro la cui decrescita, da 10,2% nel 2018 a 8,3% nel 2020, è principalmente riconducibile alla causa del licenziamento.

La Lombardia e il Lazio, coerentemente alla struttura produttiva (compreso il settore della Pubblica Amministrazione), sono le Regioni che nel 2020 presentano il maggior volume di contrattualizzazioni (13,7% e 13,3%, rispettivamente). L'incidenza dell'istituto del tempo determinato, che con il 68,4% rappresenta la quota più alta di formalizzazioni contrattuali impiegate dai datori di lavoro, nelle Regioni del Mezzogiorno evidenzia incidenze

significativamente maggiori dalla media nazionale: in Basilicata, Puglia e Calabria nel 2020 costituisce, rispettivamente, l'84,9%, l'83,7% e l'81% delle formalizzazioni contrattuali regionali. Di contro, nelle Regioni del Nord il ricorso al contratto a Tempo Indeterminato o all'Apprendistato è generalmente più diffuso.

La crescita dei rapporti di lavoro con durata superiore a un anno, interessa tutte le Regioni, seppure in misura differente. I contesti occupazionali del Nord rivelano, infatti, una dinamica delle cessazioni caratterizzata da una quota considerevole di rapporti di lavoro di lunga durata, superiore a quanto rilevato nelle Regioni del Centro e del Mezzogiorno. A conferma di ciò si osserva che le Regioni con la quota più elevata di rapporti cessati dopo almeno un anno dalla data di attivazione sono: la Lombardia (28,8%), il Piemonte (27,6% del totale), il Friuli-Venezia Giulia (27,3%) e il Veneto (26,5%).

Nel 2020 sono stati registrati 1 milione 43 mila rapporti di lavoro attivati in somministrazione. Oltre la metà dei rapporti in somministrazione, una quota pari al 55,5% del totale, ha interessato la componente maschile. A fronte del calo delle attivazioni totali, pari a -19,2%, si osserva un decremento delle attivazioni dei contratti in somministrazione pari al 25,7% che coinvolge la componente femminile (-28,0%) in misura maggiore di quella maschile (-23,7%).

Le attivazioni dei rapporti di lavoro in somministrazione sono concentrate nelle Regioni del Nord (64,6%): la quota di assunzioni più elevata si registra in Lombardia (24,5%), seguita a distanza dall'Emilia-Romagna (11,8%), dal Piemonte (11,1%) e dal Veneto (10,3%). Tra le Regioni del Mezzogiorno la quota più alta di assunzioni è quella registrata in Campania (4,2%) mentre quella più bassa è rilevata in Molise (0,2%).

Nell'anno 2020 a fronte di 1 milione 43 mila rapporti attivati in somministrazione, sono 1 milione e 35 mila quelli giunti a conclusione, con una diminuzione del 25,0% rispetto all'anno precedente. La causa principale è quella della cessazione a termine del contratto, in cui rientra il 90,2% del totale. Per il 56,6% dei casi nel 2020 il rapporto di lavoro in somministrazione non supera i 30 giorni effettivi. In particolare, il 14,9% ha una durata di 1 giorno mentre poco meno del 3,0% dei rapporti cessati supera la soglia dei 12 mesi. L'evoluzione del triennio

2018-2020 mostra, però, una riduzione della quota di rapporti in somministrazione di durata non superiore ai 30 giorni (dal 69,8% al 56,6%). Il numero delle attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro in somministrazione e quello delle missioni sono sostanzialmente equivalenti. Nel 2020 a fronte di un volume totale di 1 milione 63 mila missioni attivate (-25,1% rispetto al 2019), 649 mila si concentrano nel settore dei Servizi (61,1% di quelle registrate nell'anno) e circa 400 mila nel settore Industriale (37,5%). Le missioni cessate sono pari a 1 milione 51 mila, con un decremento del 24,4% rispetto al 2019.

4. Detassazione premi di produttività: report con i dati aggiornati al 15 giugno 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 mese di giugno 2021.

Nello specifico, alla data del 15 giugno 2021 sono stati depositati 63.426 contratti. Dei 10.238 contratti attivi, 8.156 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 6.231 di redditività, 4.799 di qualità, mentre 1.169 prevedono un piano di partecipazione e 5.873 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 l'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 52% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 33% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99. Per i 10.238 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 53% con numero di dipendenti inferiore a 50, 33% con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 14% 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 giugno 2021, sono stati depositati 4.806 contratti di cui 3.059 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.747 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione. 1.322 depositi si riferiscono a contratti tuttora "attivi", di cui 691 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 631 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 giugno 2021 sono stati depositati 4.134 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 4.134 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.4.3.2015, n.22 (Naspi). Alla data del 15 giugno 2021 sono stati depositati 487 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 406 contratti, la percentuale maggiore, pari al 63% è concentrata al Nord, il 22% al Centro, il 15% 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 50%, a seguire Industria 49% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

5. Conversione Decreto Riaperture: smartworking, proroga della procedura semplificata fino al 31 dicembre 2021

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la L. n. 87 del 2021, di conversione del D.L. n. 52 del 2021 (cd. “Decreto Riaperture”) ed è stata prevista, nel settore privato, un’ulteriore proroga al 31 dicembre 2021 del termine per l’utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smartworking, di cui all’art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34 del 2020 (cd. “Decreto Rilancio). I datori di lavoro privati hanno, pertanto, la possibilità, fino al 31 dicembre 2021, di applicare la modalità di lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali con il lavoratore.

6. Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 966 del 2021: diffidabilità della sanzione applicabile ai casi di violazione dell’obbligo di assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie protette

Nella nota n. 967 del 17 giugno 2021, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro specifica alcuni elementi sull’applicazione della diffida obbligatoria alla sanzione per mancata copertura della quota d’obbligo ex art. 3, l. n. 68 del 1999 per più annualità. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle c.d. “categorie protette” secondo una misura determinata in base alla consistenza dell’organico aziendale. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l’obbligo di assunzione, per ogni giorno lavorativo trascorso in violazione, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata. La sanzione è applicata a decorrere dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l’obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti, ovvero dal

giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all’obbligo di richiesta, non abbia proceduto all’assunzione del lavoratore regolarmente avviato dai nuovi Servizi per l’impiego. Il datore di lavoro può essere ammesso al pagamento della sanzione in misura minima soltanto se la violazione risulta 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.

Qualora, rispetto ad un’accertata scopertura verificatasi, venga meno l’obbligo di assunzione previsto per effetto di una riduzione dell’organico aziendale, atteso che il venir meno dell’obbligo di assunzione è conseguenza di una riduzione della c.d. base di computo e non di una iniziativa, sia pur tardiva, del datore di lavoro. In questo caso, gli organi ispettivi dovranno contestare la sanzione amministrativa mediante notifica di illecito ai sensi dell’art. 16, L. n. 689 del 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.

7. Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 936 del 2021: distacco transnazionale e somministrazione, individuazione dell’attività abituale

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha diffuso la nota n. 936 del 15 giugno 2021 sulla tutela sociale da garantire a lavoratori somministrati nell’ambito di un distacco transnazionale, alla luce della sentenza espressa dalla Corte di Giustizia nella causa C-784/19 sul rilascio dei certificati A1 in parola. Nella fattispecie si trattava di una impresa fornitrice di manodopera che non esercitava nessuna attività di somministrazione in Bulgaria e tutto il suo fatturato dipendesse dall’effettuazione del servizio di somministrazione in altri Paesi UE. Le regole euro-unitarie sul distacco prevedono per le imprese che esercitino “attività abituale” nello Stato in cui sono stabilite la possibilità di inviare lavoratori ad aziende utilizzatrici stabilite

in Stati membri diversi, senza che ciò comporti la necessaria iscrizione dei lavoratori in parola al sistema previdenziale dello Stato membro di destinazione.

L'Ispettorato specifica che la disciplina dell'istituto del distacco, di cui all'art. 12 del regolamento CE n. 883/2004, prevede che la persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro "che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgerci un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro". Può pertanto rientrare nell'ambito di applicazione di tale disposizione il lavoratore distaccato il cui datore di lavoro ha un legame particolare con lo Stato membro in cui è stabilito, in quanto tale datore di lavoro "esercita abitualmente le sue attività" in tale Stato membro. La Corte di Giustizia ha sancito il principio secondo cui lo svolgimento di mere attività di gestione interna non è sufficiente ai fini del riconoscimento dell'esercizio abituale delle attività nello Stato di stabilimento. L'attività svolta nel Paese di stabilimento dall'impresa distaccante non può consistere nella mera amministrazione o gestione interna.

Ai fini del controllo di regolarità, dunque, 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, da rapportare al complessivo fatturato conseguito, comprensivo quindi anche del ricavato derivante dalle operazioni transnazionali di somministrazione. 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.

8. Interpello Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3 del 2021: *smart working* e lavoratori computabili per la quota di riserva dei disabili

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'interpello n. 3 del 9 giugno 2021, su richiesta del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, ha fornito chiarimenti

sulla possibile esclusione dei dipendenti in smart working dalla base di computo dell'organico aziendale per la determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere ai sensi della l. n. 68 del 1999. L'obbligo di assunzione delle persone disabili per i datori di lavoro pubblici e privati trova espressa indicazione nella l. n. 68 del 1999, che definisce le categorie di lavoratori non computabili ai fini del calcolo della quota di riserva, facendo salve peraltro le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. L'art. 23, D.Lgs. n. 80 del 2015 sancisce l'esclusione dei "lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti".

Il Ministero del lavoro non ritiene ammissibile, ai fini dell'applicazione dei criteri di computo dell'organico aziendale, l'assimilazione dei lavoratori ammessi al telelavoro a quelli in smart working, che dunque sono inclusi dalla determinazione della quota di riserva. I casi di esclusione contemplati dall'art. 4, comma 1, della l. n. 68 del 1999, avendo carattere tassativo, non sono suscettibili di interpretazione analogica o estensiva, come specificato dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 2210 del 2016.

Il Ministero afferma che l'inserimento a pieno titolo dei lavoratori agili nell'organico aziendale è suffragato da una ricostruzione sistematica della normativa vigente sui criteri di computo dell'organico aziendale in ambiti applicativi diversi da quello delle assunzioni obbligatorie, come ad esempio in materia di integrazione salariale (a titolo esemplificativo si veda l'articolo 20 del D.Lgs. n. 148/2015 per l'erogazione del trattamento CIGS), che non escludono espressamente tale categoria di lavoratori ai fini della determinazione dei limiti numerici. Pertanto, laddove fosse ritenuta possibile l'esclusione dal computo dell'organico aziendale dei lavoratori in smart working, in assenza di un'espressa previsione in tal senso all'interno dell'ordinamento, risulterebbe di fatto pregiudicata in modo significativo la logica inclusiva della normativa speciale sulle assunzioni obbligatorie. Si ritiene, dunque, che i lavoratori agili non possano essere esclusi dal computo per la determinazione della quota di riserva ai fini del collocamento obbligatorio.



NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA

1. Commissione di Vigilanza dei Fondi Pensione: Delibera 19 maggio 2021 “Regolamento sulle procedure” - Delibera 19 maggio 2021 “Schemi di statuto dei fondi pensione negoziali, regolamento dei fondi pensione aperti, regolamento dei piani individuali pensionistici”

Con due distinti provvedimenti, entrambi pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale n. 138 dell'11 giugno 2021, la Commissione di vigilanza sui Fondi Pensione, proseguendo nel percorso di adeguamento della normativa nazionale alle previsioni della direttiva “IORP 2” (Direttiva n. 2016/2341) e del D.Lgs. n. 147 del 2018 di recepimento della stessa, ha approvato un nuovo “Regolamento sulle procedure” e una Delibera sui nuovi schemi di statuto dei fondi negoziali aperti, sui nuovi regolamenti dei fondi pensione aperti e dei piani pensionistici individuali.

Il “Regolamento sulle procedure”, come sottolineato dalla Autorità di Vigilanza nella Relazione Illustrativa, tiene conto delle novità introdotte nel D.Lgs. n. 252 del 2005 in materia di governance e, in particolare, dell'avvenuta eliminazione, per i fondi pensione negoziali e preesistenti, della figura del Responsabile del fondo e della introdotta previsione sul Direttore Generale, nonché dell'inserimento delle funzioni fondamentali. Per i fondi pensione aperti si è presa in considerazione l'avvenuta soppressione dell'Organismo di sorveglianza e la sua sostituzione con un Organismo di rappresentanza. Il Regolamento contiene, poi, disposizioni procedurali per il rilascio dell'autorizzazione, avente per oggetto l'esternalizzazione, in tutto o in parte, delle funzioni fondamentali allo stesso soggetto o unità organizzativa cui è affidata una funzione simile nell'impresa promotrice, ipotesi ritenuta possibile solo previa autorizzazione della Covip, qualora sia dimostrato che eventuali conflitti di interesse siano adeguatamente prevenuti o gestiti.

È stata definita, inoltre, la procedura per dar corso al trasferimento transfrontaliero, disciplinando le modalità per l'autorizzazione da parte di Covip dei predetti trasferimenti da un fondo di un altro Stato membro a un fondo italiano. I fondi pensione italiani interessati sono i fondi pensione negoziali, quelli preesistenti aventi soggettività giuridica e operanti secondo il principio della capitalizzazione, nonché i fondi pensione aperti. Infine, è stata rivista la procedura relativa all'attività transfrontaliera e sono state introdotte ulteriori precisazioni, di ordine procedurale, con riferimento alle fusioni proprie tra fondi pensione negoziali e preesistenti.

2. Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione: Relazione annuale 2020

Il 14 giugno 2021, presso la Camera dei Deputati, si è tenuta la presentazione della relazione annuale sull'attività svolta dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione nel 2020 e sulla situazione dei settori di competenza. Nella Relazione, la COVIP ha reso noti i dati relativi ai 372 fondi pensione istituiti in Italia: 33 fondi negoziali, 42 fondi aperti, 71 piani individuali pensionistici (PIP) e 226 fondi preesistenti. Nel totale non è più incluso FONDINPS a seguito della sua soppressione e del conferimento al fondo COMETA delle posizioni degli iscritti e dei flussi futuri di TFR.

Il totale degli iscritti alla previdenza complementare è di 8,4 milioni, in crescita del 2,2% rispetto all'anno precedente, per un tasso di copertura del 33% sul totale delle forze di lavoro. Gli uomini sono il 61,7% degli iscritti alla previdenza complementare (il 73% nei fondi negoziali), nel solco di quel gender gap che si è già manifestato negli anni scorsi. Si conferma anche un gap generazionale: la distribuzione per età vede la prevalenza delle classi intermedie e più prossime all'età di pensionamento: il 51,6% degli iscritti ha età compresa tra 35 e 54 anni, il 31% ha almeno 55 anni. Quanto all'area

geografica, il 57% degli iscritti risiede nelle regioni del Nord, nelle regioni centrali risiede il 19,8% degli iscritti e in quelle meridionali e insulari il 23,1%.

Per il sistema italiano della previdenza complementare, le ripercussioni della pandemia sono state nel complesso abbastanza contenute. Dal punto di vista organizzativo il settore ha reagito con tempestività ricorrendo al lavoro a distanza e rafforzando i canali telematici di scambio di informazioni con le imprese, con i gestori finanziari e i fornitori di servizi, con gli stessi iscritti. La raccolta dei contributi è continuata con regolarità, mantenendo la sua tendenza alla crescita e mostrando un lieve calo dei dati aggregati solo nel secondo trimestre del 2020; sul versante delle uscite non si sono registrate tensioni nelle richieste di anticipazioni e riscatti. A fine anno, grazie ai recuperi registrati dai mercati, i risultati della gestione finanziaria sono stati positivi. Il sistema, dunque, nel suo complesso ha fornito una risposta positiva alla situazione determinatasi per effetto della pandemia. La crisi conseguente all'emergenza epidemiologica conferma poi l'importanza del rafforzamento strutturale degli operatori del settore. Sempre più ai fondi pensione e alle casse di previdenza è chiesto di essere in grado di monitorare, prevenire e gestire i rischi che ne accompagnano l'attività; rischi che – come appunto dimostrano gli eventi del più recente periodo – possono assumere forme inattese e dimensioni imprevedibili.

È anche essenziale che cresca il grado di apertura delle imprese al capitale esterno e che i mercati dei capitali regolamentati nel nostro Paese si sviluppino più decisamente, anche nell'ottica di un superamento della forte parcellizzazione che caratterizza il nostro tessuto industriale e che per molti versi ne frena le prospettive di crescita. Fondi e casse possono svolgere un ruolo importante a supporto dell'economia nell'emergenza pandemica, assumendo iniziative che si inquadrino in un progetto di ampio respiro che abbia il baricentro nella promozione della crescita, come il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Ovviamente, tenendo conto del loro compito di investitori di risparmio previdenziale, tali enti possono offrire un contributo a condizione che, in un'ottica di lungo periodo, le opzioni di investimento disponibili offrano un ritorno, aggiustato per il rischio, adeguato agli obiettivi previdenziali, rilevando anche da questo punto di

vista la distinzione tra debito e capitale e tra orizzonti di breve e lungo periodo. Occorrono operatori sempre più solidi, in grado di monitorare, prevenire e gestire i rischi che ne caratterizzano l'attività, esercitando con piena autonomia e responsabilità il ruolo di cui sono portatori, come enti previdenziali, come investitori istituzionali, come soggetti cui ognuno di noi affida il proprio futuro per quella fase delicata e sempre più lunga della vita che è l'età anziana.

La COVIP vigila anche sugli investimenti delle Casse di previdenza. Dalla relazione emerge che, alla fine del 2019, le attività complessivamente detenute dalle Casse di previdenza ammontano, a valori di mercato, a 96 miliardi di euro, in aumento di 9 miliardi rispetto all'anno precedente (10,3%). Dal 2011 al 2019, le attività complessivamente detenute dalle Casse di previdenza sono cresciute complessivamente di 40,3 miliardi di euro, pari al 72,3%, pur permanendo differenze, anche ampie, nelle attività detenute dalle singole casse: circa il 74% dell'attivo è di pertinenza dei 5 enti di dimensioni maggiori, i primi 3 raggruppano circa il 55% del totale. Nel 2019 solo in 2 casse le prestazioni superano i contributi; in tutti gli altri casi la differenza è positiva, con un'ampiezza variabile tra i singoli enti.

Tenendo conto anche delle componenti obbligazionaria e azionaria sottostanti gli OICVM detenuti, la quota più rilevante delle attività è costituita da titoli di debito, pari a 36,5 miliardi di euro (corrispondenti al 38% del totale). La composizione delle attività detenute continua a caratterizzarsi per la cospicua presenza di investimenti immobiliari, che nel complesso (cespiti di proprietà, fondi immobiliari e partecipazioni in società immobiliari controllate) si attestano a 20 miliardi di euro (20,8% del totale).

3. Circolare INPS n. 94 del 2021: Indennità straordinaria di continuità territoriale

Con la Circolare n. 94 del 30 giugno 2021, l'INPS ha fornito le istruzioni sull'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO) istituita dall'art. 1, commi 386 - 400, L. n. 178 del 2020 (Legge di Bilancio 2021), in via sperimentale per il triennio 2021-2023, in favore dei soggetti iscritti alla Gestione separata che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo.

In particolare, il provvedimento precisa che i destinatari dell'ISCRO sono i liberi professionisti, compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici, iscritti alla Gestione separata (di cui art. 2, comma 26, della L. n. 335 del 1995), che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo connesso all'esercizio di arti e professioni, in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti: (i) non essere titolari di trattamento pensionistico diretto e non essere assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie; (ii) non essere beneficiari di Reddito di cittadinanza; (iii) avere prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, inferiore al 50% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 3 anni antecedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda; (iv) avere dichiarato, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, un reddito non superiore a 8.145 euro; (v) essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria; (vi) essere titolari di partita IVA attiva da almeno 4 anni, alla data di presentazione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'iscrizione alla gestione previdenziale in corso.

Per fruire dell'indennità ISCRO, i potenziali beneficiari dovranno presentare domanda all'INPS entro il 31 ottobre di ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023. Tuttavia, esclusivamente per l'anno 2021, l'Istituto comunica che la domanda può essere presentata a decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021.

4. Circolare INPS n. 90 del 2021: indennità Covid-19 prevista dal Decreto Sostegni bis – istruzioni operative

Con la Circolare n. 90 del 29 giugno 2021, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito alle indennità una tantum previste dal D.L. n. 73 del 2021 (Decreto Sostegni bis) in favore dei lavoratori già beneficiari dell'indennità di cui al Decreto Sostegni, sull'indennità onnicomprensiva per i lavoratori che non hanno già fruito dei benefici previsti dal Decreto Sostegni bis, nonché sulle indennità introdotte nel settore agricolo e della pesca.

L'Istituto precisa che l'art. 42, comma 1, del Decreto Sostegni bis riconosce un'ulteriore indennità una tantum di euro 1.600 ai soggetti già beneficiari dell'indennità prevista dall'art. 10,

D.L. n. 41 del 2021 (Decreto Sostegni). Essi, pertanto, non dovranno presentare una nuova domanda ai fini della fruizione del beneficio. Rientrano nella platea dei beneficiari i soggetti appartenenti alle categorie dei (i) lavoratori stagionali e in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali, (ii) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, (iii) lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, (iv) lavoratori intermittenti, (v) lavoratori autonomi occasionali, (vi) lavoratori incaricati alle vendite domicilio, (vii) lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e (viii) lavoratori dello spettacolo.

Per le medesime categorie di lavoratori che non abbiano, però, già fruito dell'indennità disposta dal Decreto Sostegni, il Decreto Sostegni bis prevede l'erogazione di un'indennità onnicomprensiva di euro 1.600 in presenza dei requisiti dettagliatamente specificati nel provvedimento. Al riguardo, l'INPS comunica che questi lavoratori dovranno presentare la domanda per il riconoscimento dell'indennità onnicomprensiva entro il 30 settembre 2021.

Per quanto riguarda il settore agricolo e della pesca, l'INPS comunica che gli operai agricoli a tempo determinato, che nel 2020 hanno svolto almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo, possono fruire di un'indennità una tantum di 800 euro, presentando domanda entro il termine del 30 settembre 2021. Inoltre, i pescatori autonomi, compresi i soci di cooperative, che esercitano professionalmente la pesca in acque marittime, interne e lagunari, di cui alla L. 13 marzo 1958, n. 250, sono destinatari di un'indennità una tantum di 950 euro, presentando la relativa istanza entro il termine del 30 settembre 2021.

5. Circolare INPS n. 87 del 2021: chiarimenti sull'applicazione dello sgravio contributivo all'apprendistato di primo livello

Con la circolare n. 87 del 18 giugno 2021, l'INPS ha fornito le indicazioni operative per lo sgravio contributivo, introdotto dall'art., comma 8, l. n. 160 del 2019, sulle assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di

specializzazione tecnica superiore, in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9. Lo sgravio contributivo, prorogato per l'anno 2021 dall'art. 15-bis, comma 12 del D.L. n. 137 del 2020 (cd. Decreto Ristori), convertito con modificazioni dalla l. n. 176 del 2020, si applica per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto. Per gli anni di contratto successivi al terzo, invece, resta ferma l'aliquota contributiva del 10%.

Le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello possono essere instaurate in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, con giovani che hanno compiuto il quindicesimo anno di età e fino al compimento del venticinquesimo, previa sottoscrizione di un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, nel caso in cui non sia ancora stato completato l'obbligo scolastico. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire nel limite di tre anni (quattro nel caso di diploma professionale quadriennale).

È possibile la proroga di un anno del contratto (i) per gli assunti che abbiano conseguito la qualifica triennale o il diploma quadriennale al fine di acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo e (ii) per gli assunti che non abbiano positivamente conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma statale di maturità professionale dopo l'anno integrativo.

Sotto il profilo retributivo, all'apprendista si applicano le regole secondo le quali non sussiste alcun obbligo retributivo per le ore di formazione presso l'ente formativo, è dovuto il 10% del valore della retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore per le ore di formazione presso il datore di lavoro, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi e la misura della retribuzione è basata sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro

Per quanto concerne il regime contributivo, nel caso di datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove, al momento dell'assunzione dell'apprendista di primo livello l'aliquota della contribuzione posta

a carico del datore di lavoro è pari all'1,5% nel primo anno di contratto e al 3% nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% (ridotta al 5%) per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo. All'aliquota contributiva così determinata deve aggiungersi il contributo di finanziamento della NASpI, pari all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per gli anni 2020 e 2021 è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100%, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. Tale beneficio contributivo permane anche se successivamente il datore di lavoro supera il limite dimensionale citato. L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista rimane, invece, pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione.

Nelle ipotesi di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello, stipulato nel periodo compreso tra il primo gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020 oppure nel periodo compreso tra il primo gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021, in contratto di apprendistato professionalizzante, lo sgravio totale si applica limitatamente ai periodi di lavoro svolti antecedentemente alla trasformazione. Pertanto, a decorrere dal mese della trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato professionalizzante troverà applicazione, in ragione dell'anno di vigenza del contratto, lo specifico regime contributivo previsto per le assunzioni in contratto di apprendistato professionalizzante.

Infine, per godere dello sgravio in questione il datore di lavoro deve risultare in possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC) ed è tenuto al rispetto delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi nazionali e di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

6. Circolare INPS n. 88 del 2021: gestione separata e calcolo contributi

Nella circolare n. 88 del 21 giugno 2021, l'INPS ha riepilogato le modalità di compilazione del quadro RR del modello REDDITI PF 2021. Il quadro è preposto alla determinazione dei contributi previdenziali dovuti da parte di artigiani e commercianti iscritti alle rispettive Gestioni previdenziali dell'INPS, per i contributi dovuti sul reddito eccedente il minimale (sezione I del quadro RR) e da parte di professionisti iscritti alla Gestione separata INPS, in quanto privi di una specifica Cassa di previdenza o per i quali non sussista l'obbligo di iscrizione o di versamento alla Cassa professionale esistente (sezione II del quadro RR).

Per gli artigiani e i commercianti concorrono alla formazione della base imponibile contributiva il totale dei redditi d'impresa conseguiti nel 2020, al netto delle eventuali perdite dei periodi d'imposta precedenti, determinate in base alle diverse percentuali introdotte dalla l. n. 145 del 2018, scomputate dal reddito dell'anno. Per la determinazione della base imponibile occorre, quindi, far riferimento nel modello REDDITI PF ai redditi indicati nei quadri RF, RG, RH e LM, integrati anche con quelli eventualmente derivanti dalla partecipazione a s.r.l., dichiarati nel modello REDDITI SC.

I soci di s.r.l. iscritti alle Gestioni degli artigiani o dei commercianti considerano, oltre a quanto eventualmente dichiarato come reddito d'impresa, anche la parte del reddito d'impresa della società, corrispondente alla quota di partecipazione agli utili, oppure la quota del reddito attribuita al socio per le società partecipate in regime di trasparenza. Recependo la posizione andata affermandosi in giurisprudenza, di cui l'Istituto ha preso atto nella circ. n. 84 del 2021, viene precisato che devono essere esclusi dalla base imponibile contributiva i redditi di capitale attribuiti agli iscritti alle Gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali derivanti dalla mera partecipazione a società di capitali senza prestazione di attività lavorativa.

Con riguardo ai soci di cooperative artigiane che stabiliscono un rapporto di lavoro in forma autonoma ai sensi dell'art. 1, comma 3, l. n. 142 del 2001, nella circ. n. 29 del 2021, l'INPS aveva chiarito l'iscrivibilità di tali soggetti alla Gestione speciale autonoma degli artigiani, con conseguente obbligo di compilazione del quadro RR del modello REDDITI PF. In tale

occasione, era stato osservato che, in base all'art. 1, comma 114, l. n. 208 del 2015, il reddito derivante dallo svolgimento dell'attività lavorativa nella cooperativa artigiana da parte dei soci che stabiliscono un rapporto di lavoro in forma autonoma è qualificato come reddito assimilato a quello di lavoro dipendente (*ex art. 50 TUIR*) e che tale reddito, ove sussista l'iscrizione nella Gestione artigiani, deve essere considerato, oltre ad eventuali altri redditi d'impresa, ai fini della determinazione della base imponibile per la quantificazione dell'importo da versare a titolo di contribuzione eccedente il minimale. Nella circolare in commento viene specificato che occorre far riferimento al reddito dichiarato nei righe da RC1 a RC3 - Redditi di lavoro dipendente e assimilati in colonna 3, in presenza di codice "3" soci cooperative artigiani nella colonna 4.

Per gli iscritti alla Gestione separata INPS, la base imponibile è rappresentata dalla totalità dei redditi di lavoro autonomo professionale dichiarati ai fini IRPEF compreso quello in forma associata e quello proveniente - se adottato dal professionista - dal regime di vantaggio o forfetario. I quadri di riferimento nel modello REDDITI PF sono, quindi, i quadri RE, RH e LM.

In caso di produzione di reddito da lavoro autonomo professionale con obbligo di contribuzione alla Gestione separata, la sezione II del quadro RR deve essere compilata anche nei casi in cui (i) il reddito sia negativo o non sia stato prodotto alcun reddito a seguito di eventi particolari, (ii) sul reddito da lavoro autonomo prodotto sia stato calcolato il contributo previdenziale obbligatorio in altra Gestione previdenziale o Cassa professionale autonoma, (iii) sia stato raggiunto il massimale di reddito come parasubordinato, così che non sarà assoggettato a contribuzione il reddito derivante dall'attività professionale.

Relativamente ai versamenti, per il saldo e gli acconti dei contributi previdenziali liquidati nella dichiarazione operano i medesimi termini previsti per il pagamento delle imposte sui, con applicabilità delle eventuali proroghe dei versamenti che dovessero essere disposte.

7. Circolare INPS n. 84 del 2021: soci di una s.r.l., reddito imponibile ai fini previdenziali

Con la circolare n. 84 del 10 giugno 2021, l'INPS ha recepito le indicazioni fornite dal

Ministero del Lavoro, formulate sulla base del recente orientamento della Corte di Cassazione (cfr. Cass. n. 23790/2019), secondo cui devono essere esclusi dalla base imponibile contributiva i redditi di capitale attribuiti agli iscritti alle Gestioni speciali degli artigiani e commercianti derivanti dalla partecipazione a società di capitali nella quale i lavoratori autonomi non svolgono attività lavorativa.

Viene definita una controversa questione originata da uno specifico orientamento assunto dall'INPS con la circ. n. 102 del 2003. In quell'occasione, l'Istituto aveva sostenuto che, a fronte dell'estensione dell'assicurazione obbligatoria ai soci di s.r.l. che partecipano personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza, per ciascun socio lavoratore la base imponibile per il calcolo dei contributi era costituita dalla quota del reddito attribuita al socio per le società partecipate che abbiano optato per il regime della trasparenza (ex art. 116 TUIR), ovvero, in caso di s.r.l. "non trasparenti", dalla parte del reddito d'impresa dichiarato dalla società ai fini fiscali al medesimo attribuibile in ragione della quota di partecipazione agli utili, a prescindere da eventuali accantonamenti a riserva e dall'effettiva distribuzione degli utili stessi.

Per tale ultimo caso, con la medesima circ. n. 102 del 2003, l'INPS aveva anche indicato che, in presenza della predetta quota del reddito d'impresa della s.r.l., la stessa costituiva base imponibile ai fini contributivi. Ciò sia allorché il socio fosse tenuto all'iscrizione alle Gestioni degli artigiani e dei commercianti per l'attività svolta nella società a responsabilità limitata, sia allorché il titolo dell'iscrizione derivasse, ad esempio, dall'attività esercitata in qualità di imprenditore individuale o di socio di una società di persone.

In pratica, in base a tale impostazione, ogni qualvolta un soggetto iscritto alle Gestioni degli artigiani o dei commercianti avesse avuto una partecipazione in s.r.l. "non trasparenti", ai fini della determinazione della base imponibile sarebbe stato necessario integrare i redditi d'impresa eventualmente riportati nei quadri RF, RG, LM e RH del modello REDDITI PF con quelli derivanti all'iscritto dalla suddetta partecipazione, indicati nella dichiarazione della società partecipata.

Successivamente, tale orientamento dell'INPS è stato disconosciuto non solo dalla giurisprudenza di legittimità (da ultimo, Cass. n.

4180/2021), ma anche dalla giurisprudenza di merito (cfr., Corte d'App. Perugia 24 gennaio 2020).

A tal proposito, l'Istituto ricorda, innanzitutto, che la citata giurisprudenza ha osservato che i redditi attribuiti ai soci di società di capitali costituiscono redditi di capitale e non d'impresa, come richiesto dall'art. 3-bis, d.l. n. 384 del 1992 ai fini del computo della base imponibile contributiva. In secondo luogo, far sorgere l'obbligo contributivo, in base all'art. 1, comma 203, l. n. 662 del 1996, il socio deve partecipare personalmente al lavoro aziendale. Su tale punto, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23790/2019, ha stabilito che *«l'obbligo assicurativo sorge nei confronti dei soci di società a responsabilità limitata esclusivamente qualora gli stessi partecipino al lavoro dell'azienda con carattere di abitualità e prevalenza. Diversamente, la sola partecipazione a società di capitali, non accompagnata dalla relativa iscrizione contributiva da parte del socio e senza che emerga lo svolgimento di attività prevalente ed abituale all'interno dell'azienda, non può giustificare il meccanismo di imposizione contributiva prefigurato dall'INPS»*.

Le nuove indicazioni fornite dall'INPS in merito alla determinazione della base imponibile avranno effetto con decorrenza a partire dall'anno di imposta 2020.

8. Circolare INPS n. 77 del 2021: modalità di gestione del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali

Con la Circolare n. 77 del 26 maggio 2021, l'INPS illustra la disciplina del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali istituito dal Decreto interministeriale n. 104125/2019.

L'Istituto ricorda che, ai sensi dell'art. 26, D.Lgs. n. 148 del 2015, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono stipulare accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, per la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali nei settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale.

Con Decreto interministeriale 27 dicembre 2019, n. 104125 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con

il Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stato recepito l'accordo sindacale nazionale sottoscritto il 3 ottobre 2017 da Confprofessioni e dalle Organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, con conseguente costituzione presso l'INPS del "Fondo di solidarietà bilaterale per il settore delle attività professionali".

L'Istituto rappresenta che l'accordo costitutivo del Fondo è stato stipulato in relazione a un settore già rientrante nell'ambito di applicazione del Fondo d'Integrazione Salariale (FIS) e, pertanto, dalla data di decorrenza del nuovo Fondo di solidarietà delle attività professionali, i datori di lavoro del settore – ai fini dell'obbligo contributivo – rientrano nell'ambito dei soggetti tutelati dallo stesso e non sono più destinatari della disciplina del FIS.

Inoltre, per quanto riguarda la platea dei beneficiari, il provvedimento precisa che gli interventi a sostegno del reddito sono garantiti dal Fondo ai dipendenti dei datori di lavoro nel settore delle attività professionali, inclusi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, con l'esclusione dei dirigenti.

9. Messaggio INPS n. 2418 del 2021: differimento dei termini di pagamento già scaduti o di imminente scadenza per il versamento di somme dovute a titolo di acconto dell'anno d'imposta 2021 e di contributi previdenziali dovuti per i mesi da novembre 2020 a febbraio 2021

L'INPS, con il messaggio n. 2418 del 25 giugno 2021, integrando le indicazioni del messaggio n. 2263 dell'11 giugno 2021, ha comunicato che sono differiti fino a nuova comunicazione i termini di pagamento già scaduti o di imminente scadenza delle somme contributive dovute dai lavoratori autonomi e dai liberi professionisti iscritti alle gestioni INPS e alle casse previdenziali professionali autonome, dai lavoratori autonomi agricoli e dalle aziende con dipendenti. L'iter di definizione dei criteri e delle modalità per la concessione dell'esonero è in corso di definizione da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

Somme e soggetti interessati dal differimento sono (i) le somme dovute a titolo di primo acconto della contribuzione calcolata sul

reddito d'impresa ai fini Irpef per l'anno di imposta 2021 dai soggetti interessati dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, (ii) le somme per il primo acconto dell'anno di imposta 2021 dovute dai soggetti iscritti alla Gestione separata, (iii) le somme richieste con l'emissione 2021 per la prima rata per i contributi dovuti dai lavoratori autonomi in agricoltura.

Per quanto riguarda le somme dovute a titolo di contributi, sono differiti (i) i contributi previdenziali dovuti per il mese di febbraio 2021 per i soggetti interessati dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con scadenza 16 marzo 2021, (ii) i 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, 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.

Infine, 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.

10. Messaggio INPS n. 2419 del 2021: contratto di espansione – istruzioni operative

Con il messaggio n. 2419 del 25 giugno 2021, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la presentazione dell'accordo relativo al contratto di espansione attraverso il 'Cassetto previdenziale aziende' e 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 e la verifica della provvista mensile richiesta a copertura della prestazione sul Portale delle prestazioni atipiche (PRAT).

Preliminarmente, 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 ed il modulo di 'Richiesta di accreditamento e variazione dell'indennità mensile' disponibile sul sito istituzionale, allegando anche la domanda di autorizzazione all'accesso al PRAT per il personale o il delegato. L'istituto 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 9J e dell'avvenuta consegna della documentazione alla Direzione centrale Pensioni. I datori di lavoro in possesso dei requisiti di legge devono presentare la domanda almeno 90 giorni prima della data di ingresso nella prestazione del primo lavoratore interessato dal piano di esodo previsto dal contratto di espansione.

Successivamente, nella sezione del menu "Calcolo importo e lettere di certificazione", accedendo al PRAT, 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. 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.

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.

11. Messaggio INPS n. 2406 del 2021: istruzioni richiesta reddito di emergenza

Con il messaggio n. 2406 del 24 giugno 2021, l'INPS ha fornito alcune indicazioni relative alla presentazione della domanda del Reddito di Emergenza, secondo quanto previsto dal D.L. n. 73 del 2021 (decreto Sostegni bis). Si tratta delle quote spettanti per i mesi di giugno, luglio, agosto e settembre 2021, ai nuclei familiari che, all'atto della domanda, sono in possesso dei requisiti per il valore del reddito familiare, che deve essere riferito al mese di aprile 2021. Le domande devono essere

presentate, per via telematica, dall'1 al 31 luglio 2021.

Nello specifico, hanno diritto all'erogazione di queste quote del Rem coloro che hanno terminato, tra il primo luglio 2020 e il 28 febbraio 2021, di percepire i trattamenti NASpI e DIS-COLL (ossia l'indennità di disoccupazione).

Il Rem può essere richiesto all'INPS, a partire dal primo luglio ed entro il 31 luglio 2021, attraverso il sito internet dell'INPS o tramite gli istituti di patronato, di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152. Il richiedente deve essere in possesso di una Dichiarazione Sostitutiva Unica valida al momento della presentazione della domanda.

Le ulteriori quote di Rem non sono compatibili (i) con le indennità Covid-19 e con l'indennità per i collaboratori sportivi e l'indennità per i lavoratori del settore agricolo e della pesca, (ii) con le prestazioni pensionistiche, dirette o indirette, a eccezione dell'assegno ordinario di invalidità e dei trattamenti di invalidità civile, (iii) con i redditi da lavoro dipendente, la cui retribuzione lorda complessiva sia superiore alla soglia massima di reddito familiare, individuata in relazione alla composizione del nucleo e (iv) con il Reddito o la Pensione di cittadinanza, per tutto il periodo di fruizione del Rem.

12. Messaggio INPS n. 2309 del 2021: chiarimenti sulle indennità e sulla NASpI di cui al Decreto Sostegni bis

Con il Messaggio n. 2309 del 16 giugno 2021, l'INPS ha fornito indicazioni sulle misure introdotte dal D.L. n. 73 del 2021 (c.d. Decreto Sostegni bis) a proposito delle indennità in favore di alcune categorie di lavoratori, oltre che sulla sospensione del meccanismo di riduzione della NASpI fino al 31 dicembre 2021. In particolare, l'Istituto ha ricordato che l'art. 42, comma 1 del Decreto Sostegni bis prevede l'erogazione di un'indennità una tantum di 1.600 euro in favore dei lavoratori già beneficiari dell'indennità prevista dall'art. 10, commi 1-9 del Decreto Sostegni. Pertanto, i lavoratori stagionali e i lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali, i lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, i lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali,

i lavoratori intermittenti, i lavoratori autonomi occasionali, i lavoratori incaricati alle vendite a domicilio, i lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e i lavoratori dello spettacolo non devono presentare alcuna nuova domanda.

Inoltre, il Messaggio ha precisato che l'art. 42, commi 2, 3, 5 e 6 del Decreto Sostegni bis riconosce un'indennità onnicomprensiva di 1.600 euro anche a favore delle sopra indicate categorie di lavoratori che, tuttavia, non hanno già beneficiato delle indennità di cui al precedente Decreto Sostegni e che, quindi, in questo caso particolare, dovranno presentare apposita richiesta.

Per i lavoratori del settore agricolo e della pesca, invece, il Decreto Sostegni bis introduce (i) un'indennità una tantum di 800 euro per gli operai agricoli a tempo determinato che nel 2020 abbiano svolto almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo (art. 69 commi 1-5) e (ii) un'indennità una tantum di 950 euro per i pescatori autonomi, compresi i soci di cooperative, che esercitano professionalmente la pesca in acque marittime, interne e lagunari, di cui alla L. 13 marzo 1958, n. 250 (art. 69, comma 6).

Infine, l'INPS ha dato atto della sospensione del meccanismo di riduzione della NASpI, cioè della previsione secondo cui l'indennità di disoccupazione è ridotta in misura pari al 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (art. 4, comma 3, del D.lgs. n. 22 del 2015). In proposito, l'Istituto ha comunicato che fino al 31 dicembre 2021, per le prestazioni in pagamento dal primo giugno 2021, è sospesa l'ulteriore applicazione dell'art. 4, comma 3, del D.lgs. n. 22 del 2015 e le stesse sono confermate nell'importo in pagamento alla data di entrata in vigore del Decreto. Ugualmente, per le nuove prestazioni decorrenti nel periodo dal primo giugno 2021 fino al 30 settembre 2021, è sospeso il meccanismo di riduzione fino al 31 dicembre 2021. Infine, dal primo gennaio 2022 troverà nuovamente piena applicazione il meccanismo di riduzione della prestazione.

13. Messaggio INPS n. 2310 del 2021: differimento dei termini decadenziali relativi ai trattamenti di integrazione salariale

Con il Messaggio n. 2310 del 16 giugno 2021 e i relativi Allegati, l'INPS fornisce le istruzioni operative sul differimento dei termini decadenziali per i trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, come previsto dall'art. 8, comma 3-bis, del D.L. n. 41 del 2021 (cd. Decreto Sostegni), introdotto in sede di conversione in L. n. 69 del 2021. Nel provvedimento, l'Istituto ricorda in primo luogo che la norma aveva differito al 30 giugno 2021 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19 di cui agli artt. 19-22-quinquies, D.L. n. 18 del 2020 (convertito, con modificazioni, in L. n. 27 del 2020) e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi scaduti nel periodo dal primo gennaio al 31 marzo 2021. Pertanto, l'INPS comunica che rientrano nel differimento dei termini al 30 giugno 2021 tutte le domande di Cassa integrazione ordinaria e in deroga, di Assegno ordinario (ASO) dei Fondi di solidarietà bilaterali (artt. 26 e 40, D.Lgs. n. 148 del 2015), del Fondo di integrazione salariale (FIS), nonché quelle di Cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA) connesse all'emergenza da COVID-19, i cui termini di trasmissione ordinari sono scaduti nel periodo dal primo gennaio al 31 marzo 2021.

Il messaggio precisa, inoltre, che potranno beneficiare della moratoria dei termini decadenziali le domande di trattamenti riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con inizio nei mesi di dicembre 2020, gennaio e febbraio 2021, oltre che le domande plurimensili con inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa collocato nei medesimi mesi e che si estende a quelli successivi.



NOVITÀ IN MATERIA FISCALE

1. Decreto Sostegni: fringe benefit raddoppiati

Con la conversione del d.l. n. 41 del 2021 ad opera della l. n. 69 del 2021 è stato varato, in tema di welfare aziendale, il raddoppio dell'importo dei fringe benefit, da 258,23 a 516,46 euro.

Nel testo approvato è stato inserito l'art. 6-*quinquies*, che ha come oggetto "Misure per l'incentivazione del welfare aziendale". Il testo dell'articolo prevede che «All'articolo 112, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, le parole: "Limitatamente al periodo d'imposta 2020" sono sostituite dalle seguenti: "Limitatamente ai periodi d'imposta 2020 e 2021"». Il valore delle somme che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3, TUIR, viene dunque raddoppiato anche per l'anno in corso, giacché al periodo d'imposta preso in considerazione dal d.l. n. 104 del 2020 (cd. decreto Agosto), ossia quello del 2020, viene aggiunto anche quello del 2021.

2. Risoluzione n. 37/E del 2021: trattamento fiscale del rimborso spese per acquisto di PC, tablet e laptop per la frequenza della didattica a distanza

Con la Ris. n. 37/E del 28 maggio 2021, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito il trattamento fiscale del rimborso spese per acquisto di PC, tablet e laptop per la frequenza della didattica a distanza. L'istante è una società che, nell'ambito di un Piano welfare aziendale, intende riconoscere ai dipendenti un credito welfare a rimborso delle spese da loro sostenute per l'acquisto di pc, tablet o laptop da utilizzare per la frequenza della "didattica a distanza" dei loro familiari. La richiesta di rimborso da parte dei propri dipendenti, precisa la società, dovrà essere comprovata da idonea documentazione rilasciata dall'istituto scolastico attestante lo svolgimento

delle lezioni a distanza. Il credito potrà essere utilizzato, in alternativa, per il rilascio di un voucher che autorizza l'acquisto dei suddetti dispositivi informatici presso rivenditori convenzionati presenti nella piattaforma welfare.

La società chiede se sul valore del credito welfare descritto dovrà operare la ritenuta a titolo di acconto Irpef, come disciplinato dall'art. 23, d.P.R. n. 600/1973, per il reddito di lavoro dipendente. L'istante ritiene di no, perché reputa applicabile al caso l'art. 51, comma 2, lett. f) e f-bis), TUIR, secondo cui non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somme, i servizi e le prestazioni aventi finalità di educazione e istruzione.

L'Agenzia delle entrate condivide la soluzione della società istante. L'art. 51, comma 2, lett. f) e f-bis), TUIR stabilisce che non concorrono alla formazione del reddito Irpef le opere e i servizi messi a disposizione dal datore di lavoro ai dipendenti e ai loro familiari e le somme erogate che hanno finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, e culto, borse di studio, eccetera. In seguito alle modifiche intervenute con la legge di stabilità 2016, la disposizione prevede, altresì, che il datore di lavoro possa erogare i servizi di educazione e istruzione direttamente o tramite terzi oppure rimborsare al dipendente le spese già sostenute per gli scopi previsti dall'agevolazione, a condizione che acquisisca e conservi la documentazione che attesti l'utilizzo delle somme da parte del dipendente in linea con le finalità per le quali sono state corrisposte.

Non manca il riferimento agli effetti dell'emergenza sanitaria da Covid-19, in regione della quale sono stati emanati diversi provvedimenti legislativi che, nel disporre la sospensione, totale o parziale, dell'attività didattica in presenza, hanno previsto l'adozione, da parte degli Istituti scolastici e universitari, di forme flessibili nell'organizzazione dell'attività didattica, ovvero di garantirne la fruizione attraverso la "Didattica a Distanza" (Dad).

In tale contesto, il PC, il laptop e il tablet costituiscono dispositivi fondamentali per consentire la didattica a distanza, il cui utilizzo è finalizzato all'educazione e all'istruzione. Di conseguenza, sostiene l'Agenzia, pc, laptop e tablet sono strumenti necessari per partecipare alle lezioni tenute nella "classe virtuale" e per stabilire la necessaria relazione tra insegnanti e studenti. Costituiscono, pertanto, mezzi indispensabili per la didattica a distanza, il cui utilizzo è finalizzato all'educazione e all'istruzione. In quanto tali, il rimborso delle spese sostenute dal dipendente per il loro acquisto e poi rimborsate dal datore di lavoro non genera reddito di lavoro dipendente, *ex art.* 51, comma 2, lett. f-bis), TUIR.

Il regime in questione potrà essere applicato a condizione che il dipendente produca e conservi idonea documentazione rilasciata dall'istituto scolastico o dall'università che attesti lo svolgimento delle lezioni online.

Medesima soluzione anche nel caso in cui la piattaforma welfare consenta l'acquisto dei dispositivi informatici tramite voucher. Le condizioni sono le stesse: il lavoratore, per usufruire del regime, deve presentare la documentazione rilasciata dall'ente di istruzione che attesti lo svolgimento delle lezioni attraverso la DAD.

3. Risposta ad interpello n. 345 del 2021: regime della retribuzione convenzionale escluso per il lavoratore agile

Nella Resp. n. 345 del 2021, l'Agenzia delle entrate ha considerato inderogabile, ai fini dell'applicazione del regime delle retribuzioni convenzionali di cui all'art. 51, comma 8-bis, TUIR, il requisito dello svolgimento all'estero della prestazione lavorativa.

Nel caso esaminato dall'Amministrazione, le restrizioni alla mobilità imposte a causa dell'epidemia da Covid-19 hanno portato molti lavoratori dipendenti di una società, distaccati all'estero presso sedi di altre consociate del Gruppo di cui la società istante fa parte, a far rientro nel Paese di residenza per svolgere dalla propria abitazione, in modalità agile, la prestazione lavorativa. L'istante riporta il caso di un dipendente, fiscalmente residente in Italia e assunto con contratto a tempo indeterminato, distaccato dal primo maggio 2019 presso una consociata estera a Parigi. Impossibilitato a recarsi nella propria sede di

lavoro per via delle disposizioni anti-contagio, nel febbraio 2020 e fino ad ottobre, il lavoratore è rientrato in Italia, da dove ha continuato a lavorare in modalità di smart working. L'istante chiede all'Amministrazione se sia corretto continuare ad applicare, nel periodo febbraio-ottobre 2020, la disciplina fiscale di cui all'art. 51, comma 8-bis, TUIR a fronte del fatto che il lavoratore distaccato all'estero abbia svolto la propria attività lavorativa non presso la sede estera, ma dalla propria abitazione italiana. Secondo tale disciplina, il reddito di lavoro dipendente non viene determinato applicando il principio di onnicomprensività, bensì le cd. "retribuzioni convenzionali", determinate "con riferimento e comunque in misura non inferiore ai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei", senza tenere conto di quanto effettivamente corrisposto al lavoratore.

Nel considerare applicabile tale regime, la società istante fa riferimento alle linee guida dell'OCSE del 3 aprile 2020, attraverso cui i Paesi aderenti sono stati invitati a "fare esclusivo riferimento ai comportamenti che si sarebbero tenuti in uno scenario di normalità, senza dare rilevanza alle deviazioni dettate dall'emergenza e dai vincoli alla mobilità imposti dai Governi". Inoltre, in esecuzione di tali Linee Guida, in data 23 luglio 2020, è stato siglato un accordo tra l'Italia e la Francia volto ad agevolare la posizione dei molti lavoratori che si spostano tra Italia e Francia e che si sono trovati e si troveranno impossibilitati o sconsigliati dal farlo per via dell'emergenza sanitaria. Poiché il lavoro svolto in Italia in smart working sarebbe stato svolto, in condizioni di normalità, in Francia, esso deve essere considerato come svolto in Francia. Il periodo di permanenza del dipendente in Italia da febbraio a ottobre 2020 rientra, dunque, nel computo dei 183 giorni di permanenza minima del dipendente all'estero, di cui all'art. 51, comma 8-bis, TUIR e il requisito può pertanto dirsi integrato per tutto il periodo d'imposta 2020.

L'Amministrazione, tuttavia, non concorda con quanto concluso dall'istante. L'art. 51, comma 8-bis, TUIR trova applicazione solo se l'attività lavorativa sia svolta all'estero in via continuativa e stabile. Essa deve essere eseguita integralmente all'estero e il lavoratore deve soggiornare in tale luogo per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi. Non rilevando in alcun modo quanto affermato dall'OCSE nelle linee-

guida richiamate dall'istante, la norma deve essere interpretata alla luce del criterio adottato dal Legislatore ai fini dell'applicazione delle norme interne sulla tassazione del reddito di lavoro dipendente, ossia la presenza fisica del lavoratore nello Stato in cui viene effettuata la prestazione lavorativa (C.M. n. 207/2000; Circ. n. 17/2017). Nel caso esaminato, le condizioni per l'applicazione del comma 8-bis sono certamente realizzate nel periodo che va dal primo maggio 2019, giorno del distacco del lavoratore in Francia, al 22 febbraio 2020, ultimo giorno di permanenza all'estero. Tuttavia, con l'inizio del soggiorno in Italia del lavoratore il 23 febbraio 2020 e a prescindere dalle ragioni sottese al rientro, non possono più dirsi rispettate le condizioni anzidette, in primo luogo la necessità che la prestazione lavorativa sia svolta totalmente all'estero. Il reddito di lavoro dipendente prodotto a decorrere dal 23 febbraio e per tutto il periodo in cui la prestazione sia stata adempiuta in modalità agile in Italia deve essere, quindi, rideterminato in forza dell'art. 51, commi da 1 a 8, TUIR, ossia in base alla retribuzione effettiva.