



Roma, Li 13 settembre 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>	7
<i>NOVITÀ IN MATERIA FISCALE</i>	13

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

1. Comunicazioni obbligatorie - Nota trimestrale relativa al II trimestre 2021

È stata pubblicata il 9 settembre 2021 la Nota trimestrale relativa al II trimestre 2021, tratta dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La Nota descrive le attivazioni, le trasformazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato. Inoltre, con riferimento al periodo compreso tra il 2017 e il 2020, è stato realizzato un focus sui tirocini extracurriculari.

Nel secondo trimestre del 2021, le attivazioni dei contratti di lavoro, calcolate al netto delle trasformazioni a Tempo Indeterminato, sono risultate pari a 2 milioni e 932 mila, in aumento del 64,5% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (pari a +1 milione 149 mila contratti), e hanno riguardato 2 milioni e 243 mila lavoratori, con un aumento tendenziale del +48,8% (pari a circa 735 mila individui).

Considerando anche le trasformazioni a Tempo Indeterminato, pari a circa 143 mila, il numero complessivo di attivazioni di contratti di lavoro raggiunge 3 milioni 74 mila, in crescita del 61,1%, pari a 1 milione 166 mila attivazioni in più rispetto al corrispondente periodo del 2020.

L'aumento delle attivazioni ha coinvolto in misura maggiore il Centro (+90,9%) e il Nord del Paese (+67,9%), rispetto al Mezzogiorno (+38,8%). Si osserva, come le attivazioni (comprensive delle trasformazioni) crescono in misura superiore per la componente femminile in tutte le ripartizioni territoriali, in particolare nel Mezzogiorno, dove si registra una variazione del 49,2% per le donne a fronte del 32,3% per gli uomini.

La crescita dei rapporti ha determinato un aumento della quota percentuale di attivazioni nei Servizi sul totale, pari al 74,1%, in aumento di 8,3 punti percentuali rispetto a quella osservata nello stesso trimestre dell'anno precedente. Le attivazioni nell'Industria in senso stretto, che rappresentano l'8,0% del totale, registrano nel secondo trimestre del 2021 la crescita tendenziale maggiore dopo i Servizi,

con un aumento del 61,1%, che risulta superiore negli uomini (+63,8%) rispetto alle donne (+54,6%), mentre nel settore delle Costruzioni, che mostra un incremento del 36,6%, le donne presentano una variazione superiore (+70,4% a fronte di +35,3% degli uomini). Anche il settore dell'Agricoltura, che con 363 mila attivazioni assorbe l'11,8% del totale, fa registrare un aumento (+0,3%), seppure lieve, in confronto con gli altri settori economici, riconducibile all'aumento della componente femminile (+1,1%) e al lieve calo di quella maschile (-0,1%).

Le attivazioni dei contratti a Tempo Indeterminato, comprensive di 143 mila trasformazioni (di cui 106 mila da Tempo Determinato e 36 mila da Apprendistato), determinano un complessivo flusso in ingresso verso il Tempo Indeterminato pari a 528 mila, in aumento tendenziale di 112 mila attivazioni (+26,9%), che risulta superiore rispetto alle 481 mila cessazioni a Tempo Indeterminato.

La dinamica delle trasformazioni contribuisce al positivo andamento del flusso in ingresso verso il Tempo Indeterminato, spiegato per il 15,2% dall'incremento delle trasformazioni a Tempo Indeterminato (pari a +17 mila).

Le attivazioni dei rapporti a Tempo Determinato, pari a 2 milioni 47 mila, mostrano un incremento del 68,4% (+832 mila rapporti di lavoro) così come quelle relative ai contratti di Apprendistato (+102,2%), ai contratti di Collaborazione (+49,1%) e quelle appartenenti alla tipologia contrattuale Altro, costituita per lo più da contratti di lavoro intermittenti (+83,7%).

La dinamica tendenziale descritta conduce a una ricomposizione delle quote percentuali delle attivazioni per tipologia di contratto in favore della tipologia contrattuale a Tempo Determinato, il cui peso cresce di 2,9 punti percentuali, passando al 66,6% del totale dei contratti attivati. A questo si associa un calo di 4,6 punti percentuali della quota relativa al Tempo Indeterminato, che scende al 17,2%.

L'aumento dei lavoratori attivati viene determinato per effetto di un maggiore aumento nelle donne (+54,3%) rispetto a quello degli uomini (+44,6%). La crescita registrata è maggiormente evidente per gli individui con età

fino a 24 anni (+98,7% per le donne e +66,5% per gli uomini).

Le dinamiche tendenziali di aumento delle attivazioni e dei lavoratori coinvolti ha determinato una crescita del numero di attivazioni pro-capite, che passa da 1,18 nel secondo trimestre del 2020 a 1,31 nel secondo trimestre del 2021.

Nel secondo trimestre del 2021 si registrano 2 milioni 587 mila cessazioni di contratti di lavoro, con un significativo incremento, pari al 43,7% (+786 mila unità), rispetto allo stesso trimestre del 2020. Al numero di cessazioni osservate nel trimestre si associano 1 milione 915 mila lavoratori, con incremento di 418 mila unità (pari a +27,9%).

La crescita tendenziale delle cessazioni (+43,7, %) risulta inferiore rispetto a quella osservata per le attivazioni (+64,5%), così come l'aumento tendenziale dei lavoratori cessati (+27,9%) è più basso di quello dei lavoratori attivati (+48,8%).

I rapporti di lavoro cessati registrano un incremento che interessa entrambe le componenti di genere, ed è esteso a tutte le ripartizioni geografiche, mostrando un tasso di variazione superiore nel Centro (+69,1%, pari a +275 mila) rispetto a quello registrato al Nord (+39,3%, pari a +298 mila rapporti) e nel Mezzogiorno (+33,2%, pari a +213 mila).

I Servizi rappresentano il settore maggiormente interessato dall'incremento delle cessazioni (+51,6% pari a +675 mila unità) in cui è concentrato il 76,6% dei rapporti giunti al termine. Nel settore industriale, che rappresenta il 12,3% del totale dei rapporti cessati, le Costruzioni registrano la crescita più elevata (+66,7%) rispetto a quella osservata nell'Industria in senso stretto (+41,7%).

Le dinamiche tendenziali delle cessazioni registrano una variazione di segno positivo estesa a tutte le tipologie contrattuali: l'incremento maggiore pari a +105,7% si registra per l'Apprendistato che rappresenta una quota poco elevata (2,3%) rispetto al totale delle cessazioni, a fronte di una variazione pari a +46,3% per i rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato e a +44,8% per i contratti a tempo Determinato che rappresentano la quota maggiore (66,4%) rispetto al totale dei contratti, mentre per i contratti di Collaborazione si osserva un calo più contenuto (+22,1%).

La crescita dei rapporti cessati riguarda tutte le cause di cessazione: tra queste

l'aumento maggiormente significativo è costituito dalle Dimissioni (pari a 85,2%) mentre una crescita più contenuta si registra nei Pensionamenti (+2,0%) nelle Altre cause (+12%) e nei Licenziamenti (+17,7%, pari a +17 mila).

Relativamente ai contratti di lavoro in somministrazione, nel secondo trimestre del 2021 si registrano 330 mila attivazioni e 300 mila cessazioni, in crescita rispettivamente del 95,8% e dell'83,8% rispetto allo stesso trimestre del 2020.

Nel secondo trimestre del 2021, le attivazioni dei Tirocini extracurricolari sono risultate pari a circa 90 mila, in forte aumento rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (+227,3%, pari a +62 mila Tirocini) soprattutto per la componente femminile (+249,0% contro +208,5% per la componente maschile).

Con riferimento al periodo compreso tra il 2017 e il 2020 è stato realizzato un approfondimento per analizzare l'inserimento nel mercato del lavoro successivamente a un'esperienza di Tirocinio: nell'arco dei sei mesi successivi alla conclusione del periodo formativo, per il 55,7% dei Tirocini cessati si registra l'attivazione di almeno un rapporto di lavoro che nella maggior parte dei casi è stata effettuata dallo stesso datore di lavoro presso il quale è stato svolto il Tirocinio. La percentuale di attivazioni di almeno un rapporto di lavoro calcolata rispetto ai Tirocini cessati resta sostanzialmente stabile nel periodo 2017-2020, ad esclusione di quella riferita ai Tirocini terminati nel 2020, quando si registra la percentuale più bassa di rapporti di lavoro attivati nei 180 giorni successivi, pari al 52,6%, evidentemente condizionata dalla pandemia da Covid-19. A 180 giorni dalla conclusione di un Tirocinio, per il 25,6% di essi si registra un rapporto di lavoro in essere e, in particolare, il 18,1% sono attribuibili allo stesso datore di lavoro che ha promosso il Tirocinio.

2. Decreto interministeriale n. 209 del 2021: linee-guida per la redazione del piano di mobilità per gli spostamenti casa-lavoro

Con il decreto interministeriale n. 209 del 4 agosto 2021, adottato dal Ministero per la Transizione ecologica e dal Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili, sono state rese note le linee guida per la redazione

del piano di mobilità sostenibile per gli spostamenti casa-lavoro dei lavoratori impiegati da datori di lavoro pubblici e privati che superano i 100 dipendenti.

L'art. 229, comma 4, D.L. n. 34/2020 (convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77) prevede che, al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, le imprese e le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti adottino, entro il 31 dicembre di ogni anno, un "Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro - PSCL" del proprio personale dipendente finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, nominando, a tal fine, un *mobility manager* con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile.

Ai fini della verifica della soglia dei 100 dipendenti si computano anche i lavoratori che, seppure dipendenti di altri enti o imprese, operano stabilmente o con presenza continuativa, presso l'unità considerata con contratti di appalto di servizi, distacco, comando, somministrazione o altro.

Il PSCL è finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato e individua le misure utili a orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore, sulla base dell'analisi degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, delle loro esigenze di mobilità e dello stato dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato.

Il PSCL definisce, altresì, i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort di trasporto, sia per l'impresa o la pubblica amministrazione che lo adotta, in termini economici e di produttività, nonché per la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici.

Il *mobility manager* ha funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile. Rientra fra i suoi compiti quello di collaborare all'adozione del piano di mobilità sostenibile, alla realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone, al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane, tramite l'attuazione di interventi di mobilità sostenibile. Per le pubbliche amministrazioni tale figura è scelta tra il personale in ruolo.

Secondo le "linee-guida" allegate al D.I. del 4 agosto 2021, sono numerose le misure che, a titolo esemplificativo, possono essere adottate per conseguire le finalità che la disposizione si pone. In primo luogo, disincentivare l'uso individuale dell'auto privata: con l'introduzione di un servizio di navetta aziendale e di auto aziendali su prenotazione, la razionalizzazione nell'uso dei parcheggi auto/moto interni, favorendo l'uso di mezzi condivisi, la tariffazione delle aree di sosta aziendali, la predisposizione di parcheggi aziendali gratuiti per i dipendenti che condividono l'auto, la creazione di app e/o spazi dedicati su intranet per la gestione del *car pooling* aziendale, l'istituzione di "buoni mobilità" da destinare ai dipendenti che si recano in ufficio utilizzando forme di mobilità sostenibile alternative all'uso dell'autovettura privata.

Altra finalità è favorire l'uso del trasporto pubblico: attraverso la richiesta di miglioramento delle linee del Trasporto Pubblico Locale che effettuano servizio nei pressi dell'azienda, la richiesta di nuove linee o nuove fermate di collegamento tra i principali snodi del TPL e la sede dell'azienda, convenzioni con le aziende di TPL al fine di fornire abbonamenti gratuiti o a prezzi agevolati per i dipendenti;

Si intende favorire, altresì, la mobilità ciclabile e o la micromobilità: attraverso la realizzazione di stalli per biciclette custoditi e/o videosorvegliati, di spazi dedicati ai monopattini elettrici, di stazioni di ricarica elettrica per e-bike e monopattini, la realizzazione di spogliatoi con docce per i dipendenti, acquisto di bici aziendali per utilizzo su prenotazione, convenzioni con

aziende di *bikesharing* e micromobilità condivisa al fine di fornire servizi di *bikesharing* o micromobilità condivisa dedicati o a prezzi agevolati per i dipendenti.

Infine, si mira anche a ridurre la domanda di mobilità: con la redazione di un piano per favorire lo *smart working* o per favorire il *co-working* in sedi di prossimità a residenze/domicili dei dipendenti.

Il PSCL deve essere adottato entro il 31 dicembre di ogni anno da parte delle imprese e delle pubbliche amministrazioni obbligate. In fase di prima applicazione, i PSCL devono essere adottati entro 180 giorni dall'entrata in vigore del decreto stesso, quindi presumibilmente entro il 23 novembre 2021.

3. Decreto Ministeriale n. 170 del 2021: standard e regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni relative ai lavoratori distaccati di lunga durata in Italia

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha adottato il Decreto n. 170 del 6 agosto 2021 che definisce gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai prestatori di servizi al Ministero in relazione ai lavoratori distaccati di lunga durata in Italia.

Le disposizioni riguardano la comunicazione preventiva di distacco e ad ogni variazione successiva della medesima, di cui all'art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016, e la comunicazione della notifica motivata per i distacchi di lunga durata.

Il decreto definisce i nuovi standard e le nuove regole per la trasmissione telematica della comunicazione obbligatoria di distacco transazionale.

L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni.

In particolare, il nuovo decreto fornisce un nuovo modello, "UNI_Distacco_UE", che, dalla data di entrata in vigore del provvedimento, dovrà essere utilizzato dal "prestatore di servizi", come ad esempio l'impresa stabilita in un altro Stato membro della UE o in uno Stato extra UE o l'agenzia di somministrazione stabilita in un altro Stato

membro della UE che distacchi uno o più lavoratori in Italia.

La comunicazione preventiva di distacco, che dovrà essere trasmessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio dello stesso, nonché le eventuali successive variazioni alla comunicazione preventiva da trasmettersi con le stesse modalità entro 5 giorni dall'evento modificativo. Sul punto, il Decreto precisa, inoltre, che la comunicazione preventiva di distacco può essere annullata entro le ore 24 del giorno di inizio del periodo di distacco e la variazione della data di inizio del distacco deve essere comunicata entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del distacco;

La notifica "motivata" del distacco c.d. di lunga durata, di durata superiore a 12 mesi e fino ad un massimo di 18 mesi, dovrà essere trasmessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro 5 giorni dal superamento dei 12 mesi di durata del distacco.

4. Circolare INAIL n. 24 del 2021: obblighi, sanzioni e diffida relativi alle denunce di infortunio

Con la circolare n. 24 del 9 settembre 2021, l'INAIL fornisce alcune informazioni riguardanti la disciplina dell'obbligo di denuncia telematica posto in capo ai datori di lavoro in caso di infortunio che comporti una prognosi sia superiore che inferiore a tre giorni.

Il datore di lavoro è tenuto a denunciare gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta con modalità telematica entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto, riportando anche i riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

Se si tratta di infortunio che abbia prodotto la morte o per il quale sia preveduto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta entro ventiquattro ore dall'infortunio. Qualora l'inabilità per un infortunio prognosticato guaribile entro tre giorni si prolunghi al quarto, il termine per la denuncia decorre da quest'ultimo giorno.

Nella denuncia devono essere indicati le ore lavorate e il salario percepito dal lavoratore assicurato nei quindici giorni precedenti quello dell'infortunio o della malattia professionale.

Per quanto riguarda il termine di due giorni per presentare la denuncia di infortunio, il giorno iniziale da cui esso decorre è quello successivo alla data in cui il datore di lavoro ha ricevuto dal lavoratore il numero identificativo del certificato di infortunio trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria che presta la prima assistenza, nel quale sono specificati la data di rilascio e i giorni di prognosi. Il termine di scadenza, se trattasi di giorno festivo esso slitta al primo giorno successivo non festivo. Nei casi di lavoro settimanale articolato su cinque giorni lavorativi, il sabato è considerato normale giornata feriale.

La misura della sanzione è compresa tra 1.290,00 e 7.745,00 euro. Il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido, in caso di ottemperanza alla diffida, è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge, quindi a 1.290,00 euro.

È inoltre ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo, oltre alle spese del procedimento, entro il termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione.

Il datore di lavoro che abbia regolarmente provveduto a presentare al Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) tramite l'INAIL entro 48 ore la comunicazione dell'infortunio superiore ad un giorno ed ometta o ritardi la denuncia di infortunio all'INAIL a seguito del prolungamento della prognosi, deve essere sanzionato con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro.

In caso di denuncia omessa, l'accertamento dell'illecito presuppone, anzitutto, la ricezione da parte dell'INAIL del certificato medico attestante un infortunio sul lavoro prognosticato non guaribile entro tre giorni, con indicazione della denominazione del

datore di lavoro o di altro soggetto tenuto all'obbligo della denuncia e del relativo domicilio.

È necessaria la mancata ricezione della denuncia di infortunio, decorso il termine di due giorni previsto dalla legge per l'adempimento dell'obbligo della denuncia.

Deve essere, infine, verificata l'effettiva data di conoscenza dell'infortunio da parte del datore di lavoro o del soggetto tenuto all'obbligo della denuncia e dei riferimenti del relativo certificato medico.



NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA

1. **Messaggio INPS n. 3050 del 2021: istruzioni operative sul contratto di rioccupazione e i connessi sgravi contributivi**

L'INPS, con il messaggio n. 3050 del 9 settembre 2021, fornisce le indicazioni per l'effettiva fruizione dell'esonero contributivo per le assunzioni effettuate con il contratto di rioccupazione introdotto dall'art. 41, commi 5-9, D.L. n. 73/2021, convertito con modificazioni dalla l. n. 106/2021, (cd. Decreto Sostegni bis).

A partire dal 15 settembre 2021, all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni", sarà reso disponibile il modulo di istanza on-line "RIOCI", che i datori di lavoro dovranno utilizzare per inoltrare la richiesta del beneficio in trattazione.

Tramite il modulo di istanza "RIOCI", il datore di lavoro fornisce le seguenti informazioni: (i) dati del lavoratore nei confronti del quale è intervenuta l'assunzione a tempo indeterminato con contratto di rioccupazione; (ii) codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto a tempo indeterminato instaurato; (iii) importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità; (iv) indicazione della eventuale percentuale di part-time nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale; (v) misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio.

Per i rapporti a tempo parziale, la retribuzione lorda media mensile da indicare dovrà essere quella rapportata al tempo pieno, in quanto saranno le procedure telematiche a parametrare l'importo di esonero spettante alla percentuale oraria indicata.

L'INPS, ricevuta la domanda, provvede, preliminarmente, a verificare l'esistenza del rapporto a tempo indeterminato mediante consultazione della banca dati delle comunicazioni obbligatorie ed a calcolare

l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata.

Successivamente, viene verificata la sussistenza della copertura finanziaria per l'esonero richiesto. In caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile, il datore di lavoro viene informato, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza on-line, che è stato autorizzato a fruire dell'esonero e individuare l'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione. La misura viene così riportata nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

I datori di lavoro autorizzati, per le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021, espongono, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di ottobre, i nomi dei lavoratori, insieme ad altri dati relativi al rapporto di lavoro, per i quali spetta l'esonero.

In caso di passaggio di un lavoratore, per il quale il datore di lavoro cedente stava già godendo dell'incentivo, a un altro datore di lavoro, a seguito di cessione individuale del contratto ai sensi dell'art. 1406 c.c. o di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., la compilazione del flusso per la fruizione del beneficio residuo, deve avvenire riportando il datore di lavoro cessionario, nell'elemento "Assunzione", e il datore di lavoro cedente, nell'elemento "Cessazione".

I datori di lavoro dovranno esporre nel campo "Contributo" della Gestione pensionistica di iscrizione del lavoratore l'importo al lordo della quota del beneficio in questione.

E' prevista la revoca dell'esonero, con il conseguente recupero del beneficio già fruito, in caso di licenziamento del lavoratore assunto con contratto di ricollocazione, durante o al termine del semestre di inserimento, ovvero nel caso in cui il datore di lavoro proceda con un licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore

impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore “ricollocato”, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione.

2. (segue) Circolare INPS n. 115 del 2021: contratto di rioccupazione: prime indicazioni sullo sgravio dei contributi

L’INPS, con la circolare n. 115 del 2 agosto 2021, fornisce, alla luce dell’autorizzazione rilasciata in data 28 giugno 2021 dalla Commissione Europea, le prime indicazioni riguardanti l’ambito di applicazione dell’esonero introdotto dal D.L. n. 73/2021, convertito in l. 106/2021 (cd. decreto Sostegni bis) per i contratti di rioccupazione.

Il contratto di rioccupazione consiste, ai sensi dell’art. 41, comma 1, D.L. n. 73/2021, in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, stipulato in forma scritta ai fini della prova, diretto a incentivare l’inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione nella fase di ripresa delle attività dopo l’emergenza epidemiologica Covid-19.

Come previsto dal successivo comma 2 del medesimo articolo, l’assunzione con il contratto di rioccupazione è subordinata alla definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi, durante i quali trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Il comma 5 introduce un esonero per i datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il suddetto contratto di rioccupazione. Tale esonero, riconosciuto per un periodo massimo di sei mesi, è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro e va riproporzionata per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, in misura pari a 16,12 euro per ogni giorno di fruizione dell’esonero contributivo.

Il beneficio spetta per un periodo massimo di sei mesi a partire dalla data dell’evento incentivato e può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro.

Il diritto alla legittima fruizione della misura è subordinato alla sussistenza, alla data dell’assunzione, effettuata mediante contratto di rioccupazione, di determinate condizioni. Il lavoratore, alla data della nuova assunzione, deve trovarsi in stato di disoccupazione ai sensi dell’art. 19, D.lgs. n. 150/2015. I datori di lavoro, invece, non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti all’assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, nella medesima unità produttiva.

E’ prevista la decadenza dal beneficio dell’esonero e la restituzione di quanto fruito per i datori di lavoro che procedono al licenziamento del lavoratore per cui si beneficia dell’agevolazione durante o al termine del periodo di inserimento di cui all’art. 41, comma 3, del decreto Sostegni bis o al licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale del lavoratore assunto con l’esonero in trattazione, nei sei mesi successivi all’assunzione agevolata.

L’INPS precisa che la revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati: se il lavoratore, per il quale è stata già parzialmente fruita l’agevolazione, viene nuovamente assunto dal medesimo o da altro datore di lavoro con contratto di rioccupazione, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura di esonero per i mesi residui spettanti.

3. Messaggio INPS n. 2842 del 2021: chiarimenti sulla proroga al 31 ottobre 2021 dello smart-working per i lavoratori fragili

L’INPS, con il Messaggio n. 2842 del 6 agosto 2021, ha fornito indicazioni sulla tutela per la quarantena dei lavoratori cosiddetti

“fragili” e per la malattia da Covid-19, come prevista dall’art. 26, D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020. Nel ribadire che la tutela accordata dall’art. 26, comma 2 è riconosciuta per gli eventi fino al 30 giugno 2021, l’Istituto evidenzia, invece, l’avvenuta proroga fino al 31 ottobre 2021 della previsione secondo cui i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto (art. 26, comma 2-bis, D.L. n. 18/2020, come da ultimo modificato dall’art. 9, D.L. n. 105/2021).

4. Circolare INPS n. 125 del 2021: ammortizzatori sociali ed ultime novità della normativa emergenziale

Con la Circolare n. 125 del 9 agosto 2021, l’INPS illustra le novità introdotte dai D.L. n. 73/2021 (c.d. Decreto Sostegni bis, convertito con modificazioni in L. n. 106/2021), n. 99/2021 e n. 103/2021, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, fornendo anche indicazioni sulla proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell’attività in favore delle aziende operanti nel settore aereo.

In particolare, il provvedimento chiarisce i presupposti e i termini per accedere alle seguenti misure:

- Trattamento CIGS ai sensi dell’art. 40, comma 1, del D.L. n. 73/2021 (Decreto Sostegni bis), rivolto ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale (art. 10 del D.lgs n. 148/2015), a prescindere dalle dimensioni dell’organico aziendale. La misura può essere richiesta per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021.
- Trattamento di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale ai sensi dell’art. 40, comma 3, del D.L. n. 73/2021 (Decreto Sostegni bis), fino al 31 dicembre 2021, in favore dei datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di Cassa Integrazione Ordinaria,

nonché a quelli - sempre appartenenti al settore industriale - che, in relazione al requisito occupazionale (media superiore ai 15 dipendenti nel semestre precedente la richiesta di intervento), rientrano nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (art. 20 del D.lgs. n. 148/2015).

- Trattamento CIGS ai sensi dell’art. 40 bis del D.L. n. 73/2021 (Decreto Sostegni bis), diretto ai medesimi datori di lavoro destinatari della misura prevista dall’art. 40, comma 1, del Decreto Sostegni bis, che - avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile (come stabiliti dall’art. 4 e dall’art. 22, comma 5, del D.Lgs. n. 148/2015) - non possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale (CIGO/CIGS) di cui al D.Lgs. n. 148/2015. Il beneficio può avere una durata massima di 13 settimane, fruibili nel periodo dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021. L’INPS ricorda che alle aziende che accedono a tale trattamento resta preclusa, tra le altre, la facoltà di procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.
- Proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell’attività in favore delle aziende con particolare rilevanza strategica (ai sensi dell’art. 44, comma 1 bis, del D.L. n. 109/2018, convertito in L. n. 130/2018, come modificato dall’art. 45 del Decreto Sostegni bis), dal 26 maggio 2021 al 31 dicembre 2021, per un massimo di 6 mesi, rivolta alle aziende che cessano l’attività produttiva, qualora le attività necessarie al completamento del processo di cessazione aziendale avviato e alla salvaguardia occupazionale abbiano incontrato fasi di particolare complessità, previa stipula di un ulteriore accordo aziendale in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la partecipazione del Ministero dello Sviluppo economico e della Regione interessata.
- Proroga di ulteriori 6 mesi del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell’attività delle aziende operanti nel settore aereo (ai sensi dell’art. 94, commi 2 e 2 bis, del

D.L. n. 18/2020, come modificato dal D.L. n. 104/2020 e, successivamente, dall'art. 50 bis, comma 1, del Decreto Sostegni bis), che può essere richiesta dal 30 giugno 2021 fino al 31 dicembre 2021, previo accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la partecipazione del Ministero dello Sviluppo Economico, del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili e delle Regioni interessate.

- Ulteriore periodo di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (art. 50 bis, comma 2, del Decreto Sostegni bis) in favore dei datori di lavoro delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili per interruzione o riduzione dell'attività produttiva nel periodo tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021, per una durata massima di 17 settimane, senza versamento di contributo addizionale. Nel provvedimento si ricorda che, anche per tali datori di lavoro è sospesa, tra le altre, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo. L'Istituto chiarisce, inoltre, che anche le imprese appartenenti a tali settori - che alla data del 30 giugno 2021 avevano in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario e che devono ulteriormente sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto - possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario in questione. Infine, si precisa che le disposizioni trovano applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 30 giugno 2021.
- Trattamento di integrazione salariale ordinario in favore di imprese di rilevante interesse strategico nazionale (ai sensi del D.L. 103/2021), con un numero di dipendenti non inferiore a mille unità, per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021, senza versamento di contributo addizionale e con la preclusione, tra le altre, di recedere dal

contratto per giustificato motivo oggettivo. Peraltro, si evidenzia che anche le imprese che hanno in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario e che devono ulteriormente sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere a tale trattamento di integrazione salariale ordinario. Le disposizioni trovano applicazione in favore dei lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 21 luglio 2021.

5. Circolare INPS n. 126 del 2021: contributi di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria, termini di prescrizione

Con la circolare n. 126 del 10 agosto 2021, l'INPS illustra gli effetti della sospensione dei termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria prevista dalla normativa emergenziale Covid-19.

I vari decreti che si sono susseguiti hanno introdotto delle cause speciali di sospensione del decorso della prescrizione in materia di contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria da cui deriva la sospensione del decorso della prescrizione ovvero il rinvio dell'inizio della sua decorrenza, a seconda che la causa della sospensione si determini durante il decorso della prescrizione oppure sia presente al momento in cui la prescrizione dovrebbe iniziare a decorrere.

Nel caso in cui il termine quinquennale di prescrizione fosse maturato durante il periodo di sospensione compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 giugno 2020, il computo del residuo termine quinquennale della prescrizione deve avvenire a partire dal 1° luglio 2020, sommando 129 giorni all'originario termine di maturazione della prescrizione.

In particolare, il termine di prescrizione potenzialmente maturato il 24 febbraio 2020, è, invece, effetto della sospensione dal 23 febbraio 2020 al 30 giugno 2020 (129 giorni), maturato il 2 luglio 2020 (129 giorni dal 24 febbraio 2020), data entro la quale deve essere stato notificato un atto interruttivo della prescrizione.

Il termine di prescrizione potenzialmente maturato il 30 giugno 2020, è, invece, per effetto della sospensione dal 23 febbraio 2020 al 30 giugno 2020 (129 giorni), maturato il 6 novembre 2020 (129 giorni dal 30 giugno 2020), data entro la quale deve essere stato notificato un atto interruttivo della prescrizione.

Nel caso in cui il termine quinquennale di prescrizione fosse maturato a partire dal 1° luglio 2020, ossia al termine del periodo di sospensione compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 giugno 2020, il computo del residuo termine quinquennale della prescrizione deve avvenire a partire dalla data di maturazione della prescrizione, sommando nel calcolo il numero di 129 giorni corrispondenti all'intero periodo di sospensione (23 febbraio 2020 - 30 giugno 2020).

Ne deriva che il termine di prescrizione potenzialmente maturato il 1° luglio 2020, è, invece, per effetto della sospensione (129 giorni), maturato il 6 novembre 2020 e, pertanto, l'atto interruttivo della prescrizione deve essere stato notificato entro e non oltre la stessa data.

Il termine di prescrizione potenzialmente maturato il 23 agosto 2020, è, invece, per effetto della sospensione (129 giorni), maturato il 30 dicembre 2020 e, pertanto, l'atto interruttivo della prescrizione deve essere stato notificato entro e non oltre la stessa data.

Nel caso, infine, in cui il termine quinquennale di prescrizione maturi a partire dal 31 dicembre 2020, il nuovo termine si determina sommando per intero la sospensione entrambi i periodi di sospensione.

6. Circolare INPS n. 122 del 2021: NASpI senza riduzione fino al 31 dicembre 2021

L'INPS, con la circolare n. 122 del 6 agosto 2021, prende in esame le disposizioni dettate dal D.L. n. 73/2021 (cd. decreto Sostegni bis), derogatorie della disciplina ordinaria, di cui all'art. 4, comma 3, D.Lgs n. 22/2015, che prevede che l'indennità di disoccupazione NASpI è ridotta in misura pari al tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione. Fino al 31 dicembre 2021, per le prestazioni in pagamento dal 1° giugno 2021 è, difatti, sospesa l'ulteriore applicazione del meccanismo di riduzione del tre per cento per i mesi da giugno a dicembre 2021.

La sospensione del meccanismo di riduzione trova applicazione anche nelle ipotesi di liquidazione della prestazione NASpI erogata in forma anticipata in un'unica soluzione.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 troverà nuovamente piena applicazione il meccanismo di riduzione della prestazione. In questo caso è necessario procedere alla rideterminazione dell'importo spettante per le successive mensilità da gennaio 2022 applicando tutte le riduzioni (ciascuna in misura pari al tre per cento) corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.

7. Messaggio INPS n. 2756 del 2021: prestazioni assistenziali e modalità di verifica dei dati reddituali

L'INPS, con il messaggio n. 2756 del 28 luglio 2021, si occupa delle prestazioni assistenziali di invalidità civile e dell'assegno sociale, ossia di quelle prestazioni corrisposte nel caso in cui il soggetto beneficiario dimostri di non possedere un reddito superiore al limite previsto dalla legge. Rispetto a tali prestazioni, i beneficiari sono tenuti a comunicare all'INPS la propria situazione reddituale, qualora non siano tenuti a presentare la dichiarazione dei redditi all'Amministrazione finanziaria ovvero non la comunichino integralmente. L'obbligo vige in particolare per la pensione di inabilità, l'assegno mensile di assistenza, la pensione ai ciechi civili, la pensione ai sordi e l'assegno sociale.

Per l'acquisizione delle dichiarazioni reddituali, l'Istituto procederà, in primo luogo, all'estrazione dei soggetti in età lavorativa attiva (fascia di età da 18 a 65 anni e 7 mesi), beneficiari di assegno mensile di assistenza, di pensione di inabilità per invalidità civile, di pensione per cecità assoluta o parziale, di pensione per sordità. Verrà, poi, inviata la nota di preavviso di sospensione, a mezzo raccomandata A/R, con la quale si ribadirà l'esigenza di un riscontro reddituale.

Entro 60 giorni dall'invio della comunicazione, i cittadini interessati dovranno comunicare i redditi posseduti attraverso la specifica domanda telematica di "Ricostituzione reddituale per sospensione art.35 comma 10 bis D.L. 207/2008". Trascorsi 60 giorni dall'invio della comunicazione, in caso di mancato riscontro, l'Istituto procederà alla sospensione della prestazione con azzeramento della prima rata utile e invierà ai cittadini interessati una

comunicazione di sospensione della prestazione a mezzo raccomandata A/R.

Allo scadere di ulteriori 120 giorni dalla data di sospensione, senza che vi sia stato riscontro, la prestazione verrà revocata e sarà calcolato il debito relativo agli anni di reddito non dichiarati (dal 2017 al 2021). La comunicazione di revoca della prestazione verrà inviata con raccomandata A/R al cittadino.

Successivamente, l'INPS provvederà ad inviare una nota a mezzo raccomandata A/R con la quale si ribadirà l'esigenza di un riscontro reddituale e ad invitare i destinatari a presentare la predetta dichiarazione reddituale entro 60 giorni.

Trascorsi 60 giorni dall'invio della comunicazione, in caso di mancato riscontro, l'Istituto procederà alla sospensione della prestazione relativamente all'anno di reddito 2017 (non dichiarato), con conseguente recupero delle prestazioni pagate e non dovute.

NOVITÀ IN MATERIA FISCALE

1. Consiglio Federale svizzero: approvazione del nuovo accordo Italia-Svizzera sulla tassazione dei lavoratori frontalieri

Nella seduta dell'11 agosto 2021, il Consiglio federale svizzero ha approvato il nuovo Accordo sulla tassazione dei lavoratori frontalieri, sottoscritto da Italia e Svizzera il 23 dicembre 2020, che modificherà le regole per i lavoratori che saranno assunti successivamente.

Il nuovo accordo entrerà in vigore alla data di ricezione dell'ultima delle notifiche con le quali i due Stati contraenti vicendevolmente si saranno comunicati formalmente, per via diplomatica, che sono adempiuti i presupposti legali interni necessari per l'applicazione che decorrerà, pertanto, dal primo giorno di gennaio dell'anno civile successivo a quello dell'entrata in vigore dell'Accordo.

L'Accordo sostituirà quello precedente del 3 ottobre 1974 che continuerà, però, ad applicarsi ai residenti italiani che hanno già in essere un contratto di lavoro dipendente in Svizzera. Il regime transitorio prevede infatti che le persone che lavorano o hanno lavorato nei Cantoni dei Grigioni, del Ticino o del Vallese tra il 31 dicembre 2018 e la data di entrata in vigore del nuovo Accordo continueranno ad essere tassate esclusivamente in Svizzera, la quale verserà ai comuni italiani di confine fino all'anno fiscale 2033 una compensazione finanziaria del 40% dell'imposta alla fonte prelevata in Svizzera.

Con il nuovo regime, il carico impositivo aumenta, in quanto è previsto il passaggio da una potestà impositiva esclusiva in capo allo Stato della fonte ad un regime di tassazione concorrente tra i due Paesi, con la conseguente adozione di sistemi per neutralizzare la doppia imposizione.

Ai sensi dell'Accordo originario, il lavoratore frontaliere non ha alcun obbligo verso il fisco italiano in relazione al rapporto di lavoro dipendente svolto in uno dei cantoni svizzeri: il reddito ivi prodotto risulta attualmente assoggettato ad imposizione soltanto in Svizzera, con il solo limite del 70% delle imposte applicate nel Paese ai redditi della medesima categoria.

In base al nuovo Accordo, invece, i lavoratori saranno assoggettati ad imposizione

nel Paese della fonte, fino ad un massimo dell'80% dell'imposta risultante dall'applicazione dell'imposta sui redditi delle persone fisiche applicabile nel luogo in cui l'attività di lavoro dipendente viene svolta e, al contempo, gli stessi redditi saranno imponibili nello Stato di residenza del contribuente. Tuttavia, la doppia imposizione sarà evitata con il riconoscimento di un credito per le imposte versate all'estero sui medesimi elementi di reddito.