



Roma, Li 17 novembre 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**

<b><i>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO.....</i></b>	<b>2</b>
<b><i>NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA .....</i></b>	<b>9</b>
<b><i>NOVITÀ IN MATERIA FISCALE .....</i></b>	<b>14</b>

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### 1. Decreto-legge 21.10.2021 n. 146: misure urgenti in materia economica e fiscale e di tutela del lavoro

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 21 ottobre 2021 il D.L. n. 146/2021, contenente misure urgenti in materia economica e fiscale e di tutela del lavoro. Di seguito si riportano le principali novità in materia di lavoro.

• L'art. 11 D.L. n. 146/2021 prevede la concessione, in relazione al periodo compreso tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021, di ulteriori trattamenti di integrazione salariale ordinari e in deroga con causale COVID-19, riconosciuti ai datori di lavoro in caso di sospensione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica. Si tratta, in particolare, delle prestazioni di (i) assegno ordinario (ASO) e Cassa integrazione guadagni in deroga (CIG in deroga) per i datori di lavoro di cui all'art. 8, co. 2, D.L. n. 41/2021 (cd. "Decreto Sostegni"), riconosciute per una durata massima di 13 settimane, previa autorizzazione del periodo di 28 settimane di cui all'art. 8, comma 2, D.L. n. 41/2021, decorso il periodo autorizzato e di (ii) Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) per i datori di lavoro del settore tessile di cui all'art. 50-bis, comma 2, D.L. n. 73/2021 (cd. "Decreto Sostegni-bis"), riconosciuta per una durata massima di 9 settimane, decorso il periodo autorizzato ai sensi dell'art. 50-bis, comma 2, D.L. n. 73/2021. I trattamenti di integrazione salariale sono richiedibili per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del D.L. n. 146/2021) e la loro fruizione non comporta per il datore di lavoro alcun obbligo di versamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 del DLgs. n. 148/2015. Di converso, per i datori di lavoro beneficiari trova applicazione il divieto di effettuare licenziamenti economici per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale.

• L'art. 11, comma 7, D.L. n. 146/2021 proroga il divieto di licenziamento per motivi economici (vietando l'avvio di procedure di licenziamento collettivo e i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo) per i datori di lavoro che presentino domanda di integrazione

salariale ai sensi dei precedenti co. 1, 2 e 6 dello stesso art. 11, per tutta la durata della fruizione del trattamento. Si potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro in caso di (i) cessazione definitiva dell'attività dell'impresa o cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, sempreché non sia configurabile un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.; (ii) accordo collettivo aziendale, stipulato dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che preveda un incentivo all'esodo per i lavoratori disponibili ad accettare la risoluzione del rapporto di lavoro, senza che questo comporti la perdita della NASpI; (iii) fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

• L'art. 8 D.L. n. 146/2021 rende operativo fino al 31 dicembre 2021 quanto disposto dall'art. 26 D.L. n. 18/2020, ai sensi del quale il periodo trascorso dal lavoratore del settore privato in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, in conseguenza del contagio COVID-19, è equiparato alla malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla norma di riferimento. Inoltre, il periodo trascorso in quarantena non è considerato computabile ai fini del comperto.

• L'art. 11, co. 15, D.L. n. 146/2021 interviene con finalità agevolative sulla disposizione di cui all'art. 31, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015, operante in materia di somministrazione di lavoro. Viene infatti rimosso il termine del 31 dicembre 2021, entro il quale l'utilizzatore poteva impiegare in missione il lavoratore somministrato a tempo determinato – per il quale l'agenzia di somministrazione ha comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato – per periodi superiori a 24 mesi (anche non continuativi), senza che ciò determinasse in capo all'utilizzatore medesimo la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

• L'art. 13, co. 1, lett. c), D.L. n. 146/2021 introduce alcune novità che interessano l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL). Con la modifica dell'art. 13, co. 1,

D.Lgs. n. 81/2008, le Aziende sanitarie locali (ASL) vengono affiancate dall'INL nella attività di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Conseguentemente viene disposta l'abrogazione del successivo co. 2 del citato art. 13, il quale riservava all'INL, in concorrenza con le ASL, un ambito di applicazione dell'attività di vigilanza limitato prevalentemente al settore dell'edilizia e a un novero ristretto di attività lavorative. Viene sostituito il co. 4 dell'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2008 ed attribuito alle ASL e all'INL il compito a livello provinciale, ma nell'ambito dei comitati regionali di coordinamento, di promuovere e coordinare sul piano operativo l'attività di vigilanza esercitata da tutti gli organi coinvolti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. All'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2008 viene aggiunto il comma 7-bis, in base al quale l'INL è tenuto a presentare, entro il 30 giugno di ogni anno al Ministro del lavoro e delle politiche sociali per la trasmissione al Parlamento, una relazione analitica sull'attività svolta in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare; in tale relazione si deve dare conto dei risultati conseguiti e delle prospettive di sviluppo, programmazione ed efficacia dell'attività di vigilanza nei luoghi di lavoro.

- L'art. 13, comma 1, lett. d) e g), D.L. n. 146/2021 riformula l'art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 riguardante i provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori cambiando le condizioni necessarie per l'adozione del provvedimento cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni e inasprendo le relative sanzioni.

- L'art. 9 D.L. n. 146/2021 reintroduce il congedo COVID-19 in favore dei genitori lavoratori. Ai sensi dei commi 1 e 2 della disposizione, fino al 31 dicembre 2021, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di 14 anni, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio a seguito di contatto ovunque avvenuto. Il medesimo beneficio è riconosciuto ai genitori con figli con disabilità in situazione di gravità (art. 3, comma 3, L. n.

104/1992), a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da COVID-19 del figlio, nonché per la durata della quarantena oppure in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o in caso di chiusura di centri diurni a carattere assistenziale frequentati dal figlio. Inoltre, tale congedo può essere fruito in forma giornaliera o oraria e, per i periodi di astensione, è riconosciuta in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione, con copertura della contribuzione figurativa. Ai sensi del comma 3, gli eventuali periodi di congedo parentale, di cui agli artt. 32 e 33, D.Lgs. n. 151/2001, fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino alla data di entrata in vigore del Decreto Legge in commento, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale, per la durata dell'infezione da COVID-19 o di quarantena del figlio, possono essere convertiti nel congedo di sopra descritto, con diritto alla relativa indennità, e non sono computati, né indennizzati a titolo di congedo parentale. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni sopra descritte (comma 1, primo periodo), di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro (comma 4). Infine, ai sensi del comma 6, i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata (art. 2, comma 26, l. n. 335/1995) hanno diritto a fruire di uno specifico congedo per i figli conviventi minori di 14 anni, con riconoscimento di un'indennità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

## **2. Decreto direttoriale Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 35 del 2021: Regolamento sulla procedura di gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con il decreto direttoriale n. 35 del 19 ottobre 2021, interviene in materia di whistleblowing, adottando le "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del

rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)". Tali linee-guida costituiscono un Regolamento che riguarda la procedura di presentazione delle segnalazioni di illecito al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT) e le modalità di gestione delle stesse nel rispetto della riservatezza dei dati trattati. Le stesse entrano in vigore il 1° novembre 2021.

Volendo sommariamente esporre i contenuti del Regolamento, esso prescrive che i soggetti legittimati a inviare segnalazioni di illecito al RPCT dell'INL sono i dipendenti della stessa Agenzia e i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dello stesso INL.

La segnalazione ha ad oggetto la commissione di condotte illecite di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità dell'INL, incluse le violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'INL.

La segnalazione deve contenere, a pena di inammissibilità, il nominativo e i recapiti del segnalante, l'ufficio di appartenenza e la qualifica/mansione svolta, la descrizione dei fatti con le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati e le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire il fatto segnalato.

La segnalazione deve, inoltre, essere corredata degli eventuali documenti che possano suffragare i fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza degli stessi.

Le segnalazioni sono gestite tramite un sistema applicativo informatico, fornito da soggetto terzo, che opera in qualità di responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali. Il segnalante, effettuata la registrazione alla piattaforma informatica dedicata, è abilitato a formulare la segnalazione, inserendo i dati ed eventuali allegati, e ad inviarla al responsabile. Il sistema informatico provvede alla cifratura e alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalante e inviando una e-mail di notifica al RPCT e una

di notifica di avvenuto invio al segnalante stesso.

Le segnalazioni sono ricevute dal responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali dell'INL, il quale si avvale di un apposito gruppo di lavoro costituito dal Dirigente e dal personale dell'Area II dell'Ufficio II – Anticorruzione, Trasparenza e Audit –, i quali operano in qualità di "soggetti istruttori", ai sensi di quanto indicato nella delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021.

Il solo soggetto abilitato ad accedere, nei casi consentiti dalla normativa, all'identità del segnalante è il responsabile, che riveste la qualifica di "custode delle identità".

La gestione delle segnalazioni si compone di una valutazione preliminare e di una istruttoria delle stesse.

Il Regolamento prevede determinate ipotesi di archiviazione (ad es., manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione, manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti, accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, etc.).

Al termine dell'istruttoria, il responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, in presenza di elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone notizia al segnalante, oppure, nei casi in cui ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione, provvede alla immediata trasmissione degli atti agli organi preposti interni o istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

### **3. Circolare Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 2 del 2021: obblighi, adempimenti e sanzioni in caso di distacco transnazionale dei lavoratori**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare n. 2 del 19 ottobre 2021, fornisce indicazioni pratiche per l'applicazione della normativa in materia di distacco transnazionale dei lavoratori e, in particolare, delle novità introdotte a recepimento delle disposizioni europee. Il D.Lgs. n. 122/2020 ha, difatti, recepito la Direttiva europea n. 957 del 28 giugno 2018 che è intervenuta a modificare la Direttiva 96/71/CE in materia di distacco transnazionale dei lavoratori. Le principali

modifiche su cui l'Ispettorato si sofferma riguardano la previsione di una disciplina specifica per le ipotesi di doppi distacchi o distacchi a catena (di seguito solo distacco a catena) di lavoratori somministrati, un rafforzamento del nucleo delle tutele già previste dalla legislazione vigente per i lavoratori distaccati, nonché l'ampliamento del livello di tutele per i lavoratori coinvolti in distacchi di lunga durata.

Vengono illustrate, inoltre, le novità riguardanti nuove fattispecie di illecito che presidiano il corretto adempimento degli obblighi informativi e amministrativi connessi al distacco a catena.

In relazione al cd. distacco a catena, la Direttiva europea ha inteso disciplinare le ipotesi in cui i lavoratori somministrati da una agenzia ad una impresa utilizzatrice avente sede nel medesimo o in un altro Stato membro siano inviati a rendere la prestazione lavorativa presso un'altra impresa – c.d. destinataria – avente sede in un ulteriore Stato membro.

Il Legislatore interno, nel recepire tali modifiche, con il D.Lgs n. 122/2020, il quale ha introdotto l'art. 1, comma 2-bis, D.Lgs. n. 136/2016 e descritto la fattispecie del distacco a catena. Essa comprende il distacco a catena in entrata (art. 1, comma 2-bis, primo periodo, D.Lgs. n. 136/2016) e il distacco a catena in uscita (art. 1, comma 2-bis, secondo periodo, D.Lgs. n. 136/2016).

Il distacco a catena in entrata riguarda l'ipotesi in cui i lavoratori somministrati vengono impiegati in Italia su richiesta di un'impresa utilizzatrice avente sede in uno Stato membro diverso dall'Italia che intrattiene il rapporto commerciale con l'agenzia di somministrazione avente sede nello stesso Stato membro della utilizzatrice o in altro Stato membro.

L'impiego del lavoratore in Italia avviene invece in esecuzione di un ulteriore e diverso rapporto commerciale che l'impresa utilizzatrice intrattiene con una impresa avente sede in Italia (impresa destinataria della prestazione lavorativa) che non può, a sua volta, consistere nella somministrazione di manodopera per il divieto di doppia somministrazione.

Il lavoratore somministrato può essere inviato in Italia fin dal primo momento o anche in seguito ad un periodo di lavoro prestato presso l'impresa utilizzatrice estera.

Il distacco a catena in ingresso in Italia presuppone determinati requisiti, ossia (i) il distacco deve originare necessariamente da una prestazione di servizi di somministrazione di lavoro (primo anello della catena), (ii) l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice possono aver sede presso lo stesso Stato membro o in Stati membri differenti, in ogni caso diversi dall'Italia, (iii) il rapporto commerciale in virtù del quale il lavoratore fa il proprio ingresso in Italia (secondo anello della catena) non può essere una somministrazione di manodopera, ma deve trattarsi di un rapporto commerciale di diversa natura, rientrando nella più vasta accezione di prestazione transnazionale di servizi (cfr. in proposito Linee guida INL citate) che può consistere, ad esempio, in un contratto di appalto/subappalto oppure in un distacco infragruppo o presso filiale dell'impresa utilizzatrice, con sede in Italia.

Il distacco a catena in uscita dall'Italia riguarda, invece, l'ipotesi in cui l'impresa con sede in Italia, utilizzatrice di lavoratori somministrati da agenzia stabilita in uno Stato membro, invia gli stessi presso un terzo e differente Stato membro in esecuzione di una prestazione di servizi che, anche in tal caso, non può consistere in un ulteriore contratto commerciale di somministrazione di lavoro.

Benché tale fattispecie sia descritta nell'art. 1 D.Lgs. n. 136/2016 dedicato al campo di applicazione del decreto, la complessiva disciplina del distacco in uscita (c.d. distacchi out) dall'Italia è quella costituita dalla normativa del paese in cui la prestazione lavorativa è resa. Tuttavia, laddove, nel corso di una attività di vigilanza, si rilevi la violazione del divieto della "doppia somministrazione" di cui all'art. 1, comma 2-bis, secondo periodo, D.Lgs. n. 136/2016, si dovrà informare della circostanza l'autorità competente del paese presso il quale il lavoratore risulta inviato, ai fini delle relative valutazioni in ordine alla natura fraudolenta del distacco.

Riguardo ad entrambe le ipotesi di distacco a catena, il nuovo comma 2-bis chiarisce, in aderenza alla Direttiva, che il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Ciò comporta che, nonostante il lavoratore sia interessato da ulteriori invii presso diversi operatori economici aventi sede in altri Stati membri, il soggetto

distaccante responsabile del trattamento economico e normativo e degli adempimenti formali va individuato in ogni caso nell'agenzia di somministrazione (datore di lavoro), sulla quale ricadono i relativi obblighi (obbligo comunicazione distacco, nomina referenti in Italia, obbligo di applicazione delle condizioni di lavoro e occupazione più favorevoli).

L'impresa utilizzatrice, tuttavia, sia essa italiana o comunitaria, sarà tenuta a informare l'agenzia di somministrazione straniera che il medesimo personale sarà inviato presso altra impresa. Tutto ciò al fine di permettere all'agenzia di somministrazione di adempiere in modo corretto ai propri obblighi comunicazionali, previsti dall'art. 10 D.Lgs. 136/2016.

Tra le novità va sicuramente segnalato quanto previsto dal nuovo art. 10-bis, che impone alle imprese utilizzatrici italiane di comunicare all'agenzia di somministrazione straniera, da cui dipendono i lavoratori distaccati, le condizioni di lavoro e di occupazione da applicare ai sensi dell'art. 4 comma 3, che a sua volta richiama l'art. 35, comma 1, D.Lgs. 81/2015. Ai sensi dell'art. 12 comma 3-bis, D.Lgs. n. 136/2016, la mancata esibizione agli organi di vigilanza della copia della suddetta informativa e della relativa trasmissione espone l'impresa italiana alla sanzione amministrativa da un minimo di 500 euro a un massimo di 1.500 euro.

Non va dimenticato, come sottolineato dall'Ispettorato, come anche il distacco a catena resti soggetto alla valutazione di legittimità in termini di transnazionalità, che potrà riguardare tanto il profilo delle imprese interessate, prima fra tutte l'agenzia di somministrazione, quanto i lavoratori coinvolti. Peraltro, le eventuali conseguenze di una non genuinità del distacco transnazionale ricadranno in ogni caso sull'impresa destinataria ultima dei lavoratori che, laddove sia italiana, andrà incontro alle conseguenze previste dal D.Lgs. 136/2016, ivi compresa l'imputazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 3.

Da ultimo, relativamente al trattamento economico da garantire ai lavoratori distaccati in Italia, per le normali ipotesi di distacco l'art. 4 D.Lgs. n. 136/2016 richiede l'applicazione, durante il periodo del distacco, se più favorevoli, delle medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi per i

lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

Nello specifico, relativamente alla retribuzione occorre riferirsi a ogni elemento retributivo previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale del settore di riferimento avente carattere fisso e continuativo.

In caso di distacco a catena o, comunque, di somministrazione, invece, varrà la parità di trattamento, derivante dal citato art. 35, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

#### **4. Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1551 del 2021: Comitati per il lavoro, indicazioni su legittimità e termini di proposizione del ricorso**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 1551 del 13 ottobre 2021, provvede a fornire talune indicazioni ai Comitati per il lavoro chiamati a decidere sui ricorsi amministrativi avverso gli atti di accertamento dell'Ispettorato e gli atti di accertamento degli Enti previdenziali e assicurativi, aventi ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro.

Sotto il profilo della sussistenza del rapporto di lavoro, l'Ispettorato ricorda che essa va riferita agli accertamenti che abbiano ad oggetto l'instaurazione di rapporti di lavoro di cui il ricorrente neghi l'esistenza (es. impiego di personale "in nero" e non anche nelle ipotesi di rapporto di lavoro fittizio) e alle contestazioni concernenti l'illiceità del distacco transnazionale, giacché in queste ipotesi, ai sensi dell'art. 3, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016, "il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione". Al contrario, la competenza va esclusa e la decisione del Comitato dovrà essere di inammissibilità nelle ipotesi di esternalizzazioni illecite di cui all'art. 18, comma 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003, nel cui contesto non si realizza tale effetto costitutivo. Rientrano nell'ambito della "sussistenza" del rapporto di lavoro, altresì, i ricorsi aventi ad oggetto la riconducibilità di un tirocinio nell'ambito di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato.

La "qualificazione" del rapporto di lavoro va riferita, invece, alle ipotesi in cui, benché non sia controversa la sussistenza del rapporto - dato per esistente - l'organo ispettivo abbia contestato la sua qualificazione in

relazione alla tipologia contrattuale utilizzata. In proposito, quindi, si ritiene che la competenza del Comitato sia circoscritta alla valutazione della fattispecie negoziale alla quale sono ricondotte le prestazioni lavorative. Il Comitato procede, entro i limiti della specificità delle censure fatte valere in ricorso, al riesame delle ragioni che hanno indotto l'organo di vigilanza a inquadrare diversamente il rapporto contrattuale rispetto all'iniziale qualificazione datane dalle parti. È, pertanto, ritenuto ammissibile il ricorso avverso verbali di accertamento che comportino la riconduzione delle prestazioni lavorative al lavoro subordinato (lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c. e co.co.co.; prestazioni rese da lavoratori autonomi iscritti nel Registro delle imprese o all'Albo delle imprese artigiane; lavoro reso dai famigliari) o quelli che, pur nell'ambito della subordinazione, operino una diversa qualificazione contrattuale (ad es. da lavoro intermittente o da apprendistato ad un "normale" lavoro subordinato a tempo indeterminato).

Inoltre, in un'ottica di estensione dell'ambito di tutela, si ritiene che possano essere discussi dal Comitato i ricorsi concernenti la sussistenza dei requisiti di cui all'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015, benché in tali casi non si sia in presenza di una vera e propria "riqualificazione" del rapporto, ma di una estensione delle tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni "che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente". Viceversa, non si ritiene che rientrino nelle competenze del Comitato gli accertamenti sul regime orario effettivo della prestazione lavorativa nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato (accertamento orario full-time in luogo del part-time).

Per quanto concerne i profili operativi di carattere generale, dalla presentazione tempestiva del ricorso decorrono i 90 giorni concessi al Comitato per decidere: decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Al superamento dei 90 giorni e pur a fronte del "silenzio significativo", è sempre possibile, da parte del Comitato, l'adozione di una decisione espressa, purché la stessa intervenga entro un arco temporale ragionevolmente contenuto rispetto alla scadenza del termine.

**5. Corte di Giustizia, sent. 28 ottobre 2021, BX c. Romania, causa C-909/19: La formazione professionale rientra nell'orario di lavoro**

La Corte di Giustizia Ue, nella sentenza del 28 ottobre 2021, è stata chiamata a pronunciarsi nell'ambito di una controversia avente ad oggetto la retribuzione di un dipendente a titolo dei periodi di formazione professionale seguiti nell'ambito del suo contratto di lavoro. È stato chiesto ai Giudici europei se le disposizioni di cui all'art. 2, punto 1, Dir. n. 2003/88, debbano essere interpretate nel senso che costituisce "orario di lavoro" il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue i corsi di formazione professionali imposti, dopo la conclusione del normale orario di lavoro, presso la sede del prestatore di servizi di formazione, al di fuori del suo luogo di lavoro e senza svolgere funzioni di servizio.

La Corte individua, in primo luogo, l'obiettivo della Dir. n. 2003/88 nel voler fissare prescrizioni minime destinate a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante un ravvicinamento delle normative nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro. L'armonizzazione in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è volta a garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere a questi ultimi periodi minimi di riposo, in particolare giornaliero e settimanale, e periodi di pausa adeguati, e prevedendo un limite massimo per la durata settimanale del lavoro.

La stessa Direttiva definisce come "orario di lavoro" qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali. Un elemento imprescindibile per considerare sussistenti gli elementi caratteristici della nozione di "orario di lavoro" è, quindi, il fatto che il lavoratore sia costretto ad essere fisicamente presente sul luogo designato dal datore di lavoro e a rimanere ivi a disposizione di quest'ultimo al fine di poter fornire direttamente i propri servizi in caso di necessità.

Qualora un datore di lavoro prescriva ad un dipendente di seguire una formazione professionale al fine di poter svolgere le attività a quest'ultimo demandate e il datore di lavoro

medesimo abbia sottoscritto un contratto di formazione professionale con l'impresa chiamata a fornire la formazione, durante i periodi di formazione professionale il dipendente deve essere considerato a disposizione del datore di lavoro. Il fatto che la formazione professionale si svolga non già sul luogo abituale di lavoro, bensì nei locali dell'impresa che fornisce i servizi di formazione, non impedisce di affermare che il lavoratore sia comunque costretto a essere fisicamente presente sul luogo stabilito dal datore di lavoro. Di conseguenza, nulla osta alla qualificazione dei periodi di formazione professionale di cui è causa come "orario di lavoro".

La Corte di Giustizia esprime, pertanto, il principio secondo cui l'art. 2, punto 1, Dir. n. 2003/88 deve essere interpretato nel senso che il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue una formazione professionale impostagli dal suo datore di lavoro, che si svolge al di fuori del suo luogo di lavoro abituale, nei locali del prestatore di servizi di formazione, e durante il quale egli non esercita le sue funzioni abituali, costituisce "orario di lavoro", ai sensi di tale disposizione.





## NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA

### 1. Risposta a quesito COVID: riscatto parziale ai fondi e contratto di espansione

In risposta a un quesito posto da un fondo pensione negoziale, la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione fornisce chiarimenti in merito alla possibilità di riconoscere il riscatto per mobilità, ex art. 14, comma 2, lett. b) del D.Lgs. 252/2005, anche ai lavoratori interessati da esodo derivante da contratto di espansione, ex art. 41, D.Lgs. 148/2015.

Il contratto di espansione di cui al menzionato art. 41 consente ai lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile per la pensione di vecchiaia o anticipata di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro e fruire di un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro, consente di fruire del riscatto parziale della posizione individuale presso il fondo pensione.

Come già precisato negli Orientamenti interpretativi del 28 novembre 2009 in merito al riscatto della posizione in caso di cassa integrazione guadagni, la COVIP ha ricordato come il fattore comune a tutti i casi previsti di riscatto parziale, di cui all'art. 14, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 252/2005, è il verificarsi della cessazione del rapporto di lavoro.

Nella risposta a un quesito del settembre 2014, la stessa Commissione aveva ulteriormente chiarito che la ratio delle diverse possibili fattispecie normative in tema di riscatto parziale è da individuarsi nella tutela dell'iscritto in presenza di particolari situazioni di cessazione del rapporto di lavoro ovvero di totale sospensione dell'attività lavorativa.

Sulla scorta di tali considerazioni, con risposte a quesito dell'ottobre 2013 e del febbraio 2016, era stata riconosciuta l'applicazione della previsione normativa anche alle cessazioni del rapporto di lavoro

conseguenti all'adesione a piani di accompagnamento alla prestazione pensionistica, di cui all'art. 4, l. n. 92/2012 (c.d. "esodo incentivato"), in ragione degli elementi di analogia esistenti con la fattispecie della "mobilità": cessazione del rapporto di lavoro ed erogazione di una prestazione a sostegno del reddito.

La Commissione richiama, inoltre, la risposta a istanza d'interpello n. 330 del 2021 dell'Agenzia delle Entrate, ove è stato affermato che può ricondursi alle ipotesi di riscatto parziale contemplate dall'art. 14, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 252/2005 anche il riscatto della posizione individuale richiesto da coloro che aderiscono all'accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, ex art. 14, comma 3, d.l. n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 126/2020. Tale disposizione prevede la possibilità - in deroga al temporaneo blocco dei licenziamenti introdotto a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nei riguardi dei datori di lavoro che non hanno integralmente fruito dei previsti trattamenti di integrazione salariale ovvero dell'esonero dei contributi previdenziali - di un 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 a detto accordo. A tali lavoratori è comunque riconosciuta la NASpI.

Come rilevato dall'Amministrazione finanziaria, la disponibilità dei lavoratori a aderire all'accordo collettivo aziendale, ex art. 14, comma 3, d.l. n. 104/2020, non può essere considerata in modo avulso dal contesto della peculiare procedura attivata, volta a garantire cessazioni del rapporto di lavoro non traumatiche, anche con il riconoscimento di prestazioni di sostegno al reddito (NASpI), e

volta, altresì, a gestire gli esuberi di personale, evitando licenziamenti collettivi.

Tanto premesso, la Commissione esprime il parere per cui, pur variando, a seconda della normativa di riferimento, i presupposti legittimanti le varie forme di esodo incentivato e le forme di tutela assicurate ai lavoratori esodati, vi sono evidenti elementi di analogia tra le stesse che inducono a trattarle in modo omogeneo. Se ne conclude come anche nel caso di esodo anticipato collegato ad un contratto di espansione, possa essere esercitata la facoltà di riscatto parziale a forme pensionistiche complementari.

## **2. Circolare INPS n. 154 del 2021: criteri per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assistenziali ai cittadini del Regno Unito residenti in Italia**

L'INPS, con la circolare n. 154 del 18 ottobre 2021, si occupa del riconoscimento delle prestazioni assistenziali, a sostegno della famiglia, di inclusione sociale e di invalidità civile ai cittadini del Regno Unito.

Come noto, il Regno Unito ha negoziato, in occasione del recesso dall'Unione europea, un accordo con quest'ultima al fine di garantire la protezione sociale reciproca dei cittadini dell'Unione europea e del Regno Unito, nonché dei relativi familiari (c.d. Withdrawal Agreement o WA, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 29 del 31 gennaio 2020). Obiettivo dell'accordo è anche la tutela, senza soluzione di continuità, dei diritti acquisiti in materia di sicurezza sociale.

L'ambito di applicazione soggettivo del WA risulta dal combinato disposto degli artt. 10, 30, 31, 32 e 39 dell'Accordo medesimo. In particolare, il WA si applica a tutte le categorie di soggetti indicate all'art. 10, tra le quali rientrano anche i "cittadini del Regno Unito che hanno esercitato il diritto di soggiorno in conformità del diritto dell'Unione in uno Stato membro prima della fine del periodo di transizione e che continuano a soggiornarvi dopo la fine del periodo di transizione", e alle categorie indicate all'art. 30, tra le quali rientrano anche i "cittadini del Regno Unito che sono soggetti alla legislazione di uno Stato membro alla fine del periodo di transizione, nonché loro familiari e superstiti", del medesimo accordo.

Il periodo di transizione - dal 1° febbraio 2020 al 31 dicembre 2020 -, durante il quale il

diritto dell'Unione europea ha continuato ad applicarsi al Regno Unito con gli stessi effetti giuridici prodotti negli Stati membri, è terminato, ma il WA continua ad applicarsi ai cittadini dell'Unione europea residenti nel Regno Unito prima del 1° gennaio 2021 e ai cittadini britannici residenti in uno Stato membro prima di tale data.

Il 24 dicembre 2020, l'Unione europea e il Regno Unito hanno sottoscritto un ulteriore accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione (cd. Trade and Cooperation Agreement o TCA), attraverso cui sono stati disciplinati i rapporti di collaborazione tra le Parti per i cittadini che non hanno esercitato il diritto alla libera circolazione entro il 31 dicembre 2020.

Posto, pertanto, che il TCA e il WA disciplinano fattispecie diverse, l'INPS i criteri per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assistenziali, a sostegno della famiglia, di inclusione sociale e di invalidità civile (che prevedono il requisito della residenza in Italia del titolare) ai cittadini del Regno Unito residenti in Italia, in applicazione delle vigenti disposizioni contenute nei due accordi.

Sulla base del quadro normativo richiamato, devono considerarsi equiparati ai cittadini dell'Unione europea i cittadini del Regno Unito residenti nel territorio nazionale entro il 31 dicembre 2020, i quali mantengono i diritti connessi al soggiorno legale in Italia anche per il periodo successivo a tale data e non devono costituire un nuovo status di soggiorno, ai fini dell'accesso alle prestazioni di assistenza sociale o al mantenimento delle prestazioni già in godimento. Tale criterio si applica ai fini del riconoscimento del diritto a (i) prestazioni assistenziali a sostegno della famiglia (assegno di natalità, bonus asilo nido e contributo per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione, premio alla nascita, assegno temporaneo, ecc.), (ii) assegno sociale di cui alla legge 8 agosto 1995, n. 335, (iii) prestazioni di invalidità civile (invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità) e (iv) prestazioni di inclusione sociale e contrasto alla povertà (reddito di cittadinanza, pensione di cittadinanza, reddito di emergenza, reddito di libertà).

Pertanto, qualora nei confronti dei suddetti cittadini risulti accertato il requisito della residenza anagrafica entro e non oltre il 31 dicembre 2020, non dovrà richiedersi

l'esibizione di ulteriori titoli di soggiorno legale diversi da quelli già posseduti a tale data.

Diversamente, nei confronti dei cittadini del Regno Unito non residenti nel territorio nazionale entro il 31 dicembre 2020, che presentino istanza per le citate prestazioni, si applicheranno le disposizioni dettate in materia di documenti di soggiorno per i cittadini extracomunitari. Resta inteso che ai cittadini del Regno Unito legalmente soggiornanti in Italia, e ai loro familiari, potranno essere riconosciute le sopra elencate prestazioni assistenziali, ove gli stessi risultino in possesso di tutti gli altri requisiti previsti dalla legge italiana per ognuna di esse.

L'Istituto ricorda che, a partire dal 1° gennaio 2021, i cittadini britannici che risultano residenti in Italia alla data del 31 dicembre 2020, possono richiedere presso la Questura di residenza un documento di soggiorno in formato digitale. In linea con le indicazioni fissate a livello di Unione europea, il nuovo documento digitale garantisce un più agevole riconoscimento dei diritti previsti dall'Accordo di recesso in favore dei cittadini britannici che hanno fissato la loro residenza in Italia prima del 31 dicembre 2020, fatta salva in ogni caso l'applicazione nei loro confronti della normativa vigente in materia di diritto di soggiorno e diritto di soggiorno permanente, di cui all'art. 19, D.Lgs. n. 30/2007).

Pertanto, come chiarito dal Comitato tecnico di valutazione nella seduta del 26 marzo 2021 e comunicato all'Istituto dall'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, tale documento rappresenta un diritto per i cittadini del Regno Unito (se ricorrono le condizioni), ma non costituisce un obbligo. I diritti acquisiti prima del recesso dall'Unione europea sono, infatti, garantiti dal WA e non dal possesso del suddetto documento, potendo i cittadini britannici dimostrare di essere legalmente residenti in Italia entro il 31 dicembre 2020 anche tramite altri validi documenti di riconoscimento di cui risultino titolari.

### **3. Messaggio INPS n. 3467 del 2021: emissione avvisi bonari per le rate non versate della contribuzione dovuta alla Gestione Artigiani e Commercianti**

L'INPS, con il messaggio n. 3467 del 13 ottobre 2021, comunica che sono in corso le elaborazioni per l'emissione degli Avvisi

Bonari relativi alle rate riguardanti la contribuzione fissa con scadenza maggio e agosto 2020 per i lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni degli Artigiani e Commercianti. Gli Avvisi Bonari sono a disposizione del contribuente all'interno del Cassetto previdenziale Artigiani e Commercianti all'interno del Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti, dentro "Posizione Assicurativa", sezione "Avvisi Bonari". L'INPS ha predisposto anche la relativa comunicazione, visualizzabile al seguente percorso: "Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti" - "Comunicazione bidirezionale" - "Atti emessi" - "Avvisi Bonari generalizzati". Contestualmente, sarà inviata una e-mail di alert ai titolari della posizione contributiva e ai loro intermediari che abbiano fornito, tramite il Cassetto, il proprio indirizzo di posta elettronica. In caso di mancato pagamento l'importo dovuto verrà richiesto tramite Avviso di Addebito con valore di titolo esecutivo.

In considerazione della emergenza sanitaria Covid-19, è stata disposta la sospensione dei termini di versamento della rata con scadenza al 18 maggio 2020. I contribuenti in possesso dei requisiti previsti hanno presentato apposita istanza di sospensione, posticipando così la scadenza del pagamento al 16 settembre 2020, in unica soluzione o a rate. L'INPS fa presente che risultano ad oggi ancora numerosi versamenti effettuati con le causali AD-CD che, in assenza della suddetta istanza di sospensione, non sono stati accreditati sulla posizione del contribuente. I soggetti per i quali non risulta presentata l'istanza di sospensione saranno destinatari dell'Avviso Bonario. La posizione può essere sanata attraverso la riapertura della procedura di presentazione dell'istanza di sospensione presente sul sito internet dell'Istituto.

La presentazione della domanda di sospensione consentirà il corretto abbinamento dei versamenti andati a riciclo e l'aggiornamento dell'estratto contributivo.

### **4. Messaggio INPS n. 3495 del 2021: assegno di invalidità non spettante se si svolge attività lavorativa**

L'INPS, con il messaggio n. 3495 del 14 ottobre 2021, recepisce l'orientamento della Corte di Cassazione secondo cui il mancato svolgimento dell'attività lavorativa integra non già una mera condizione per la percezione

dell'assegno di invalidità, ma un elemento costitutivo del diritto alla prestazione medesima, la cui mancanza è rilevabile d'ufficio in qualsiasi stato e grado del giudizio.

L'assegno mensile di invalidità spetta ai soggetti con percentuale di invalidità e riduzione della capacità lavorativa tra il 74% ed il 99%, per un importo pari a 286,81 euro, nel rispetto di determinati limiti di reddito, e soggetto a rivalutazione annuale.

La giurisprudenza di legittimità, quindi, è costante nel ritenere che lo svolgimento dell'attività lavorativa, a prescindere dalla misura del reddito ricavato, preclude il diritto alla percezione dell'assegno mensile di invalidità.

L'assegno mensile, ribadisce l'Istituto, sarà pertanto liquidato, fermi restando tutti i requisiti previsti dalla legge, solo nel caso in cui risulti l'inattività lavorativa del soggetto beneficiario.

#### **5. Messaggio INPS n. 3474 del 2021: cessione quinto con oneri aggiornati per il 2022**

L'INPS, con il messaggio n. 3474 del 14 ottobre 2021, comunica di aver provveduto ad aggiornare gli oneri spettanti all'Istituto per la prestazione di erogazione del servizio di cessione del quinto dello stipendio nell'anno 2022 effettuata sulla base delle risultanze della contabilità analitica derivanti dal consuntivo del 2020. provvede a rideterminare gli oneri a ristoro del servizio di cessione del quinto sulle pensioni per l'annualità 2022.

In particolare, il costo IVA esente per ciascuna estrazione del rateo pensionistico per l'anno 2022 è così quantificato:

- estrazione rateo pensionistico per intermediari finanziari che hanno sottoscritto l'apposita convenzione: € 2,04;
- estrazione rateo pensionistico per intermediari finanziari non convenzionati: € 8,56;
- costo di gestione annuo per intermediari finanziari che non hanno sottoscritto la convenzione: € 102,77

Tali parametri saranno applicati in automatico a ciascuna cessione con "data contratto" dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 e trattenuti mediante compensazione sui flussi di versamento mensili in favore delle società cessionarie.

#### **6. Messaggio INPS n. 3457 del 2021: Sgravio alternativo alla CIG, restituzione in Uniemens in caso di rinuncia**

L'INPS, con il messaggio n. 3475 del 14 ottobre 2021, fornisce le istruzioni per la compilazione del modello di denuncia contributiva utile alla restituzione dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali spettante ai datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, che non richiedano i nuovi trattamenti di integrazione salariale.

Nello specifico, l'art. 12, comma 14, D.L. n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 176/2020, ha previsto, in favore dei datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, che non richiedano i nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui al comma 1 del medesimo articolo, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico.

In relazione all'esonero richiesto e non goduto, la l. n. 176/2020 ha modificato l'art. 12, comma 15 del decreto-legge menzionato, prevedendo che la facoltà di rinunciare all'esonero contributivo può essere esercitata "anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio", con ciò chiarendo le modalità per l'effettuazione della rinuncia prevista dalla citata disposizione.

Alla data del 25 dicembre 2020, giorno di entrata in vigore della legge di conversione, numerosi datori di lavoro avevano già integralmente fruito dell'esonero di cui all'art. 3, D.L. n. 104/2020, precludendosi, in tal modo, l'accesso alle misure disciplinate dal D.L. n. 137/2020.

Tanto premesso, l'INPS chiarisce che i datori di lavoro che versino in questa condizione, ossia che abbiano fruito per intero dell'esonero previsto dall'art. 3, D.L. n. 104/2020, possono ugualmente accedere al diverso esonero introdotto dall'art. 12, comma 14, D.L. n. 137/2020, previa rinuncia, ai sensi del successivo comma 15, a una quota di esonero di cui all'art. 3 citato, "anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio". In assenza di una definizione normativa del concetto di "frazione" di esonero a cui l'azienda debba rinunciare, al fine di accedere alle misure previste dal D.L. n. 137/2020, tale requisito deve ritenersi soddisfatto anche in caso di rinuncia alla quota

di esonero relativa a un solo lavoratore. La suddetta quota di esonero corrisponde all'importo della contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio, dovuta per il mese di competenza in relazione al quale si effettua la rinuncia e relativa a un solo lavoratore (individuato a cura dal datore di lavoro).

Si precisa, altresì, che, non essendo stato previsto dalla normativa di riferimento un termine decadenziale per l'esercizio della facoltà di rinuncia, la possibilità di accedere alle misure disciplinate dall'art. 12, D.L. n. 137/2020, può essere riconosciuta anche ai datori di lavoro che abbiano fruito integralmente dell'esonero di cui all'art. 3, D.L. n. 104/2020 e che successivamente rinuncino a una quota del medesimo, effettuando una restituzione della medesima quota parametrata alla contribuzione datoriale mensile dovuta per un singolo lavoratore. L'eventuale rinuncia di quote di esonero fruito, quindi, garantirebbe al datore di lavoro interessato, a fronte della rinuncia/restituzione di un importo parametrato alla contribuzione datoriale dovuta per un singolo lavoratore, l'accesso all'esonero di cui all'art. 12, comma 14, D.L. n. 137/2020, in ragione delle ore di integrazione salariale fruito nel mese di giugno 2020, per tutti i lavoratori interessati dalla predetta integrazione salariale.

Poiché l'art. 12, comma 15, D.L. n. 137/2020 consente espressamente di rinunciare all'esonero di cui all'art. 3 D.L. n. 104/2020 per avere accesso alle misure previste dal D.L. n. 137/2020, si chiarisce, inoltre, che, in tale fattispecie, è consentito derogare alla regola dell'alternatività tra misure (esoneri e trattamenti di integrazione salariale) collocate nella medesima finestra temporale.

Infine, con specifico riferimento alla fruizione in successione degli esoneri di cui all'art. 3 D.L. n. 104/2020 e dell'art. 12, comma 14, D.L. n. 137/2020, si precisa ulteriormente che, qualora i datori di lavoro interessati abbiano già avuto accesso all'esonero di cui all'art. 3 D.L. n. 104/2020, in assenza di restituzione delle quote del suddetto beneficio, resta ferma l'impossibilità di accedere al nuovo esonero disciplinato dall'art. 12, comma 14, D.L. n. 137/2020.

Per quanto concerne le istruzioni operative, l'INPS stabilisce che i datori di lavoro devono valorizzare all'interno di "DenunciaIndividuale", "AltreADebito":

- nell'elemento "CausaleADebito" il nuovo codice causale "M903";
- nell'elemento "ImportoADebito", il relativo importo.

I datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica che hanno già usufruito del suddetto esonero devono trasmettere per l'ultimo periodo denunciato l'elemento V1 Causale 5, omettendo la compilazione di tale campo per la quota da restituire.



## NOVITÀ IN MATERIA FISCALE

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

Nello specifico, alla data del 15 ottobre 2021 sono stati depositati 66.954 contratti. Dei 13.020 contratti attivi, 10.348 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 7.957 di redditività, 6.227 di qualità, mentre 1.423 prevedono un piano di partecipazione e 7.627 prevedono misure di welfare aziendale.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica di tali contratti, ritroviamo che il 75% è concentrato al Nord, il 17% al Centro il 8% al Sud. Una analisi per settore di attività economica evidenzia come il 60% dei contratti depositati si riferisca ai Servizi, il 39% all'Industria e il 1% all'Agricoltura. Se invece ci si sofferma sulla dimensione aziendale otteniamo che il 51% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 34% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99. Per i 13.020 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 57% Servizi, 42% Industria, 1% Agricoltura. Per dimensione aziendale otteniamo 51% con numero di dipendenti inferiore a 50, 35% 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 ottobre 2021, sono stati depositati

4.891 contratti di cui 3.194 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.697 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione. 1.299 depositi si riferiscono a contratti tuttora "attivi", di cui 751 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 548 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 ottobre 2021 sono stati depositati 4.214 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 4.214 contratti, la percentuale maggiore, pari al 39% è concentrata al Nord, il 26% al Centro, il 35% al Sud dove emergono i dati della Campania che presenta il numero maggiore di contratti depositati su tutto il territorio nazionale. Relativamente al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 61%, a seguire Industria 38% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

Da ultimo, il report analizza i dati connessi alla proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo ex art 14, co. 3 d.l. 14/2020. Il co. 3, in particolare, dispone che le preclusioni e le sospensioni previste dall'articolo non si applichino, tra l'altro, nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A questi lavoratori viene comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art.1 del D.Lgs. n. 22/2015 (Naspi). Alla data del 15 ottobre 2021

sono stati depositati 708 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 708 contratti, la percentuale maggiore, pari al 64% è concentrata al Nord, il 23% al Centro, il 13% al Sud. Il numero maggiore di contratti depositati si registra in Lombardia. Riguardo al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 51%, a seguire Industria 48% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

## **2. Risposta n. 740 del 2021: trasfertista e requisiti della nota spese dematerializzata**

Con la Risposta n. 740 del 20 ottobre 2021, l'Agenzia delle entrate fornisce chiarimenti in tema di dematerializzazione della nota spese prodotta dal dipendente trasfertista.

In particolare, l'istante intende adottare una procedura di completa dematerializzazione delle note spese prodotte dai propri dipendenti trasfertisti, ossia la creazione, il controllo, la contabilizzazione e la conservazione delle note in formato totalmente digitalizzato.

Nel procedimento di digitalizzazione descritto, la creazione della nota spese, con la compilazione e l'invio del report contenente i giustificativi relativi alle trasferte effettuate, può essere curato direttamente dal dipendente in autonomia mediante l'accesso alla rete aziendale ovvero, laddove la connessione sia già avvenuta, tramite il sistema SSO (single sign-on), ovvero da un delegato che procede per suo conto.

L'Amministrazione finanziaria riconosce la validità della menzionata procedura informatica elaborata dall'istante per consentire la creazione, il controllo, la contabilizzazione e la conservazione in formato totalmente digitalizzato delle note spese prodotte dai dipendenti trasfertisti al ricorrere di determinati requisiti.

Viene precisato, difatti, che le procedure adottate devono garantire i requisiti di immodificabilità, integrità e autenticità dei documenti dematerializzati, nel rispetto dell'art. 2 D.M. 17 giugno 2014, del D.Lgs. n. 82/2005 (CAD) e dei relativi decreti attuativi, ciò sia quando la nota spese è generata direttamente dal trasfertista sia quando la medesima è prodotta tramite un delegato.

I giustificativi di spesa, anche se dematerializzati, devono comunque consentire

la verifica dell'esistenza dei requisiti (quali inerenza, competenza e congruità) che consentono la deducibilità dei costi e l'imputabilità dei redditi in capo ai dipendenti cui viene rimborsata la spesa. Per quel che riguarda, invece, l'obbligo di firma della nota spese, si osserva che la normativa non richiede l'apposizione della firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o di una firma elettronica avanzata, ai fini della corretta formazione del documento informatico, né tantomeno ai fini della relativa rilevanza fiscale, ma solo allo scopo di riconoscerne l'efficacia e validità probatoria di scrittura privata prevista dall'art. 2702 c.c.

Anche in relazione ai giustificativi allegati, le copie per immagine di documenti analogici, se realizzate con le modalità illustrate dall'art. 22, comma 1-bis, del CAD, sostituiscono gli originali "ad ogni effetto di legge" e, dunque, anche ai fini tributari.

Con particolare riferimento alle prestazioni di trasporto tramite taxi, l'Amministrazione evidenzia che si tratta di servizi soggetti all'obbligo di fatturazione su richiesta del committente non oltre il momento di effettuazione dell'operazione. La fattura è emessa in duplice copia ed è obbligatoriamente conservata almeno dal prestatore, sicché può essere considerata documento analogico non unico. Le medesime prestazioni sono, invece, esonerate dall'obbligo di certificazione tramite scontrino o ricevuta fiscale.

Tanto premesso, i giustificativi allegati alle note spese trovano generalmente corrispondenza nella contabilità dei cedenti o prestatori tenuti agli adempimenti fiscali. La loro natura, quindi, è quella di documenti analogici originali "non unici", ai sensi dell'art. 1, lett. v), CAD, che qualifica come tali i documenti per i quali sia possibile risalire al loro contenuto attraverso altre scritture o documenti di cui sia obbligatoria la conservazione, anche se in possesso di terzi.

Laddove il giustificativo allegato alla nota spese non consenta di risalire al suo contenuto attraverso altre scritture o documenti di cui sia obbligatoria la conservazione, anche se in possesso di terzi, ed abbia pertanto natura di documento analogico originale unico, la relativa conservazione sostitutiva necessita dell'intervento del pubblico ufficiale.