

Facciamo il punto

Gennaio 2022



Nelle pagine seguenti riportiamo i principali chiarimenti di prassi resi da Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate nel mese di gennaio 2022 con riferimento alle norme in materia di lavoro.

Inoltre riepiloghiamo gli aggiornamenti previsti per il mese di febbraio 2022 dei più comuni contratti collettivi nazionali di lavoro.

Indennità di maternità per autonome e parasubordinate

La Legge di bilancio 2022 riconosce l'indennità di maternità per un ulteriore periodo di tre mesi dalla fine del periodo di maternità obbligatoria, alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata Inps e alle altre Gestioni autonome Inps, nonché alle libere professioniste iscritte alle relative Cassa di previdenza, a patto che il reddito dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità sia inferiore a 8.145 euro.

Nella Circolare n. 1 del 3 gennaio 2022 l'Inps precisa che in caso di indennizzo dei predetti ulteriori tre mesi, il congedo parentale per le madri lavoratrici autonome potrà essere fruito solamente dopo la fine di tutto il periodo indennizzabile di maternità (cioè cinque mesi più gli ulteriori tre mesi) e possono beneficiarne anche i padri in sostituzione alle madri secondo le regole generali (in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre).

Si ricorda infine che non possono essere indennizzati gli ulteriori tre mesi nel caso di periodi di maternità/paternità conclusi prima del 1° gennaio 2022.

Novità in materia di Dis-Coll

Nella Circolare n. 3 del 4 gennaio 2022 l'Inps riepiloga le novità introdotte dalla Legge di bilancio 2022 sulla indennità di disoccupazione Dis-Coll, ovvero:

- una diversa decorrenza di applicazione del meccanismo di riduzione della prestazione: posticipato dal primo giorno

del quarto mese di fruizione al primo giorno del sesto mese;

- l'ampliamento della durata massima della prestazione, portata ad un numero di mesi pari a quelli di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento, con un massimo di 12 mesi;
- il riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione della prestazione.

Si ricorda che le nuove regole riguardano gli eventi di cessazione involontaria intervenuti dal 1° gennaio 2022, mentre per gli eventi fino accaduti fino al 31 dicembre 2021 continua ad applicarsi la disciplina previgente.

Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2022, per i collaboratori, gli assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto a percepire la Dis-Coll è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la prestazione Naspi (1,61%), applicabile anche ad amministratori e sindaci benché non destinatari della prestazione Dis-Coll.

Congedo parentale Covid-19

L'Inps ricorda con il Messaggio n. 74 del 8 gennaio 2022 che con la proroga dello stato di emergenza, l'articolo 17 del D.L. 221/2021 ha prorogato al 31 marzo 2022 anche la possibilità di fruire del Congedo Covid-19 per i genitori in occasione di contagio, sospensione dell'attività didattica o quarantena dei figli.

Le modalità per l'effettuazione della richiesta rimangono quelle già in vigore fino al 31 dicembre 2021.

Nel Messaggio n. 327 del 21 gennaio 2022 si comunica il rilascio della procedura per la richiesta del congedo da parte dei genitori lavoratori autonomi e per quelli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata.

Pensione Quota 102

Con il Messaggio n. 97 del 10 gennaio 2022 l'Inps comunica che è disponibile la procedura per la domanda di pensione con Quota 102 introdotta dalla Legge 234/2021, che riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni.

La procedura è utilizzabile da parte dei lavoratori iscritti alle Gestioni private, alla Gestione pubblica e alla Gestione spettacolo e sport, anche al fine di chiedere il cumulo dei periodi assicurativi per il conseguimento del diritto alla pensione con Quota 102.

Decontribuzione settore turismo, commercio e spettacolo

Con il Messaggio n. 96 del 10 gennaio 2022 l'Inps comunica di aver verificato ed elaborato le istanze preventive di accesso all'esonero e fornisce le istruzioni per l'effettiva fruizione nei flussi Uniemens.

Qualora l'importo dell'esonero autorizzato dall'Istituto sia ritenuto non sia corrispondente a quanto effettivamente spettante, è possibile proporre richiesta di riesame entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente Messaggio tramite lo stesso modulo utilizzato per l'istanza preventiva, allegando documentazione a supporto.

L'importo autorizzato potrà essere fruito, nei limiti della contribuzione datoriale esonerabile, nelle denunce contributive dei periodi di competenza decorrenti da dicembre 2021 a maggio 2022; qualora la capienza disponibile non si esaurisca nel mese di maggio 2022, nello stesso mese potrà essere esposto il complessivo importo residuo.

Si precisa inoltre che l'effettivo ammontare dell'esonero fruibile, da riparametrare e applicare su base mensile, non potrà superare la contribuzione datoriale relativa ai mesi di astratta spettanza, ossia ricadenti nel periodo compreso tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021 (e quindi entro il mese di competenza novembre 2021).

Pensione Opzione donna

L'Inps con il Messaggio n. 169 del 13 gennaio 2022 comunica le istruzioni per l'applicazione della proroga della pensione con Opzione donna disposta dalla Legge di bilancio per il 2022 (L. 234/2021), esteso alle lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2021, abbiano maturato un'anzianità contributiva minima di 35 anni e un'età anagrafica minima di 58 anni, se lavoratrici dipendenti, e di 59 anni, se lavoratrici autonome.

Restano invariate la modalità di calcolo della pensione (sistema contributivo) e la finestra di 12 o 18 mesi di decorrenza del trattamento.

Tenuto conto della data del 1° gennaio 2022, di entrata in vigore della L. 234/2021, la decorrenza del trattamento pensionistico non può essere comunque anteriore al 1° febbraio 2022, per le lavoratrici dipendenti e autonome la cui pensione è liquidata a carico dell'Ago e delle forme sostitutive della medesima, e al 2 gennaio 2022, per le lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico delle forme esclusive della predetta assicurazione generale obbligatoria.

Le domande di pensione sono state aggiornate e devono essere presentate con le consuete modalità.

Sgravio alternativo alla Cig Covid L. 178/2020

È giunta l'autorizzazione della Commissione Europea (Decisione C(2021) 9334 final dell'8 dicembre 2021) sull'esonero contributivo previsto dalla Legge di bilancio per il 2021 per i datori di lavoro che non hanno richiesto i nuovi trattamenti di integrazione salariale previsti dalla medesima legge e l'Inps detta le istruzioni operative nel Messaggio n. 197 del 14 gennaio 2022.

Si ricorda che l'ammontare dell'esonero è pari alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non versata per le ore di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020; in ogni caso, la quota di esonero fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta nei mesi di fruizione, senza tener conto di eventuali agevolazioni contributive spettanti nella suddetta mensilità.

Con riferimento ai datori di lavoro che abbiano richiesto l'esonero di cui all'articolo 12 del D.L. 137/2020 (ovvero l'esonero alternativo alla Cig previsto dal Decreto Ristori e commisurato alle ore di Cig Covid-19 fruite a giugno 2020), per cui deve essere fatta rinuncia per poter fruire del nuovo esonero, l'Inps precisa che, qualora lo stesso sia già stato interamente utilizzato, deve essere restituita la quota relativa ad almeno un 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).

Nel Messaggio vengono indicati i codici da esporre in Uniemens per il conguaglio del beneficio e per l'eventuale restituzione della quota.

Prima della fruizione occorre inviare istanza di autorizzazione all'Istituto in cui si dichiara di avere usufruito nel periodo maggio e/o giugno 2020 delle integrazioni salariali con causale Covid-19 e l'importo dell'esonero di cui ci si intende avvalere.

Indennità di disoccupazione per lavoratori dello spettacolo

Il Decreto Sostegni-bis (D.L. 73/2021) ha introdotto una nuova indennità per la disoccupazione, denominata Alas, a favore dei lavoratori autonomi dello spettacolo a copertura degli eventi di cessazione involontaria del lavoro intervenuti dal 1° gennaio 2022.

In particolare, la nuova prestazione è destinata ai lavoratori autonomi dello spettacolo:

- che prestano a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli;
- a tempo determinato che prestano attività al di fuori delle ipotesi del punto precedente;
- esercenti attività musicali.

Nella Circolare n. 8 del 14 gennaio 2022 l'Inps riporta i requisiti di accesso all'indennità Alas e specifica la base di calcolo, la misura e la durata della prestazione; sono indicati, inoltre, la decorrenza e le ipotesi di decadenza dal diritto alla prestazione, il regime delle incompatibilità e incumulabilità, le modalità per presentare eventuali ricorsi amministrativi.

Retribuzioni convenzionali 2022

L'Inps, con Circolare n. 12 del 26 gennaio 2022, ha illustrato l'ambito di applicazione del Decreto del Ministero del Lavoro del 23 dicembre 2021 con cui sono state determinate le retribuzioni convenzionali per l'anno 2022, da utilizzare per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale e nei confronti di quelli operanti in Paesi convenzionati, limitatamente alle assicurazioni non contemplate dagli accordi di sicurezza sociale.

Si ricorda che per la determinazione della retribuzione convenzionale da prendere a riferimento si deve utilizzare la retribuzione nazionale del lavoratore, intesa come il trattamento previsto dal contratto collettivo, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti, con esclusione dell'indennità estero, dividere l'importo così calcolato per dodici e raffrontato con le tabelle del settore di riferimento.

In caso di riconoscimento nel corso dell'anno compensi variabili (es. lavoro straordinario, premi ecc.) di cui non si è tenuto conto all'inizio dell'anno ai fini del calcolo, sarà necessario rideterminare la retribuzione globale annua, verificare la fascia di retribuzione convenzionale applicabile e, se variata, effettuare gli opportuni conguagli.

La circolare offre inoltre le istruzioni operative per la regolarizzazione del mese di gennaio 2022, qualora siano state ancora utilizzate le retribuzioni dell'anno precedente.

Esonero under 36 e Decontribuzione sud 2022

Nel Messaggio n. 403 del 26 gennaio 2022 l'Inps ha reso noto che Commissione europea, in data 11 gennaio 2022, con la

decisione C(2022) 171 final, ha prorogato l'applicabilità degli esoneri contributivi Giovani under 36, donne "svantaggiate" e della Decontribuzione sud, previsti dalla Legge di bilancio per il 2021, sino al 30 giugno 2022, termine finale di operatività del Temporary Framework.

Di conseguenza, i benefici potranno trovare applicazione anche per gli eventi incentivati (assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine di giovani under 36 o di donne svantaggiate) che si verificheranno nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2022 e il 30 giugno 2022, nonché alla Decontribuzione Sud, che potrà essere applicata fino al mese di competenza giugno 2022.

Si ricorda che tali esoneri possono essere fruiti nei limiti quantitativi del cd. Temporary framework.

Sospensione contributi settore sportivo

Nella Circolare n. 14 del 27 gennaio 2022 l'Inps chiarisce che la sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, per le federazioni sportive nazionali, per gli enti di promozione sportiva e per le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche tra il 1° e il 31 dicembre 2021, prevista dal D.L. 146/2021, non sospende gli adempimenti informativi, ma soltanto i versamenti con scadenza nell'arco temporale sopra ricordato, comprese le rate delle dilazioni concesse dall'Inps e che la sospensione riguarda anche le quote a carico dei lavoratori trattenute.

I contributi sospesi dovranno essere versati, senza applicazione di sanzioni e di interessi, in nove rate mensili a decorrere dal 31 marzo 2022 ed entro la stessa data dovranno essere versate in unica soluzione le rate delle dilazioni sospese.

Minimali e massimali per il calcolo delle contribuzioni

Nella Circolare n. 15 del 28 gennaio 2022 l'Inps comunica il limite minimo di retribuzione giornaliera e l'aggiornamento degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Si ricorda che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo, anche per i datori di lavoro che non aderiscono ad associazioni datoriali.

Tenuto conto della variazione dell'indice Istat di riferimento, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il limite minimo di retribuzione giornaliera è pari a 49,91 euro; la prima fascia di retribuzione pensionabile è stata determinata in 48.279,00 euro; il massimale annuo della base contributiva e pensionabile è di 105.014 euro; il limite di retribuzione per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi, fissato nella misura del 40% del trattamento minimo di pensione in vigore al 1° gennaio dell'anno di riferimento (525,38 euro per l'anno 2022) risulta pari ad una retribuzione settimanale di 210,15 euro, corrispondente a 10.928,00 euro annui.

Fondo bilaterale attività professionali: escluse le farmacie

L'Inps, nella Circolare n. 16 del 31 gennaio 2022, su istruzioni del Ministero del Lavoro, precisa che i titolari di farmacia devono essere esclusi dall'alveo dei datori di lavoro tenuti al versamento del contributo di

finanziamento al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali.

Infatti, le farmacie rientrano nell'ambito del più ampio comparto terziario, in uno specifico e autonomo settore, che ha in Federfarma l'organizzazione datoriale maggiormente rappresentativa, la quale non risulta tra le firmatarie dell'Accordo costitutivo del Fondo bilaterale: le stesse rimangono quindi assoggettate alla disciplina del Fondo di Integrazione Salariale (Fis).

Verranno fornite le istruzioni operative per il recupero del contributo versato al Fondo bilaterale e la regolarizzazione di eventuali competenze arretrate al Fis.

Misura delle sanzioni civili Inail

Visto il saggio di interesse legale fissato a 1,25% con decorrenza dal 1° gennaio 2022 con Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 13 dicembre 2021, nella Circolare n. 1 del 3 gennaio 2022 l'Inail ricorda che detto tasso costituisce la misura di riduzione massima delle sanzioni civili prevista dall'articolo 116 della Legge n. 388/2000.

Coefficienti per il pagamento rateale del premio Inail

Con l'Istruzione Operativa del 11 gennaio 2022 l'Inail, tenuto conto del tasso medio di interesse dei titoli di Stato pari allo 0,10% per l'anno 2021 pubblicato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha reso noto i coefficienti per il calcolo degli interessi da applicare da versare in caso di pagamento rateale del premio di autoliquidazione.

I coefficienti sono 0,00024384 per la seconda rata, 0,00049589 per la terza e 0,00074795 per la quarta ed ultima rata.

Assicurazione infortuni per personale orchestrale

L'Inail, con Circolare n. 6 del 20 gennaio 2022, ha fornito indicazioni operative in merito all'assicurazione del personale orchestrale delle fondazioni lirico-sinfoniche: l'articolo 66, comma 5, D.L. 73/2021, infatti, ha stabilito che il personale orchestrale delle fondazioni lirico-sinfoniche è assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali a decorrere dal 25 luglio 2021, data di entrata in vigore della legge di conversione.

La norma chiarisce definitivamente il diritto alla tutela assicurativa del personale orchestrale dipendente delle fondazioni lirico-sinfoniche, compreso quello operante all'interno del golfo mistico, a prescindere da qualsiasi accertamento in merito alla sussistenza del rischio ambientale, ponendo così fine al contenzioso pendente.

Per i soggetti finora non assicurati, la tutela assicurativa opera per gli infortuni sul lavoro accaduti e le malattie professionali denunciate dal 25 luglio 2021, mentre per i soggetti già assicurati in base alle disposizioni previgenti, l'assicurazione opera senza soluzione di continuità sulla base dei rapporti assicurativi già in essere.

Dal 1° gennaio 2022, infine, l'assicurazione è estesa anche ai lavoratori autonomi iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo gestito dall'Inps e le relative istruzioni operative saranno fornite non appena sarà adottato il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della cultura.

La circolare offre indicazioni operative per l'inquadramento delle posizioni assicurative territoriali delle fondazioni lirico-sinfoniche e per la classificazione tariffaria, nonché per l'assolvimento dell'obbligo assicurativo del personale orchestrale ancora non assicurato alla data del 25 luglio 2021

Riordino degli ammortizzatori sociali

Nella Circolare n. 1 del 3 gennaio 2022 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce le prime linee di indirizzo sulla nuova configurazione degli ammortizzatori sociali a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge di bilancio per il 2022.

Viene chiarito che le modifiche, poiché entrano in vigore il 1° gennaio 2022, si applicano ai periodi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa decorrenti dalla medesima data; non si applicano, invece, a interventi iniziati nel 2021 anche se ancora in corso nel 2022.

Con riferimento al nuovo campo di applicazione della Cig straordinaria, con i relativi obblighi contributivi, si ricorda che ora vi rientrano tutti i datori di lavoro che abbiano occupato nel semestre precedente più di 15 dipendenti e non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali o dal Fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano, indipendentemente dal settore di appartenenza.

Invece le imprese iscritte al Fis (Fondo di integrazione salariale Inps) che soddisfano il requisito dei 15 dipendenti, sono soggette alla disciplina della Cigs.

La causale di "riorganizzazione" è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti anche a realizzare processi di transizione: si precisa che tali processi devono presentare interventi articolati di trasformazione digitale e tecnologica o azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica, e dovranno essere specificatamente individuati nel programma di riorganizzazione.

È prevista anche l'ipotesi di un ulteriore periodo di integrazione salariale, pari ad un massimo di dodici mesi, da richiedere in esito ad un intervento di Cigs di crisi aziendale e di riorganizzazione aziendale nell'ipotesi in cui le parti addivengano in

sede di consultazione sindacale alla stipula di un accordo finalizzato a sostenere le transizioni occupazionali (cd accordo di transizione occupazionale), che deve prevedere le azioni di formazione e riqualificazione finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego dei lavoratori.

Viene inoltre specificato che la revoca dell'incentivo economico per l'assunzione di lavoratori in Cigs con accordo di transizione occupazionale per aver effettuato licenziamenti individuali o collettivi del dipendente agevolato o di altri nella stessa unità produttiva con stesso livello e categoria, non ha effetto, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione del contributo, nei confronti di altri datori di lavoro privati che assumano il lavoratore.

Dal 1 gennaio 2022 i Fondi di solidarietà bilaterali si applicano a tutte le aziende non rientranti nel campo di applicazione della Cigo che occupano almeno un dipendente, assicurando l'assegno di integrazione salariale (in sostituzione dei precedenti assegno ordinario e assegno di solidarietà), di importo e durata almeno pari ai trattamenti per Cassa integrazione, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata; laddove non siano costituiti Fondi bilaterali, si applicherà il Fondo di integrazione salariale (Fis) dell'Inps.

I Fondi bilaterali già costituiti devono adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2022 e in assenza di adeguamento tutti i datori di lavoro del relativo settore confluiranno nel Fis a decorrere dal 1° gennaio 2023 e i contributi già versati o comunque dovuti verranno trasferiti al predetto Fondo.

Ciò premesso, il Ministero stabilisce che, nelle more dell'adeguamento dei regolamenti dei Fondi bilaterali, i datori di lavoro che operano nei settori coperti dai citati Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli regolamenti, rientrano nella disciplina del Fis dal 1° gennaio 2022; dal momento

dell'adeguamento dei regolamenti, rientreranno nell'ambito di applicazione del rispettivo Fondo di solidarietà bilaterale e non saranno più soggetti alla disciplina del Fis.

Utilizzo del lavoro agile

Con Circolare congiunta dei Ministri del Lavoro e della Pubblica Amministrazione si ricorda che la possibilità di ricorrere allo smart working semplificato è stata prorogata fino al 31 marzo 2022 in concomitanza con la proroga dello stato di emergenza.

I datori di lavoro possono quindi utilizzare il lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali, comunicando al Ministero del Lavoro i dipendenti interessati e il periodo di riferimento utilizzando l'apposita procedura massiva.

Comunicazione preventiva lavoratori occasionali

Nella Nota n. 29 del 11 gennaio 2022 l'Ispettorato del Lavoro fornisce le istruzioni per l'invio della comunicazione preventiva per l'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale introdotta dall'articolo 13 del D.L. n. 146/2021.

Si precisa che la comunicazione interessa solamente i lavoratori autonomi occasionali inquadrabili nell'articolo 2222 del Codice Civile i cui redditi sono inquadrabili come redditi diversi ai sensi del Tuir.

Nelle more dell'aggiornamento degli applicativi per l'effettuazione della comunicazione telematica, la stessa deve essere effettuata inviando prima dell'inizio della prestazione un'email all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente in ragione del luogo dove si svolge la prestazione agli indirizzi appositamente istituiti e indicati nella Nota, contenente

- dati del committente e del prestatore;

- luogo della prestazione;
- sintetica descrizione dell'attività;
- data inizio prestazione e presumibile arco temporale entro il quale potrà considerarsi compiuta l'opera o il servizio
- ammontare del compenso, se già stabilito nella lettera di incarico.

Se nell'arco temporale comunicato l'attività non si conclude, sarà necessario effettuare una nuova comunicazione, prima della scadenza del periodo comunicato.

L'assenza di tali contenuti minimi fa sì che la comunicazione si consideri omessa.

Una comunicazione già trasmessa potrà essere annullata o i dati indicati potranno essere modificati in qualunque momento antecedente all'inizio dell'attività del prestatore.

L'obbligo di comunicazione riguarda i rapporti di lavoro avviati dal 21 dicembre 2021 (data di entrata in vigore della norma)

Per eventuali rapporti in essere alla data di emanazione della Nota, nonché per i rapporti iniziati a decorrere dal 21 dicembre e già cessati, la comunicazione andrà effettuata entro il 18 gennaio 2022.

Lo stesso Ispettorato nella Nota n. 109 del 27 gennaio 2022 ha fornito ulteriori specificazioni.

Viene precisato che sono esclusi dall'obbligo: gli Enti del Terzo settore relativamente all'attività istituzionale (mentre vi rientrano i lavoratori impiegati nell'ambito dell'eventuale attività imprenditoriale svolta); le aziende di vendita diretta a domicilio per la figura dell'incaricato alla vendita occasionale; il procacciatore d'affari occasionale; le pubbliche amministrazioni; i lavoratori autonomi occasionali impiegati in prestazioni di natura intellettuale (ad esempio, correttori di bozze, progettisti grafici, lettori di opere in festival o in libreria, relatori in convegni e conferenze, docenti e redattori di articoli e testi); le prestazioni di

lavoro autonomo occasionale rese da lavoratori dello spettacolo già oggetto degli specifici obblighi di richiesta di agibilità; le Fondazioni Its che erogano percorsi formativi professionalizzanti e si avvalgono dell'attività di lavoratori autonomi occasionali; le prestazioni di lavoro autonomo occasionale svolte in favore delle Asd e Ssd; gli studi professionali, ove non organizzati in forma di impresa.

Si chiarisce infine che sussiste l'obbligo di comunicazione anche se la prestazione viene resa da remoto.

Regime degli Impatriati per telelavoratori

La Risposta all'interpello n. 3 del 7 gennaio 2022 tratta il caso di una contribuente residente in Italia dal 6 settembre 2021 e che sta lavorando alle dipendenze di un datore di lavoro svizzero in regime di telelavoro con presenza fisica in Svizzera solamente cinque giorni al mese.

L'Agenzia delle Entrate conferma l'applicabilità del regime fiscale degli Impatriati poiché la norma, nella sua versione vigente dal 30 aprile 2019 richiede che l'attività sia svolta prevalentemente sul territorio italiano, indipendente dalla residenza del datore di lavoro, che può anche essere non residente. Si ricorda che il requisito della prevalenza va verificato in relazione a ciascun periodo d'imposta e risulta soddisfatto se l'attività lavorativa è prestata nel territorio italiano per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco dell'anno, considerando anche le ferie, le festività, i riposi settimanali e altri giorni non lavorativi.

Con riferimento al periodo d'imposta di decorrenza dell'agevolazione, l'Agenzia delle Entrate precisa che occorre fare riferimento esclusivamente all'articolo 2 del Tuir, senza considerare la clausola di "split year" contenuta nella Convenzione contro le doppie imposizioni: tenuto conto del trasferimento in data 6 settembre 2021, si

potrà considerare fiscalmente residente in Italia a partire dal 1° gennaio 2022.

Addizionale del 10% su bonus e stock option nel settore finanziario

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 11 del 11 gennaio 2022 l'Agenzia delle Entrate offre chiarimenti in merito all'applicazione dell'addizionale del 10% sugli emolumenti corrisposti sotto forma di bonus e stock option a dirigenti e collaboratori che operano nel settore finanziario per soggetti che ricoprono contemporaneamente la qualifica di dirigente e siano anche titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (ad esempio come amministratori).

Viene precisato che la titolarità in capo al medesimo soggetto di due distinti rapporti di lavoro (dipendente e collaborazione coordinata e continuativa) comporta l'applicazione della norma in modo distinto per ciascuno dei due rapporti: devono quindi considerarsi separatamente le componenti retributive erogate in relazione all'attività di amministratore da quelle erogate in relazione all'attività di dirigente.

Regime Impatriati per ex collaboratori

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 32 del 19 gennaio 2022, l'Agenzia delle Entrate chiarisce che, fermo restando la sussistenza degli ulteriori requisiti previsti dalla legge (residenza fiscale all'estero nei due periodi d'imposta precedenti, trasferimento della residenza fiscale in Italia e impegno a risiedere in Italia per almeno due anni, svolgimento dell'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano), l'aver intrattenuto precedenti rapporti di collaborazione professionale con l'azienda che assume il lavoratore che beneficia del Regime degli Impatriati non è ostativo alla fruizione dell'agevolazione.

Tassazione dei compensi erogati in anni successivi

Con la Risposta all'Istanza di interpello n. 49 del 25 gennaio 2022 l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in tema di trattamento fiscale dei compensi erogati nell'anno successivo a quello di maturazione.

L'articolo 17 del Tuir prevede l'assoggettamento al regime di tassazione separata gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti (cd. cause giuridiche), o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti (cd. situazioni di fatto).

L'Agenzia delle Entrate chiarisce che, se ricorre una delle cause giuridiche, non deve essere effettuata alcuna indagine in ordine al "ritardo" nella corresponsione, mentre la predetta indagine va sempre effettuata quando il "ritardo" è determinato da circostanze di fatto, al fine di escludere l'applicazione del regime di tassazione separata ai casi in cui l'erogazione degli emolumenti in un periodo d'imposta successivo debba considerarsi "fisiologica" rispetto ai tempi tecnici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi (ad esempio l'erogazione di un bonus di produttività che possa essere determinato in fase di redazione del bilancio).

Retribuzioni convenzionali per lavoro all'estero di dipendente di associazione senza scopo di lucro

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 54 del 31 gennaio 2022 si sottopone all'Agenzia delle Entrate il caso di un dipendente di un'associazione senza scopo di lucro che svolge essenzialmente attività scientifica e di utilità internazionale, residente in Italia, ma che svolge la propria attività lavorativa all'estero, in maniera continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro: si

chiede conferma dell'applicabilità delle retribuzioni convenzionali ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis del Tuir.

L'Agenzia risponde che, fermi restando i requisiti relativi alla continuità ed esclusività del rapporto di lavoro nonché al periodo minimo di soggiorno all'estero del dipendente, è comunque necessario che il soggetto che presta la propria attività lavorativa all'estero sia inquadrato in una delle categorie per le quali il Decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, fissa le retribuzioni convenzionali.

Poiché il settore economico nel quale svolge l'attività il dipendente istante non è contenuto nel Decreto Ministeriale, non è possibile applicare il regime delle retribuzioni convenzionali.

Agevolazione Impatriati per smart working dall'Italia alle dipendenze di azienda estera

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 55 del 31 gennaio 2022, l'Agenzia delle Entrate riconferma la propria posizione già espressa secondo cui è possibile beneficiare dell'agevolazione Impatriati per i redditi di lavoro dipendente prodotti in Italia in modalità smart working, a condizione che si trasferisca la residenza fiscale in Italia e si possiedano tutti gli altri requisiti.

La norma di riferimento, dopo le modifiche introdotte dal D.L. 34/2019, non richiede che l'attività sia resa per un'impresa operante sul territorio dello Stato, ma soltanto che sia svolta sul territorio italiano.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Alimentari e panificazione (Artigianato) - Accordo 6 dicembre 2021

Una tantum: a copertura del periodo di carezza contrattuale (1° gennaio 2019 - 31 ottobre 2021), ai lavoratori in forza alla sottoscrizione dell'accordo 6 dicembre 2021, con la retribuzione di febbraio 2022 viene erogata la prima rata di 70 euro dell'una tantum; l'importo è comprensivo dei riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale ed è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Metalmeccanica Piccola e media industria (Confapi) - Accordo 26 maggio 2021

Assistenza integrativa: entro la fine di febbraio 2022 le aziende mettono a disposizione somme per welfare pari a 200 euro.

Oreficeria (industria) - Ipotesi di accordo di rinnovo 23 dicembre 2021.

Apprendistato: i lavoratori assunti dal 1° febbraio 2022 saranno inquadrati nella categoria corrispondente alla qualifica professionale da conseguire e la retribuzione sarà quella del livello di inquadramento corrispondente alla qualifica da conseguire ragguagliata alle percentuali e relativi periodi di applicazione come segue: primo periodo 85%, secondo periodo 90%, terzo periodo 95%.

Gli apprendisti assunti prima del 1° giugno 2022 e che ancora non abbiano concluso il periodo di inquadramento in prima categoria sono inquadrati dalla stessa data in seconda categoria, fermo restando la retribuzione prevista dal contratto di apprendistato.

Pelli e cuoio (industria) - Ipotesi di accordo 1° marzo 2021

Elemento di garanzia retributiva: nel mese di febbraio di ogni anno, con riferimento all'anno precedente, per i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione aziendale o territoriale, che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante dal Ccnl, viene erogato un elemento di garanzia retributiva pari a 230 euro, comprensivo dei riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale ed è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Telecomunicazioni - Ccnl 11 novembre 2020

Una tantum: nelle aziende di Customer care in outsourcing con le competenze di febbraio 2022 viene erogata la seconda rata dell'una tantum di 225 euro, l'importo è comprensivo dei riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale ed è esclusa dalla base di calcolo del TFR.



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano
T +39 02.855010.1
F +39 02.855010.36

SEDE DI ROMA

Via del Corso, 101
00186 - Roma
T +39 06.3209029.1
F +39 06.3209029.2

info@gesam.eu