

Facciamo il punto

Dicembre 2021



Nelle pagine seguenti riportiamo i principali chiarimenti di prassi resi da Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate nel mese di dicembre 2021 con riferimento alle norme in materia di lavoro.

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

Naspi a seguito di risoluzione per accordo collettivo aziendale

Nelle Circolari n. 180 del 1 dicembre 2021 e n. 196 del 23 dicembre 2021 l'Inps specifica che il diritto alla percezione della Naspi per licenziamenti a seguito di accordo collettivo aziendale durante il periodo di vigenza del divieto di licenziamento è ammesso esclusivamente nelle ipotesi in cui l'adesione del lavoratore all'accordo collettivo sia intervenuta entro e non oltre il termine di tale periodo e precisamente:

- 30 giugno 2021 per la generalità dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cigo;
- 31 ottobre 2021 per la generalità dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fis e dei Fondi bilaterali e della Cassa in deroga a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno fatto domanda;
- 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro che utilizzano la Cigo con la specifica causale Covid per le industrie del settore tessile e confezioni in pelle, durante il periodo di utilizzo dell'ammortizzatore sociale;
- 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro che utilizzano l'ulteriore periodo di 13 settimane di assegno ordinario del Fis e del Fondi bilaterali e di Cassa in deroga, durante il periodo di utilizzo dell'ammortizzatore sociale;
- 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro che utilizzano trattamenti di integrazione salariale con esonero dal pagamento del contributo addizionale, durante il periodo di utilizzo dell'ammortizzatore sociale;

- 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro che utilizzano la Cassa integrazione straordinaria in deroga, durante il periodo di utilizzo dell'ammortizzatore sociale;
- 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro che beneficiano della decontribuzione per il settore turismo, durante il periodo di utilizzo dell'esonero contributivo.

Allo scadere del periodo di vigenza del divieto di licenziamento, l'accesso alla prestazione Naspi è ammesso esclusivamente secondo le ipotesi ordinarie.

Si precisa inoltre che la data del 30 giugno 2021 (oppure del 31 ottobre o 31 dicembre per i casi di proroga del divieto di licenziamento) rappresenta il termine ultimo entro il quale deve essere concluso l'accordo collettivo aziendale e deve essere avvenuta l'adesione all'accordo da parte del singolo lavoratore, mentre la risoluzione del rapporto di lavoro può produrre i suoi effetti anche successivamente al 30 giugno 2021.

Riduzione contributiva edili

A seguito della pubblicazione del Decreto Ministeriale che conferma in 11,50% la misura della riduzione contributiva per le imprese edili per l'anno 2021, l'Inps nella Circolare n. 181 del 7 dicembre 2021 fornisce le modalità operative e i codici di conguaglio da utilizzare nel flusso Uniemens per la fruizione dell'agevolazione: occorre presentare un'istanza preventiva entro il 15 marzo 2022 e gli arretrati potranno essere recuperati fino all'Uniemens di competenza di febbraio 2022.

Si ricorda che il beneficio, che spetta ai datori di lavoro inquadrati nel settore industria edile e artigianato edile, consiste in una riduzione sui contributi dovuti, nella misura dell'11,50%, per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e si applica ai soli operai occupati a tempo pieno.

Come di consueto, l'agevolazione non si applica al contributo dello 0,30% destinato ai fondi interprofessionali per la formazione e non è cumulabile con altre agevolazioni contributive per le quali sia espressamente previsto un divieto di cumulo.

L'accesso al beneficio è subordinato al possesso della regolarità contributiva, del rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di retribuzione imponibile e in assenza di condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio precedente.

Ammortizzatori sociali con causale Covid D.L. 146/2021

L'Inps ha pubblicato la Circolare n. 183 del 10 dicembre 2021 nella quale riepiloga le regole applicabili agli ammortizzatori sociali previsti dal D.L. 146/2021 (cd. Decreto fisco-lavoro), che erano già state anticipate nel Messaggio n. 4034/2021.

Si ricorda che la fruizione delle ulteriori 13 settimane di Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga introdotte da tale decreto è subordinata all'integrale autorizzazione delle precedenti 28 settimane previste dal D.L. 41/2021.

I datori di lavoro che, prima dell'entrata in vigore del Decreto fisco-lavoro, avendo esaurito le settimane previste dal D.L. 41/2021, avessero richiesto trattamenti di Assegno ordinario con causale diversa da quella "Covid-19", per le settimane non ancora autorizzate, potranno presentare una nuova domanda con la nuova causale "Covid-19 - DL 146/21", chiedendo

contestualmente l'annullamento della prestazione ordinaria.

Per quanto riguarda la Cassa in deroga, al fine di garantire continuità di reddito ai beneficiari della prestazione, in caso di domande di nuovi periodi di Cigd con causale Covid-19 anche non in continuità rispetto a precedenti sospensioni, l'Inps ritiene non necessaria la definizione di un nuovo accordo sindacale, restando valide le procedure di informazione e consultazione sindacale già esperite.

A differenza di quanto previsto per l'Assegno ordinario e la Cig in deroga, le ulteriori 9 settimane di Cig ordinaria a disposizione delle aziende del settore tessile e di confezione di abbigliamento, pelli e pellicce, prescindono dall'autorizzazione di tutte le 17 settimane già previste dal D.L. 41/2021, purché le stesse risultino autorizzate almeno in parte. In ogni caso, l'accesso al nuovo periodo di cassa integrazione ordinaria di tipo emergenziale potrà essere riconosciuto solamente una volta decorso il periodo precedentemente autorizzato.

Vengono inoltre definiti i codici da utilizzare per i conguagli delle prestazioni nei flussi Uniemens e viene previsto che le domande relative a periodi di sospensione/riduzione di attività decorrenti da ottobre 2021, rientranti nella regolamentazione del D.L. 146/2021, in deroga alla tempistica ordinaria, potranno essere utilmente trasmesse entro il 31 dicembre 2021.

Decontribuzione settore turismo, commercio e spettacolo

Con riferimento alle tempistiche di fruizione dell'agevolazione, nel Messaggio n. 4420 del 10 dicembre 2021 l'Inps precisa che la data del 31 dicembre 2021 non rappresenta un termine decadenziale entro cui i datori di lavoro devono materialmente fruire dell'esonero in argomento, bensì il termine previsto dal legislatore per identificare il periodo di competenza (26 maggio 2021-30

novembre 2021) nel quale l'esonero, quantificato in base alle ore di integrazione salariale fruita nel primo trimestre 2021, può essere applicato, nel limite della contribuzione datoriale dovuta nel predetto periodo di competenza.

Con successivo Messaggio saranno emanate le istruzioni per la compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Inoltre, con il Messaggio n. 4438 del 13 dicembre 2021, ha comunicato il differimento al 16 dicembre 2021 del termine di presentazione delle domande di esonero, inizialmente in scadenza l'11 dicembre 2021.

Errata applicazione del massimale contributivo

Con il Messaggio n. 4412 del 10 dicembre 2021 vengono fornite dall'Inps indicazioni per le regolarizzazioni in caso di errata applicazione del massimale contributivo.

L'Istituto ricorda che i datori di lavoro sono tenuti ad acquisire dai lavoratori una dichiarazione che attesti l'esistenza o meno di periodi utili o utilizzabili ai fini dell'anzianità contributiva anteriori al 1° gennaio 1996.

Richiamando precedenti documenti di prassi, viene ribadito che, nelle particolari ipotesi in cui l'anzianità antecedente al 1° gennaio 1996 sia acquisita su richiesta del lavoratore, e quindi in caso di riscatto o accredito figurativo, la non applicazione del massimale contributivo decorre dal mese successivo a quello di presentazione della domanda.

Poiché non sono previsti in capo ai lavoratori specifici obblighi di comunicazione al datore di lavoro degli elementi che, per gli effetti della normativa in esame, possono modificare la misura dei conseguenti obblighi contributivi, nei casi di regolarizzazioni per errata applicazione del massimale

contributivo per i lavoratori con anzianità contributiva anteriore al 1° gennaio 1996 conseguente alla presentazione di una domanda di riscatto o di accredito figurativo, l'Inps stabilisce che le sanzioni saranno dovute nella misura degli interessi legali, poiché si ritiene che il datore di lavoro avrebbe continuato a considerare regolarmente adempiuto l'obbligo contributivo in assenza della rettifica della dichiarazione originariamente resa dal lavoratore.

Nel caso, invece, di recupero dei contributi non versati per i lavoratori con anzianità contributiva ante 1° gennaio 1996 che non hanno esercitato l'opzione per il sistema contributivo, per i quali sia stato erroneamente applicato il massimale, le sanzioni saranno calcolate nella misura dell'omissione contributiva, non essendovi intento di occultare le retribuzioni, dato che le modalità di compilazione del flusso Uniemens richiedono di evidenziare l'imponibile eccedente il massimale.

Tutele della maternità e della paternità per i lavoratori dello spettacolo

Con la Circolare n. 182 del 10 dicembre 2021 l'Inps fornisce indicazioni operative in merito all'applicazione dell'art. 59-bis del D.Lgs. 151/2001, introdotto dal D.L. 73/2021, che disciplina la maternità/paternità delle lavoratrici/lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

Il nuovo articolo dispone che le tutele della maternità siano riconosciute a tutti i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, collegando la specifica tutela alla tipologia di rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) in essere all'inizio del periodo indennizzabile. Pertanto, nel caso in cui il periodo indennizzabile di maternità/paternità inizi durante un rapporto di lavoro subordinato, al richiedente sono riconosciute le tutele previste dal D.Lgs. 151/2001 per i lavoratori dipendenti; qualora, invece, il periodo

indennizzabile inizi durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo, trovano applicazione le tutele disciplinate per i lavoratori autonomi.

Nel caso di contemporanea sussistenza dei requisiti di accesso alla tutela della maternità (sia da lavoro autonomo che da lavoro subordinato), si applica la tutela derivante dall'ultimo rapporto di lavoro.

Per la fruizione del congedo parentale è sempre necessaria la sussistenza di un rapporto di lavoro e la tutela riconosciuta è quella prevista in relazione al rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) dal quale ci si astiene: ne consegue che in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro non si ha diritto al congedo parentale.

In caso di contemporanea sussistenza di più rapporti di lavoro - sia di natura subordinata sia di natura autonoma - in capo al singolo lavoratore/lavoratrice al momento dell'inizio del periodo indennizzabile, le tutele connesse alla maternità/paternità devono essere differenziate in relazione ad ogni singolo rapporto di lavoro.

Si prevede inoltre un nuovo criterio di calcolo della retribuzione media globale giornaliera per tutti i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato: tale retribuzione, ai fini dell'indennità di maternità/paternità, si ottiene dividendo l'ammontare dei redditi percepiti in relazione alle sole attività lavorative nel settore dello spettacolo - sia di natura autonoma che di natura subordinata - nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti nel medesimo periodo. Restano pertanto esclusi dal criterio di determinazione della retribuzione media globale giornaliera tutti gli eventuali redditi percepiti in relazione ad attività lavorative non afferenti al settore dello spettacolo.

Congedo parentale Covid-19

Nella Circolare n. 189 del 17 dicembre 2021 l'Inps riepiloga le regole per la fruizione del congedo parentale speciale con causale Covid-19 introdotto dal D.L. n. 146/2021.

Il congedo può essere fruito dai genitori lavoratori dipendenti, dai lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata o dai lavoratori autonomi iscritti all'Inps, per la cura dei figli conviventi minori di 14 anni affetti da Covid-19, oppure in quarantena da contatto ovunque avvenuto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa. Tale congedo può essere utilizzato, senza limiti di età e indipendentemente dalla convivenza, per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge 104/1992 per le stesse causali e anche in caso di chiusura del centro diurno assistenziale frequentato.

L'Istituto precisa che il requisito della convivenza tra genitore e figlio per il quale si fruisce del congedo deve sussistere durante tutto il periodo di fruizione del congedo stesso.

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

Il congedo può essere fruito sia in forma giornaliera sia in forma oraria e può essere richiesto per eventi ricadenti tra il 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del D.L. n. 146/2021) e il 31 dicembre 2021; tuttavia è possibile chiedere la conversione in congedo speciale Covid-19 di eventuali periodi di congedo parentale ordinario fruiti dall'inizio dell'anno scolastico e fino all'entrata in vigore della nuova norma.

Sono indennizzabili solamente le giornate lavorative ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto.

Il congedo può essere fruito da entrambi i genitori ma alternativamente tra loro.

In particolare, il congedo da parte di un genitore è incompatibile con la fruizione dell'altro genitore e per lo stesso figlio di congedo Covid-19, di congedo parentale ordinario, di riposi per allattamento o di congedo Covid-19 non indennizzato per altro figlio convivente di età compresa tra 14 e 16 anni, oppure se l'altro genitore sia disoccupato o sospeso dal lavoro o comunque non svolga alcuna attività lavorativa.

Il congedo Covid-19 è invece compatibile con eventi di malattia, ferie o permessi per Legge 104/1992 dell'altro genitore anche per lo stesso figlio, in caso di maternità/paternità dell'altro genitore per un altro figlio, qualora l'altro genitore sia un soggetto "fragile" o stia fruendo del congedo Covid-19 per un altro figlio convivente avuto da un altro coniuge.

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

Con Messaggio n. 4564 del 21 dicembre 2021 l'Istituto ha comunicato il rilascio della procedura per la presentazione delle domande da parte dei lavoratori dipendenti; con successivo Messaggio saranno comunicate le modalità per la presentazione delle domande per genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps e per quelli iscritti alla Gestione separata.

Verifica dell'obbligo vaccinale tramite Greenpass50+

Con il Messaggio n. 4529 del 18 dicembre 2021 l'Inps comunica che il servizio Greenpass50+ è stato implementato per effettuare la verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale per le categorie di lavoratori per cui è previsto per legge: personale che opera presso le strutture residenziali, socio-assistenziali, sociosanitarie e hospice, personale della scuola, del comparto difesa,

sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli organismi dei servizi di sicurezza e degli Istituti penitenziari.

Possono accreditarsi per la nuova funzionalità tutti i datori di lavoro, anche con meno di 50 dipendenti.

Le aziende eventualmente già accreditate per la verifica del green pass dovranno effettuare un ulteriore accreditamento per il nuovo servizio qualora ne abbiano necessità.

Si ribadisce che in fase di controllo del green pass devono essere esclusi gli assenti dal servizio e i dipendenti in lavoro agile, mentre la verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale può essere effettuata a prescindere dalla presenza o meno del personale sul luogo di lavoro.

Riapertura dei termini per Cig Covid-19 dell'anno 2021

Nei Messaggi n. 4580 del 21 dicembre 2021 e n. 4624 del 23 dicembre 2021 l'Inps fornisce le istruzioni operative relativamente alla salvaguardia introdotta in fase di conversione dal D.L. 146/2021 che differisce al 31 dicembre 2021 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale connessi all'emergenza Covid, di effettuazione dei conguagli delle somme anticipate dal datore di lavoro nonché della trasmissione delle richieste di pagamento diretto scaduti tra il 31 gennaio 2021 e il 30 settembre 2021.

Considerati i termini ordinari di presentazione delle domande, l'Istituto precisa che le domande che possono beneficiare della salvaguardia sono quelle riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa da "dicembre 2020" ad "agosto 2021" compreso; le domande non ancora inviate possono essere utilmente trasmesse entro il 31 dicembre 2021 mentre le domande già trasmesse e respinte non dovranno essere riproposte.

Con riferimento all'invio dei modelli SR41/Uniemens-Cig per il pagamento diretto, il differimento al 31 dicembre 2021 riguarda le trasmissioni riferite a eventi di sospensione/riduzione compresi tra "dicembre 2020" e "agosto 2021" ovvero a quelli la cui autorizzazione è stata notificata all'azienda entro il 31 agosto 2021.

In merito alle prestazioni anticipate, se il conguaglio non è ancora stato effettuato, le aziende potranno esporlo con le consuete modalità in uso nei flussi Uniemens di competenza di novembre e dicembre 2021.

Se invece hanno già recuperato le somme oltre la data di scadenza originaria e sono state generate note di rettifica, se non ancora definite, le stesse saranno azzerate e il conguaglio riconosciuto spettante, altrimenti le aziende interessate potranno procedere entro il 31 marzo 2022 all'invio di flussi regolarizzativi, al fine di generare il credito utile per la chiusura dell'inadempienza.

L'Inps precisa che il differimento dei termini decadenziali riguarda esclusivamente le prestazioni con causale Covid-19 e non modifica la disciplina dettata pro tempore dalle norme di riferimento in merito alle condizioni di accesso.

Comunicazioni di debito per la Gestione Separata

L'INPS, con il Messaggio n. 4637 del 23 dicembre 2021, comunica che sono terminate le operazioni di elaborazione e invio alle aziende committenti delle situazioni debitorie per contributi dovuti alla Gestione Separata per il periodo di competenza 2020 o anni precedenti per i quali non siano ancora decorsi i termini prescrizionali.

Le comunicazioni contengono il calcolo delle sanzioni civili per omesso o tardivo versamento e hanno valore di atto interruttivo della prescrizione.

Qualora le aziende rilevino di avere erroneamente denunciato compensi non corrisposti in tutto o in parte, devono inviare con urgenza flussi Uniemens di correzione, al fine di evitare errate successive emissioni di Avvisi di addebito.

Conguagli contributivi di fine anno

Come di consueto, l'Inps ha pubblicato la Circolare n. 198 del 28 dicembre 2021 in cui riepiloga le istruzioni utili per l'effettuazione dei conguagli contributivi di fine anno e la corretta compilazione dei flussi Uniemens.

I conguagli devono avvenire con la denuncia di competenza del mese di dicembre 2021 o gennaio 2022, eccetto per le operazioni di conguaglio relative al TFR da versare al Fondo di Tesoreria che possono essere effettuate con la denuncia di febbraio 2022.

Le operazioni più comuni che danno origine a conguagli e recuperi contributivi sono l'applicazione del massimale contributivo e del contributo aggiuntivo dell'1%, la verifica dell'esatto ammontare esente dei fringe benefit, l'imputazione per competenza degli elementi variabili della retribuzione, i conguagli legati al versamento del TFR al Fondo Tesoreria.

Con riferimento all'imputazione degli elementi variabili, quali, ad esempio, compensi per lavoro straordinario, indennità di trasferta, assenze per malattia, cig o altri eventi, di competenza di dicembre 2021, ma erogati a gennaio 2022, l'Istituto ricorda che si considerano secondo il principio della competenza (dicembre 2021) ai fini dell'imputazione nella posizione assicurativa e contributiva del lavoratore, mentre, ai fini dell'assoggettamento al regime contributivo (aliquote, massimali, agevolazioni, ecc.), si considerano come retribuzione del mese di gennaio 2022.

Il contributo Ivs aggiuntivo dell'1% è applicato sulle retribuzioni eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile pari, per il 2021, a 47.379 euro

osservando il metodo della mensilizzazione del limite della retribuzione: occorre quindi verificare tale limite a fine anno procedendo ai conguagli a credito o a debito del lavoratore.

Si ricorda che per l'anno 2021 l'ammontare dei fringe benefit esenti è elevato da 258,23 euro a 516,46 euro: in caso di superamento della soglia, l'azienda assoggetta a contribuzione il valore complessivo dei valori erogati e non solo la quota eccedente, ma, solo ai fini contributivi, esclusivamente sul valore dei fringe benefits da lui erogati, diversamente da quanto avviene ai fini fiscali, dove sarà trattenuta anche l'Irpef sul fringe benefit erogato dal precedente datore di lavoro.

In occasione delle operazioni di conguaglio, le aziende tenute a versare mensilmente il TFR al Fondo di Tesoreria devono provvedere alla sistemazione delle differenze a debito o a credito eventualmente determinatesi in relazione alle somme mensilmente versate e alla regolarizzazione delle connesse misure compensative.

Sospensione dell'attività aziendale per violazioni in materia di salute e sicurezza

Con la Circolare n. 4 del 9 dicembre 2021 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce indicazioni operative per la constatazione delle violazioni degli obblighi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all'Allegato I del D.Lgs 81/2008, come modificato dal D.L. 146/2021: la circolare individua le situazioni e le condizioni che devono essere verificate dagli ispettori al fine dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività aziendale.

Di seguito citiamo solo alcune fattispecie.

Ad esempio, la mancata elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (Dvr), del Piano di Emergenza ed evacuazione e del Piano Operativo di Sicurezza è causa di sospensione; mentre se il Dvr si trova in

luogo diverso, il datore di lavoro ha la possibilità di esibirlo entro le ore 12 del giorno seguente per evitare il provvedimento sospensivo.

Con riferimento alla mancata fornitura dei dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto, la sospensione trova applicazione esclusivamente quando risulti accertato che gli stessi non sono stati forniti al lavoratore, e non quando siano stati forniti, ma i lavoratori non li abbiano utilizzati.

La sola circostanza che siano stati rimossi o modificati i dispositivi di sicurezza comporta il provvedimento di sospensione senza che sia necessario accertare anche a quale soggetto sia addebitabile la rimozione o la modifica.

Per la mancata formazione ed addestramento il provvedimento di sospensione va adottato solo quando non sia dimostrata la documentazione attestante la partecipazione obbligatoria del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento. Quest'ultima costituisce causa di sospensione anche quanto constatata nei confronti di lavoratori irregolarmente occupati nella misura di almeno il 10%.

Criterio di esposizione degli importi in diffida accertativa

Con la Nota n. 2002 del 23 dicembre 2021 l'Ispettorato del Lavoro interviene in merito alla corretta modalità di esposizione degli importi oggetto di diffida accertativa ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004 per crediti patrimoniali a favore dei lavoratori.

Rifacendosi alle indicazioni giurisprudenziali in tema di ritenute previdenziali e fiscali sulle retribuzioni, l'Ispettorato chiarisce che i crediti patrimoniali oggetto di diffida accertativa devono essere esposti al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali, sottraendo gli eventuali importi di retribuzione lorda già corrisposta dal datore di lavoro; solo all'atto della materiale

corresponsione della retribuzione (per adempimento alla diffida o in fase esecutiva) saranno operate le trattenute fiscali e previdenziali.

Rimborso spese al personale in didattica a distanza

Nella Risposta ad interpello n. 798 del 3 dicembre 2021, nel trattare il caso di spese rimborsate dal datore di lavoro a propri dipendenti (insegnanti) per l'acquisto di dotazioni It funzionali alla didattica a distanza, ribadisce la posizione già espressa in precedenti risposte.

In particolare, quando il rimborso riconosciuto dall'Ente ai dipendenti è basato su parametri oggettivi che permettono di determinare, per ciascuna tipologia di spesa, i costi risparmiati dall'ente che, invece, sono stati sostenuti dal dipendente nell'espletamento della propria attività lavorativa, le somme erogate al dipendente sono considerati costi sostenuti nell'interesse del datore di lavoro e quindi non sono imponibili ai fini Irpef.

Ritenute su redditi stock option e agevolazione Impatriati

Nella Risposta ad interpello n. 854 del 22 dicembre 2021 si tratta il caso di lavoratori che esercitano stock option o a cui vengono erogati bonus maturati in esercizi

precedenti; tali dipendenti stanno fruendo del regime degli Impatriati e hanno optato per l'estensione dell'agevolazione per l'ulteriore quinquennio secondo i criteri previsti dal Decreto Crescita (D.L. 34/2019); il datore di lavoro chiede se deve considerare, ai fini dell'applicazione delle ritenute, il regime fiscale agevolato applicato per l'anno di maturazione dei compensi o quello dell'anno di erogazione.

L'Agenzia delle Entrate chiarisce che, in applicazione del principio di tassazione per cassa applicabile ai redditi di lavoro dipendente, gli stessi sono assoggettati a tassazione nella misura agevolata applicabile per ciascun periodo d'imposta nel quale sono percepiti, quindi, nel caso specifico, nella misura del 50%.

Tabelle Aci per benefit auto 2022

Con Comunicato Stampa dell'Agenzia delle Entrate del 28 dicembre 2021 sono state pubblicate le tabelle Aci con i costi chilometrici per la determinazione del compenso in natura per le auto concesse in uso promiscuo ai dipendenti.

Si ricorda che il Tuir ne prevede la valorizzazione applicando ai costi (secondo tabelle Aci) per una percorrenza convenzionale di 15.000 km una percentuale diversificata, dal 25% al 60%, in base alle emissioni di CO₂ del veicolo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Minimi tabellari

Con decorrenza 1° gennaio 2022 numerosi contratti collettivi prevedono un aumento dei minimi tabellari; di seguito i principali:

Alimentari (industria) – Ccnl 30 luglio 2020

Ambasciate Dipendenti - Ccnl 30 dicembre 2020

Carta (industria) - *Accordo 28 luglio 2021*

Cemento (piccola industria Confapi) - *Accordo 10 novembre 2020*

Ceramica (industria) - *Accordo 26 novembre 2020*

Edilizia (artigianato) - *Verbali di accordo 30-31 gennaio 2020*

Gomma plastica (industria) - *Accordo 16 settembre 2020*

Grafica ed editoria (industria) - *Accordo 19 gennaio 2021*

Lapidei (industria) - *Accordo 29 ottobre 2019*

Occhiali (industria) - *Accordo 4 dicembre 2020*

Penne spazzole e pennelli - *Accordo 29 ottobre 2020*

Proprietari di fabbricati - *Accordo 26 novembre 2019*

Dirigenti (industria) - *Accordo 30 luglio 2019*

Il trattamento minimo complessivo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre è stabilito in 72.000 euro con decorrenza 1 gennaio 2022; per i dirigenti già in forza al 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, comma 2, del Ccnl 30 dicembre 2014.

Altre variazioni

Alimentari (industria) - *Ccnl 30 luglio 2020*

Assistenza sanitaria: dal 1° gennaio 2022, il contributo a carico azienda al Fondo Fasa è incrementato a 12,00 euro mensili per 12 mensilità.

Autotrasporti merci e logistica - *Accordo 18 maggio 2021*

Bilateralità: dal 1° gennaio 2022 il contributo aziendale al Sanilog viene incrementato di 2,50 euro e quello ad Ebilog di 1,50 euro.

Ceramica (industria) - *Accordo 26 novembre 2020*

Previdenza integrativa: dal 1° gennaio 2022 il contributo a carico del datore di lavoro al Fondo Foncer, calcolato sulla retribuzione utile per il computo del t.f.r., è pari a 2,3% per il settore piastrelle di ceramica, al 2,2% per il settore refrattari, al 1,9% per il settore ceramica sanitaria, porcellana, ceramica uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, sanitaria e stoviglieria, tubi in gres.

Dirigenti (industria) - *Accordo 30 luglio 2019*

Previdenza integrativa: dal 1° gennaio 2022 per i dirigenti iscritti o che si iscriveranno al Previdai, le aziende saranno tenute al versamento del contributo minimo di 4.800 euro per tutti i dirigenti, a prescindere dalla loro anzianità.

Giocattoli (industria) - Accordo 30 giugno 2021

Assistenza integrativa: dal 1° gennaio 2022 il contributo mensile a carico del fondo Sanimoda è elevato a 12 euro mensili per 12 mensilità.

Grafica ed editoria (industria) - Accordo 19 gennaio 2021

Assistenza integrativa: dal 1° gennaio 2022 il contributo al Fondo Salute Sempre, pari ad 120 euro annui, di cui 84 euro a carico del datore di lavoro e 36 euro a carico del lavoratore.

Previdenza integrativa: dal 1° gennaio 2022 il contributo al Fondo pensione nazionale per i lavoratori del settore (Byblos) del 1,2% a carico azienda, viene elevato, per i lavoratori che non hanno l'E.r.c., allo 0,4%.

Legno e arredamento (industria) - Verbale di accordo 19 ottobre 2020

Previdenza integrativa: dal 1° gennaio 2022 la contribuzione al Fondo Arco a carico azienda è elevata al 2,30%.

Penne spazzole e pennelli - Accordo 29 ottobre 2020

Previdenza integrativa: dal 1° gennaio 2022 il contributo a favore di Previmoda a carico del datore di lavoro è elevato al 2% di minimo, contingenza ed E.d.r..



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