

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 7_2022 DEL 15 FEBBRAIO 2022

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:
info@datamanagement.it*

powered by **STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI**

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di dicembre 2021.....	2
SCADENZARIO FEBBRAIO 2022	3
16 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	3
16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI.....	3
16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	3
16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S	4
16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022	4
20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM.....	4
28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI	4
28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	4
28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS	4
28 FEBBRAIO: MODELLO OT23	4
28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO	5
28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022	5
SCADENZARIO MARZO 2022	6
5 MARZO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	6
15 MARZO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	6
16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU.....	6
16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU.....	6
16 MARZO: VERSAMENTI UNIFICATI.....	6
16 MARZO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	7
21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU	7
31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	7
31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA	7
31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS	7
FESTIVITÀ	8
FEBBRAIO 2022	8
MARZO 2022	8
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	9
REGIME IMPATRIATI, VALIDO ANCHE PER IL DIPENDENTE IN SMART-WORKING CON DATORE DI LAVORO ESTERO	9
RETRIBUZIONI CONVENZIONALI, IL REGIME VALE SOLO PER SPECIFICI SETTORI	11
AMMINISTRATORE DI SRL E LAVORO SUBORDINATO, PER LA CASSAZIONE LE QUALIFICHE SONO COMPATIBILI..	12
FOCUS	14
L'ASSENZA PER QUARANTENA E ISOLAMENTO FIDUCIARIO È ESCLUSA DAL PERIODO DI COMPORTO.....	14
IL QUESITO DEL MESE	16
CONTRIBUTI IVS	16

N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di dicembre 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 dicembre 2021 al 14 gennaio 2022, è pari a 4,359238.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2022 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2021	Lunedì 17 gennaio	4,359238
gennaio 2022	Martedì 22 febbraio	
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	
aprile 2022	Martedì 17 maggio	
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

SCADENZARIO FEBBRAIO 2022

16 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

A decorrere da questa data e fino al 15 marzo, i contribuenti potranno comunicare la propria opposizione all'utilizzo delle spese sanitarie sostenute nel 2021 per l'elaborazione della dichiarazione precompilata, non direttamente all'AdE ma accedendo all'area autenticata del sito web del Sistema Ts, tramite tessera sanitaria Ts-Cns oppure utilizzando le credenziali Fisconline. Il sistema consente di consultare l'elenco delle spese sanitarie e di selezionare le singole voci per le quali esprimere la propria opposizione all'invio dei relativi dati all'Agenzia.

16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (obbligatoriamente servizio Entratel o Fisconline in presenza di crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) importi sottoposti a regime di detassazione;
- g) versamento del saldo dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2021;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito;

I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D. L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S

Scade il versamento dei contributi Qu.A.S per le aziende che scelgono la modalità di pagamento tramite sistema F24-Uniemens.

16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022

Entro questa data va effettuato il versamento in unica soluzione o il versamento della prima rata – se si ha optato per il pagamento rateale – dell'autoliquidazione 2021/2022.

Entro questa data va inviata, telematicamente, anche la comunicazione di riduzione delle retribuzioni presunte.

20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim da parte di tutti i lavoratori appartenenti all'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini.

28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 1° trimestre 2021 entro il 28 febbraio.

28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

Idatori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS

Idatori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

28 FEBBRAIO: MODELLO OT23

Le aziende che hanno adottato interventi migliorativi in materia di igiene e sicurezza potranno presentare il modello OT23 al fine di applicare la riduzione dei premi.

Si evidenzia come sia necessario allegare al modello la relativa documentazione probante.

28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO

I datori di lavoro secondo la legge hanno tempo fino al 28 febbraio per effettuare l'operazione di conguaglio fiscale dell'anno precedente, quindi entro l'emissione del Libro Unico (le buste paga) del mese di febbraio.

28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022

Entro questa data si deve presentare la dichiarazione delle retribuzioni telematica, comprensiva dell'eventuale comunicazione del pagamento in quattro rate, nonché della domanda di riduzione del premio artigiani in presenza dei requisiti previsti.

SCADENZARIO MARZO 2022

5 MARZO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I 5 di ogni mese le aziende appartenenti al settore dell'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini devono inviare la distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di Previdenza Integrativa Fonchim al fine di attribuire correttamente, ad ogni singolo aderente, i contributi versati.

15 MARZO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

Termine ultimo entro cui i contribuenti possono comunicare la propria opposizione all'utilizzo delle spese sanitarie sostenute nel 2021 per l'elaborazione della dichiarazione precompilata, non direttamente all'AdE ma accedendo all'area autenticata del sito web del Sistema Ts, tramite tessera sanitaria Ts-Cns oppure utilizzando le credenziali Fisconline. Il sistema consente di consultare l'elenco delle spese sanitarie e di selezionare le singole voci per le quali esprimere la propria opposizione all'invio dei relativi dati all'Agenzia.

16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU

I sostituti d'imposta sono tenuti a trasmettere telematicamente i dati delle Certificazioni Uniche all'Agenzia delle Entrate.

16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU

Termine ultimo per la consegna al lavoratore dipendente o autonomo (interessato alla redazione del modello 730 precompilato) della Certificazione Unica relativa ai redditi percepiti nel periodo d'imposta 2021.

16 MARZO: VERSAMENTI UNIFICATI

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (obbligatoriamente servizio Entratel o Fisconline in presenza di crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) importi sottoposti a regime di detassazione;

- g) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituto; I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:
- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;
- oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:
- Uffici postali abilitati;
 - Concessionario della riscossione.

16 MARZO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.l. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU

I sostituti d'imposta devono effettuare un nuovo invio contenente i dati riveduti e corretti nei casi in cui si dovessero evidenziare Certificazioni Uniche erranee o incomplete.

31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA

Le nuove aziende costituite nell'anno 2021 che a fine dicembre 2021 hanno raggiunto il limite dei 50 dipendenti, devono inviare all'Inps l'apposita dichiarazione entro il termine previsto per la trasmissione delle denunce contributive riferite al periodo di febbraio 2022, per il versamento al Fondo Tesoreria Inps delle quote di Tfr non destinate alla previdenza complementare.

31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

FESTIVITÀ

FEBBRAIO 2022

Nessuna festività prevista

MARZO 2022

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

REGIME IMPATRIATI, VALIDO ANCHE PER IL DIPENDENTE IN SMART-WORKING CON DATORE DI LAVORO ESTERO

Con la risposta n. 55/2022, l'Agencia delle Entrate ha illustrato quale trattamento debba essere adottato nei confronti di una prestazione di lavoro dipendente svolta in smart working dall'Italia per conto di un datore di lavoro con sede all'estero.

L'istante, cittadino italiano iscritto all'Anagrafe dei Residenti all'Estero (AIRE) dal 2012 e residente in un Paese dell'Unione Europea dal 2018, aveva manifestato al titolare la volontà di trasferirsi nuovamente in Italia a decorrere da gennaio 2022, conservando il rapporto di lavoro dipendente con l'inquadramento di "Franchise Director SSP and PEN" ed ottenendo l'autorizzazione a svolgere la propria prestazione in smart working.

Il lavoratore, pertanto, interrogava l'Agencia delle Entrate circa la possibilità di poter beneficiare del regime fiscale agevolato previsto per i lavoratori impatriati, per i redditi di lavoro dipendente prodotti in Italia a partire dall'anno di imposta 2022, con l'eventuale possibilità di fruire della suddetta agevolazione per ulteriori cinque periodi di imposta, laddove fossero rispettati i requisiti ai sensi del comma 3-bis dello stesso articolo 16.

L'amministrazione finanziaria, appellandosi alla citata disposizione oggetto di modifiche normative operate dall'articolo 5 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ha chiarito che per fruire del trattamento il lavoratore deve trasferire la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 2 del TUIR, non esser stato residente in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento impegnandosi a risiedere in Italia per almeno 2 anni e svolgere l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano.

Il successivo comma 2 specifica che possono accedere al beneficio fiscale anche i cittadini dell'Unione europea o di uno Stato extra UE con il quale risulti in vigore una Convenzione contro le doppie imposizioni che, in possesso di un titolo di laurea, abbiano svolto "continuativamente" un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa ovvero un'attività di studio che abbia portato al conseguimento di un titolo o di una specializzazione post lauream fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più.

L'agevolazione è fruibile per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui viene trasferita la residenza fiscale in Italia, con possibilità di estendere il beneficio fiscale di ulteriori cinque periodi di imposta, con tassazione nella misura del 50 per cento del reddito imponibile, in presenza di specifiche condizioni alternative, quali:

- l'avere almeno un figlio minore o a carico, anche in affidamento preadottivo;
- l'acquisto di un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia direttamente da parte del lavoratore oppure da parte del coniuge, del convivente o dei figli, anche in comproprietà, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento.

La percentuale di tassazione dei redditi agevolabili prodotti nel territorio dello Stato negli ulteriori cinque periodi d'imposta si riduce al 10 per cento se il soggetto ha almeno tre figli minorenni o a carico.

Con specifico riferimento ai redditi prodotti alle dipendenze di un datore di lavoro non residente, il citato articolo 16 ha ribadito come possano accedere all'agevolazione i soggetti che vengano a svolgere in Italia attività di lavoro per conto di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) siano stranieri (non residenti). Pertanto, laddove risultino soddisfatti tutti i requisiti richiesti dalla norma, si potrà beneficiare dell'agevolazione fiscale in esame per i redditi di lavoro dipendente prodotti in Italia anche in modalità "smart working".

RETRIBUZIONI CONVENZIONALI, IL REGIME VALE SOLO PER SPECIFICI SETTORI

Con l'interpello n. 54 del 31 gennaio 2022, l'Agenzia delle Entrate ha ribadito un aspetto essenziale in merito all'applicabilità delle retribuzioni convenzionali utilizzate per l'imposizione IRPEF sul lavoro svolto all'estero.

Nella fattispecie, un cittadino italiano iscritto all'AIRE, ma fiscalmente residente in Italia, interpellava il Fisco al fine di vedersi confermata la legittimità dell'applicazione della retribuzione convenzionale per il lavoro svolto a decorrere dal 2016 alle dipendenze di una associazione senza scopo di lucro qualificata come "essenzialmente scientifica e di utilità internazionale", erogante prestazioni di servizi in un Paese dell'Unione Europea. Nella stessa associazione il lavoratore operava in veste di quadro aziendale, prima nel ruolo di direttore tecnico, poi come direttore dei regolamenti tecnici.

Secondo il proprio parere, il contribuente istante riteneva che nel caso in oggetto possano trovare applicazione le c.d. retribuzioni convenzionali con la relativa applicazione degli importi previsti per il settore "Commercio", qualifica "Quadro", riportati nelle tabelle di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dell'11 dicembre 2019.

In risposta, l'Agenzia ha evidenziato che, in via generale, secondo l'art. 51, comma 8 bis, del TUIR, il reddito di lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa da dipendenti che, nell'arco di dodici mesi soggiornano, nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro.

In altre parole, non è applicabile il regime delle retribuzioni convenzionali se il settore economico riferibile all'attività svolta dal dipendente non è previsto nel decreto Ministeriale con il quale le stesse retribuzioni sono determinate per l'anno di riferimento.

Dunque, tale criterio si riferisce a tutti quei lavoratori che, pur svolgendo l'attività lavorativa all'estero, continuano ad essere qualificati come residenti fiscalmente nel territorio italiano alle seguenti condizioni:

- il lavoratore operante all'estero sia inquadrato in una delle categorie per le quali il decreto del citato Ministero fissa la retribuzione convenzionale;
- l'attività lavorativa sia svolta all'estero con carattere di permanenza o di sufficiente stabilità;
- l'attività lavorativa svolta all'estero costituisce l'oggetto esclusivo del rapporto di lavoro e l'esecuzione della prestazione lavorativa viene svolta integralmente all'estero;
- il lavoratore soggiorni nell'arco di un anno nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni.

A tal proposito, l'Agenzia ha specificato che la mancata previsione nel decreto ministeriale del settore economico nel quale viene svolta l'attività (ovvero industria, industria edile, autotrasporto e spedizione merci, credito, agricoltura, assicurazioni, commercio e trasporto aereo) costituisce motivo ostativo all'applicazione del particolare regime.

Per tali motivi, secondo l'amministrazione finanziaria, la retribuzione convenzionale non è applicabile al dipendente di una associazione senza scopo di lucro di carattere scientifico e avente utilità internazionale, poiché non assimilabile a nessuno dei settori individuati dal decreto.

AMMINISTRATORE DI SRL E LAVORO SUBORDINATO, PER LA CASSAZIONE LE QUALIFICHE SONO COMPATIBILI

La Corte di Cassazione, con l'Ordinanza n. 2487 del 27 gennaio 2022, ha stabilito che la carica di amministratore di società di capitali è compatibile con la qualifica di lavoratore subordinato purché l'INPS, in sede di accertamento, dimostri il vincolo di subordinazione dal quale trae origine l'obbligo contributivo.

Due amministratori soci di SRL, a seguito di accertamento ispettivo venivano sanzionati in quanto veniva disconosciuta la natura subordinata del rapporto lavorativo instaurato con la società stessa di cui, peraltro, erano soci al 50%. Tale provvedimento veniva impugnato da entrambi gli amministratori ottenendo, però il rigetto delle proprie ragioni in sede di appello: infatti, a parere della Corte territoriale, la qualità di membri del C.d.A. della società, sia pure con riserva della necessità di una decisione congiunta di entrambi sulle principali scelte gestionali (comprese quelle relative al personale), ostava alla costituzione di un vincolo di subordinazione alla società amministrata.

Avverso la sentenza, entrambi gli amministratori ricorrevano in Cassazione con due motivi di doglianza. Con il primo motivo deducevano la violazione e falsa applicazione degli artt. 2094, 2380, 2380bis, 2391, 2392, 2373 e 2697 del codice civile, per la non corretta esclusione di un rapporto di lavoro subordinato dei due membri del C.d.A. della società, sull'erroneo presupposto dell'inesistenza di un vincolo di subordinazione, non configurabile solo nel caso di amministratore unico. Con il secondo motivo, lamentavano l'errata attribuzione a loro carico dell'onere della prova in quanto sarebbe spettato all'INPS provare l'inesistenza di un rapporto subordinato, avendo l'istituto avanzato la pretesa contributiva.

Entrambi i motivi, ritenuti fondati, venivano esaminati congiuntamente. Ribadivano gli Ermellini che, in giurisprudenza vi è incompatibilità tra le qualifiche, in capo alla medesima persona, di lavoratore subordinato e di amministratore unico di una società, non potendo in tal caso realizzarsi un effettivo assoggettamento all'altrui potere direttivo, di controllo e disciplinare, che si caratterizza quale requisito tipico della subordinazione. Al contrario, invece, restano cumulabili la carica di membro del Consiglio di Amministrazione e l'attività di lavoratore subordinato di una stessa società di capitali, purché sia accertata, in base ad una prova di cui è necessariamente onerata la parte che intenda far valere il rapporto di lavoro subordinato, sia il vincolo di subordinazione, che l'attribuzione di mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale.

Nel caso di specie, l'onere probatorio circa l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato sarebbe spettato all'ente previdenziale, in quanto soggetto tenuto, in linea generale, alla dimostrazione dei fatti costitutivi dell'obbligo contributivo. Invece, la Corte territoriale aveva ommesso ogni accertamento in merito, basando la propria valutazione sull'assenza del vincolo di subordinazione, nonostante la previsione nella delibera di nomina della necessità di una decisione congiunta di entrambi sulle principali scelte gestionali, comprese quelle relative al personale.

Infatti, in assenza in capo ad ognuno dei due amministratori di un autonomo potere direttivo sul personale dipendente, invece conferito a un diverso centro decisionale di "amministrazione congiunta sovraperonale", non poteva escludersi a priori l'esistenza di potere direttivo e di controllo. Quanto alla dimostrazione dell'esistenza del vincolo di subordinazione, inoltre, nella sentenza in esame la Corte aveva anche erroneamente invertito l'onere probatorio, posto a carico della società anziché dell'Inps.

Pertanto, accolti entrambi i motivi, la Suprema Corte cassava la sentenza rinviandola alla Corte territoriale in diversa composizione affinché rivaluti l'intera vicenda sulla base dei principi esposti.

FOCUS

L'ASSENZA PER QUARANTENA E ISOLAMENTO FIDUCIARIO È ESCLUSA DAL PERIODO DI COMPORTO

Con l'ordinanza del 5 gennaio 2022, il giudice del lavoro di Asti ha esaminato il caso di un licenziamento per superamento del periodo di comportamento intimato ad una lavoratrice che era stata assente per malattia, nell'anno di riferimento, per 183 giorni.

Il Tribunale astigiano, con la suddetta ordinanza, ha statuito che l'assenza dal lavoro per quarantena (ex art. 26, co. 1, D.L. 18/2020) o di isolamento fiduciario, non rileva ai fini del calcolo del periodo di comportamento, non solo nei confronti dei soggetti che hanno avuto un contatto stretto con casi di contagio confermati, ma anche nei riguardi dei soggetti risultati positivi al Covid-19. Tale esclusione opera in quanto i lavoratori sono impossibilitati per legge a rendere la prestazione lavorativa, a prescindere dalla presenza o meno di sintomi legati alla patologia.

Nel caso di specie, la lavoratrice, a seguito di un contatto con una propria collega risultata positiva al Covid-19, veniva posta dapprima in quarantena e, successivamente, a seguito di esito positivo del tampone effettuato, in isolamento fiduciario. Avendo raggiunto nell'anno 183 giorni di malattia, il datore di lavoro procedeva al suo licenziamento per superamento del periodo di comportamento.

La dipendente, tuttavia, impugnava giudizialmente il licenziamento contestando il mancato superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, indicato dal CCNL di riferimento in 180 giorni, in quanto dai 183 giorni maturati nell'anno solare di riferimento andavano dedotti i 10 giorni (dal 25 novembre al 4 dicembre 2020) in cui la stessa era risultata assente a seguito di provvedimento di quarantena e poi di isolamento fiduciario per Covid-19. In secondo luogo la ricorrente evidenziava come lo stesso evento fosse qualificabile come infortunio sul lavoro, avendo la ricorrente contratto il Covid-19 in azienda, con conseguente non computabilità dell'assenza ai fini del superamento del periodo di comportamento.

Secondo il giudice assegnatario della causa, nel periodo di comportamento non avrebbero dovuto essere computate le giornate di assenza dovute a quarantena o isolamento fiduciario previsti dal legislatore per contrastare la diffusione del virus. Ritenendo fondate le contestazioni della lavoratrice, ribadiva come il legislatore, con la previsione di cui all'art. 26, comma 1 richiamato, avesse inteso tutelare quei lavoratori che sono stati costretti a rimanere assenti dal lavoro in quanto destinatari delle misure di quarantena e di isolamento fiduciario prevedendo, da un lato, l'equiparazione di detta assenza alla malattia e, dall'altro, escludendone la computabilità ai fini del periodo di comportamento. Pertanto, nel caso di specie, non avrebbero dovuto essere computati, ai fini del superamento del periodo di comportamento, né i giorni di assenza disposti per quarantena, né quelli disposti per isolamento dovuto all'accertamento della positività della lavoratrice al virus.

Si legge, infatti, nella sentenza che "la ratio della norma è quella di non far ricadere sul lavoratore le conseguenze dell'assenza dal lavoro che sia riconducibile causalmente alle misure di prevenzione e di contenimento previste dal legislatore e assunte con provvedimento dalle autorità al fine di limitare la diffusione del virus Covid-19, in tutte le ipotesi di possibile o accertato contagio dal virus e a prescindere dallo

stato di malattia, che – come ormai noto – può coesistere o meno con il contagio (caso dei positivi asintomatici)”

Si continua poi a leggere nella sentenza che “anche in caso di contagio con malattia, ciò che contraddistingue la malattia da Covid-19 dalle altre malattie è l’impossibilità, imposta autoritativamente, per il lavoratore di rendere la prestazione lavorativa e per il datore di lavoro di riceverla per i tempi normativamente e amministrativamente previsti, tempi che – ancora una volta – prescindono dall’evoluzione della malattia ma dipendono dalla mera positività o meno al virus”.

Su tali considerazioni, dunque il tribunale accoglieva il ricorso della lavoratrice, annullando il licenziamento e disponendo la reintegrazione sul posto di lavoro. Inoltre condannava la società al pagamento di un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, e in ogni caso non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione come per legge, oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

IL QUESITO DEL MESE

CONTRIBUTI IVS



Richiesta:

A seguito dei controlli che l'INPS sta operando sull'eccedenza massima degli anni 2017-2018-2019-2020-2021 sono pervenute delle diffide di pagamento per i contributi IVS calcolati sugli imponibili eccedenti dei dipendenti che l'INPS ha verificato essere, contributivamente, ante 01/01/1996.

Dal momento che, per alcune casistiche, il non corretto inquadramento contributivo è imputabile al dipendente che ha fornito una dichiarazione errata, ci si vorrebbe rivalersi sul dipendente per la quota a suo carico.

Si chiede qual è il trattamento corretto da adottare nella busta per i recuperi che riguardano anni pregressi, ovvero se trattasi di una semplice trattenuta netta in capo al dipendente o se dovranno essere fatte considerazioni diverse.



Risposta:

Se si trattiene il contributo a carico lavoratore trattasi comunque di una somma che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art 51 comma 2 lettera a del TUIR che si riporta:

"2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge."

HRM Law è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

info@datamanagement.it.