

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 26_2022 DEL 28 GIUGNO 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 maggio 2022	2
SCADENZARIO GIUGNO 2022	3
30 GIUGNO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
30 GIUGNO: DENUNCIA UNIEMENS.....	3
30 GIUGNO: FERIE NON GODUTE	3
30 GIUGNO: SMART WORKING PER I SOGGETTI FRAGILI	3
SCADENZARIO MESE DI LUGLIO 2022	4
10 LUGLIO: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO	4
16 LUGLIO: VERSAMENTI UNIFICATI*	4
20 LUGLIO: CONTRIBUTI PREVINDAI	5
31 LUGLIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO**	5
31 LUGLIO: DENUNCIA UNIEMENS**	5
FESTIVITÀ	6
GIUGNO 2022.....	6
LUGLIO 2022	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
FONDO NUOVE COMPETENZE, NUOVE MODALITÀ DI ACCESSO AL CONTRIBUTO	7
CCNL METALMECCANICA: I NUOVI AUMENTI DAL 1° GIUGNO 2022	8
CASSAZIONE, NESSUNA SANZIONE TRIBUTARIA IN CASO DI INCERTEZZA NORMATIVA	10
FOCUS	12
RICARICA AUTO ELETTRICHE: RIENTRA NEL WELFARE AZIENDALE?	12
IL QUESITO DEL MESE	13
CONTRIBUZIONE INAIL MEMBRO CDA	13

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 maggio 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 maggio 2022 al 14 giugno 2022, è pari a 3,732345.

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	1,184322
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	2,086158
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	2,987994
aprile 2022	Martedì 17 maggio	2,971751
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	3,732345
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 GIUGNO 2022

30 GIUGNO: 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.

30 GIUGNO: 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.

30 GIUGNO: FERIE NON GODUTE

Si ricorda che, laddove non sia previsto termine diverso, al 30/06/2022 scade il periodo per il godimento delle ferie residue 2020 (18 mesi dalla fine del periodo di maturazione). Sulle ferie non godute a detta data sono dovuti i contributi previdenziali. Si ricorda altresì che, per specifica previsione legislativa, le ferie maturate nell'anno devono essere obbligatoriamente godute, per un minimo di 2 settimane, nello stesso anno, mentre le altre 2 entro i 18 mesi successivi. Vigè il divieto di monetizzazione delle ferie non godute e maturate a partire dal 29/04/2003 (D. Lgs 66/2003).

30 GIUGNO: SMART WORKING PER I SOGGETTI FRAGILI

Fino a questa data i soggetti fragili possono beneficiare di quanto previsto dall'articolo 26, comma 2-bis del decreto 18/2020 e cioè che la prestazione lavorativa sia svolta di norma in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento. Per i soli nuovi lavoratori fragili, definiti in base alle patologie e alle condizioni previste dal decreto del ministero della Salute del 4 febbraio 2022, se l'attività non può essere svolta in smart working l'assenza dal servizio è equiparata a ricovero ospedaliero con relativa prestazione economica.

SCADENZARIO MESE DI LUGLIO 2022

10 LUGLIO: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO

Le aziende commercio, trasporto e spedizione devono versare alle seguenti Casse di assistenza i contributi integrativi ed assistenziali per i dirigenti in relazione al trimestre precedente (Ccnl vigente):

- Fpdac (Fondo M. Negri) a mezzo mod. FN-001 tramite Bnl;
- Fasdac (Fondo M. Besusso) a mezzo mod. FN-001 tramite Bnl;
- Previr (Fondo A. Pastore) a mezzo mod. C/01 tramite Bnl.

16 LUGLIO: VERSAMENTI UNIFICATI*

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

- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- 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;
- contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;
- 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:

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- Uffici postali abilitati;
- Concessionario della riscossione.

*Termine posticipato a lunedì 18 luglio in quanto cadente di sabato

20 LUGLIO: CONTRIBUTI PREVINDAI

Scade il 20 luglio il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 luglio deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

31 LUGLIO: 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.

31 LUGLIO: 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 dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

**Termine posticipato a lunedì 1° agosto in quanto cadente di domenica

FESTIVITÀ

GIUGNO 2022

2 Giugno – Festa della Repubblica Italiana: festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

LUGLIO 2022

Per il mese di Luglio non sono previste festività.

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

FONDO NUOVE COMPETENZE, NUOVE MODALITÀ DI ACCESSO AL CONTRIBUTO

Con un comunicato pubblicato sul proprio portale web, l'Anpal (Agenzia Nazionale per le politiche attive) ha informato in merito alle modifiche apportate dal decreto del Commissario straordinario n. 159 del 10 giugno 2022, con riferimento alle modalità di accesso al Fondo nuove competenze per le istanze già presentate entro il 30 giugno 2021.

Il Fondo nuove competenze, nato come strumento per arginare la crisi economica post Covid, introdotto dall'art. 88 comma 1 del DL 19 maggio 2020 n. 34 e modificato dall'art. 4 del DL 14 agosto 2020 n. 104, è stato oggetto di rifinanziamento sia per i progetti già attivi, sia in relazione all'apertura di nuovi bandi. Il fondo permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori destinando parte dell'orario alla formazione e di favorire lo sviluppo di nuove competenze dei lavoratori, per incrementare l'occupabilità e i processi di mobilità e di ricollocazione degli stessi in altre realtà lavorative. Prevede un anticipo sul costo del lavoro per il personale che svolge i corsi di formazione, in base ad accordi collettivi con le associazioni sindacali ed è cofinanziato dallo Stato e dal Fondo Sociale Europeo.

Al Fondo nuove competenze possono accedere tutte le imprese, di qualunque settore e dimensione, che vogliono rimodulare, in modo temporaneo, l'orario di lavoro dei propri dipendenti e utilizzare una parte delle ore per attività formative. Gli unici limiti sono legati al monte ore complessivo di formazione per ciascun dipendente, pari a 250 ore, e i tempi in cui tale formazione deve essere erogata, 90 giorni dall'approvazione della domanda da parte di Anpal, estesi a 120 giorni in caso di ricorso ai Fondi interprofessionali.

Il nuovo provvedimento, rispetto all'avviso del 4 novembre 2020 (e successive modifiche e integrazioni), prevede che dopo essere state ammesse al Fondo, le imprese possano scegliere due distinte modalità di erogazione del contributo. Infatti, le aziende potranno richiedere:

- l'erogazione del 40% dell'importo spettante, a titolo di anticipazione, previa presentazione di una fideiussione bancaria o polizza fideiussoria assicurativa, redatta secondo lo schema pubblicato sul sito di Anpal, e caricata entro 60 giorni a decorrere dall'ammissione a finanziamento, sull'apposito applicativo accessibile tramite MyANPAL e già in uso per la gestione delle istanze di accesso al Fondo nuove competenze. Il restante importo sarà erogato all'esito delle verifiche sulla documentazione allegata all'istanza di saldo;
- oppure l'erogazione del contributo in un'unica tranches, all'esito delle verifiche sulla documentazione allegata all'istanza di saldo.

Inoltre, Anpal ha confermato che i termini previsti per la realizzazione dei percorsi di sviluppo delle competenze (cfr. paragrafo 5 dell'Avviso) decorrono dalla data di ammissione al contributo. Possono essere prorogati una sola volta, fino a 180 giorni di calendario dalla data di approvazione della domanda.

Per usufruire della proroga, tuttavia, è necessario presentare la richiesta, opportunamente motivata, tramite il portale MyANPAL.

CCNL METALMECCANICA: I NUOVI AUMENTI DAL 1° GIUGNO 2022

Per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti, Federmeccanica e Assisital con Fiom-CGIL, Fim-CISL e Uilm-UIL, lo scorso 8 giugno 2022 hanno definito i nuovi valori dell'incremento retributivo, tenuto conto dell'andamento dell'indice dei prezzi al consumo, riparametrando anche i valori dell'indennità di trasferta e di reperibilità. I nuovi importi sono definiti in conformità a quanto stabilito dall'accordo di rinnovo del CCNL siglato il 5 febbraio 2021 e decorrono a far data dal 1° giugno 2022.

Gli aumenti riguarderanno i lavoratori di stabilimenti nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante, di stabilimenti siderurgici, nonché di stabilimenti, di unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.

Due sono i punti affrontati dal nuovo accordo: gli adeguamenti retributivi derivanti dall'incremento dell'indice Istat IPCA dei prezzi (al netto degli energetici importati) e l'aumento delle indennità di trasferta e di reperibilità. Come previsto peraltro dal contratto collettivo nazionale vigente, la quota di incremento per l'adeguamento all'inflazione viene assorbita dagli aumenti previsti dal rinnovo del contratto del 2021.

Nel dettaglio, i nuovi minimi retributivi per livello del CCNL saranno i seguenti:

- A1, 2.457,72 euro;
- B3, 2.400,22 euro;
- B2, 2.149,95 euro;
- B1, 2.003,99 euro;
- C3, 1.869,64 euro;
- C2, 1.745,75 euro;
- C1, 1.709,60 euro;
- D2, 1.673,45 euro;
- D1, 1.509,07 euro.

Con riferimento all'indennità di trasferta, dal 1° giugno 2022 sono previsti nuovi importi: per la trasferta intera sarà prevista un'indennità di 44,47 euro, le quote per pranzo o cena saranno pari a 11,97 euro, mentre la quota pernottamento sarà pari a 20,53 euro.

Infine, sempre a partire dal 1° giugno, viene ridefinita allo stesso modo anche l'indennità di reperibilità con i nuovi importi di seguito elencati:

- compenso giornaliero per reperibilità di 16 ore:

- per i livelli D1, D2 e C1, 4,99 euro;
- per i livelli C2 e C3, 5,95 euro;
- per i livelli B1, B2, B3 e A1, 6,83 euro;

- compenso giornaliero per reperibilità di 24 ore:

- per i livelli D1, D2 e C1, 7,51 euro;
- per i livelli C2 e C3, 9,33 euro;
- per i livelli B1, B2, B3 e A1, 11,24 euro;

- compenso giornaliero per reperibilità di 24 ore festiva:

- per i livelli D1, D2 e C1, 8,11 euro;
- per i livelli C2 e C3, 10,01 euro;
- per i livelli B1, B2, B3 e A1, 11,83 euro;

- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni:

- per i livelli D1, D2 e C1, 32,46 euro;
- per i livelli C2 e C3, 39,08 euro;
- per i livelli B1, B2, B3 e A1, 45,39 euro;

- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni con festivo:

- per i livelli D1, D2 e C1, 33,06 euro;
- per i livelli C2 e C3, 39,76 euro;
- per i livelli B1, B2, B3 e A1, 45,98 euro;

- compenso settimanale per reperibilità su 6 giorni con festivo e giorno libero:

- per i livelli D1, D2 e C1, 35,58 euro;
- per i livelli C2 e C3, 43,14 euro;
- per i livelli B1, B2, B3 e A1, 50,39 euro.

CASSAZIONE, NESSUNA SANZIONE TRIBUTARIA IN CASO DI INCERTEZZA NORMATIVA

Con Ordinanza del 6 giugno 2022, n. 18106, la Corte di Cassazione ha ribadito che in caso di incertezza normativa oggettiva, intesa come una situazione caratterizzata dall'impossibilità di individuare con sicurezza la norma giuridica da applicare al caso concreto, si esclude la responsabilità del contribuente e non si applica alcuna sanzione tributaria.

A seguito di una verifica fiscale da parte della Guardia di Finanza nei confronti di una società edile, con due avvisi di accertamento per le annualità del 2008 e 2010 l'Ufficio recuperava a tassazione costi di competenza del 2007, indebitamente dedotti nel 2008 e ricavi da cessione di opere d'arte di competenza del 2010 e imputati agli anni 2012-2013. Entrambi gli accertamenti venivano definiti dalla società con atti di adesione, perfezionati con il versamento della prima rata. Successivamente, però, la società presentava una dichiarazione integrativa volta ad emendare gli errori contabili da cui scaturiva un credito Irap di euro 192.905,00. A seguito di controllo automatizzato di tale dichiarazione, il Fisco emetteva una cartella di pagamento con cui contestava la tardività della dichiarazione e richiedeva il versamento del credito Irap riportato indebitamente, oltre interessi e sanzioni.

Avverso la cartella esattoriale la società presentava ricorso alla CTP di Roma deducendo la violazione del divieto di doppia imposizione e dell'art. 43, comma 3, del d.P.R. n. 600/73, il quale prevede il raddoppio dei termini di accertamento, determinando la regolarità della dichiarazione integrativa. La CTP di Roma, accoglieva parzialmente il ricorso annullando la cartella limitatamente all'anno 2010 (ferma restando la tardività della dichiarazione integrativa per l'anno 2008) e ritenendo non applicabili le sanzioni per l'anno 2008 per obiettive difficoltà di interpretazione delle norme. Dello stesso avviso fu anche la Commissione Regionale la quale rigettava il ricorso presentato dall'Agenzia delle Entrate.

Contro la decisione della CTR, l'Agenzia proponeva ricorso per cassazione con un unico motivo. L'amministrazione finanziaria denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 109 del TUIR, dell'art. 43 del d.P.R. n. 600/73, vigente *ratione temporis*, e dell'art. 10 della l. n. 212/00 per avere la Commissione Regionale erroneamente disapplicato le sanzioni relativamente all'anno di imposta 2008.

Il motivo veniva ritenuto fondato. Come già ribadito in precedenti sentenze, per incertezza normativa si intende la situazione giuridica oggettiva che è caratterizzata dall'impossibilità, esistente in sé ed accertata dal giudice, di individuare con sicurezza ed univocamente la norma giuridica sotto la quale effettuare la sussunzione di un caso di specie. L'incertezza normativa oggettiva costituisce una situazione diversa rispetto alla soggettiva ignoranza incolpevole del diritto e l'accertamento di tale situazione è esclusivamente demandata al giudice. Costituisce, quindi, causa di esenzione del contribuente dalla responsabilità amministrativa tributaria una condizione di inevitabile incertezza sul contenuto, sull'oggetto e sui destinatari della norma tributaria; inoltre, in tema di sanzioni amministrative per la violazione di obblighi tributari, l'assenza di un consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità in epoca precedente l'avviso di accertamento costituisce presupposto per l'esistenza di una condizione di incertezza nell'interpretazione delle norme violate.

A parere degli Ermellini, nella sentenza di appello la CTR non si era attenuta ai suddetti principi, avendo, in sostanza, ritenuto sussistere i presupposti per l'esenzione delle sanzioni per il 2008, con una motivazione

meramente assertiva (limitandosi a riscontrare che trattavasi “di disposizioni normative di non agevole interpretazione”), priva di qualsivoglia illustrazione di concreti elementi di oggettiva incertezza normativa.

Pertanto, non avendo indagato la CTR l’esistenza di un’effettiva incertezza normativa, ed essendo la fattispecie oggetto di una specifica circolare dell’Agenzia delle Entrate, la Suprema Corte accoglieva il ricorso e cassava la sentenza.

FOCUS

RICARICA AUTO ELETTRICHE: RIENTRA NEL WELFARE AZIENDALE?

Con la Risposta n. 329/2022 l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in merito all'inclusione del servizio di ricarica per auto elettriche private dei dipendenti nel welfare aziendale, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera f), del TUIR.

La società istante, una holding mista posta al vertice di un gruppo imprenditoriale attivo nel settore della produzione e della trasformazione della carta in prodotti finiti confezionati, ha da sempre riconosciuto nella "sostenibilità" una leva strategica di sviluppo, vivendo con la convinzione che solo la promozione di una crescita economicamente, ambientalmente e socialmente responsabile, equa e inclusiva, possa creare valore aggiunto duraturo per tutti i suoi interlocutori lungo tutta la catena di creazione del valore.

Il Gruppo, oltre ad effettuare investimenti per aumentare l'efficienza energetica, ha esortato i propri dipendenti a fare ricorso alla mobilità elettrica sia in ambito aziendale, rinnovando il parco auto con automezzi elettrici o a tecnologia ibrida, che nel privato. A tal fine, la società vorrebbe riconoscere sei mesi di ricarica gratuita per i dipendenti che acquisteranno auto elettriche entro un determinato periodo di tempo, utilizzando, ove possibile, l'energia prodotta dai propri impianti fotovoltaici o idroelettrici ovvero, laddove ciò non sia praticabile, stipulando convenzioni con soggetti terzi fornitori stabilendo limitazioni al fine di evitare abusi. L'istante, ritenendo che il benefit potesse rientrare nel concetto di "educazione aziendale", domandava se dovesse essere assoggettato a tassazione quale reddito di lavoro dipendente o se potesse essere ricondotto nell'ambito delle iniziative di welfare aziendale escluse da imposizione fiscale.

L'Agenzia delle Entrate, richiamando l'articolo 51, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi secondo il quale costituiscono reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori in genere a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro, specificava che, affinché si determini l'esclusione dalla formazione del reddito, si devono verificare congiuntamente le seguenti condizioni:

- le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, a condizione che restino estranei al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio;
- le opere e i servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura;
- le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'articolo 100, comma 1, del Tuir.

Con riferimento al caso di specie, l'Amministrazione Finanziaria ha dato parere favorevole, riconoscendo la finalità di educazione ambientale perseguita dall'azienda e l'intenzione di dare impulso ad una compiuta transizione ecologica, implementando la mobilità sostenibile che costituisce uno specifico obiettivo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In particolare, ha ritenuto che il servizio gratuito di ricarica delle auto elettriche che la società intende offrire ai propri dipendenti possa rientrare nella nozione di welfare aziendale e beneficiare del regime di esclusione dal reddito di lavoro dipendente.

IL QUESITO DEL MESE

CONTRIBUZIONE INAIL MEMBRO CDA



Richiesta:

In data 31/03/2022 è cessato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento dirigenziale dell'amministratore delegato di una società cliente.

In data 01/04/2022 è diventato membro del Consiglio di Amministrazione con conseguente elaborazione di un cedolino da collaboratore per la liquidazione del compenso da consigliere.

Esiste l'obbligo assicurativo Inail con la suddivisione del pagamento dei contributi 2/3 a carico azienda e 1/3 a carico del collaboratore o esistono dei casi di esenzione?



Risposta:

La circolare INAIL 32 dell'11 aprile 2000, ha previsto che: "In attuazione della delega di cui all'art. 55 della Legge n. 144/1999 (comma 1, lettera i), il Decreto Legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 50 del 1° marzo c. a., stabilisce, all'articolo 5, l'estensione dell'assicurazione INAIL ai lavoratori parasubordinati, purché svolgano le attività previste dall'articolo 1 del Testo Unico del 1965, ivi compresa la conduzione personale di veicoli a motore, non in via occasionale e per l'esercizio delle proprie mansioni. Dette disposizioni decorrono dal 16 marzo 2000 ed - in sede di prima applicazione- le denunce di cui all'art. 12 T. U. debbono essere effettuate entro il 15 aprile 2000.

Il menzionato articolo prevede: "A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono soggetti all'obbligo assicurativo i lavoratori parasubordinati indicati all'art. 49, comma 2, lettera a) del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni e integrazioni, qualora svolgano le attività previste dall'articolo 1 del testo unico o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti.

Ai fini dell'assicurazione INAIL il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal testo unico. Il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente. Ai fini del calcolo del premio la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti, salvo quanto stabilito dall'articolo 116, comma 3, del testo unico. Il tasso applicabile all'attività svolta dal lavoratore è quello dell'azienda qualora l'attività stessa sia inserita nel ciclo produttivo, in caso contrario, dovrà essere quello dell'attività effettivamente svolta. 5. Ferma restando la decorrenza dell'obbligo assicurativo e del diritto alle prestazioni dalla data di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, i termini per la presentazione delle denunce di cui all'articolo 12 del Testo Unico sono stabiliti in trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

1.1 SOGGETTI ASSICURATI I soggetti destinatari della norma in esame, individuati dall'articolo 49, comma 2, lett. a) del Decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986 - recante disposizioni in materia di "Imposta sul reddito delle persone fisiche" - sono i percettori di:

"redditi derivanti dagli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, dalla partecipazione a collegi e commissioni e da altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Si considerano tali i rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o professione esercitata dal contribuente ai sensi del comma 1, che pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita".

Quindi anche in questa casistica bisogna valutare se il consigliere svolga una delle attività previste dall'art. 1, D.P.R. n. 1124/1965 ovvero un'attività tra quelle considerate dalla legge a rischio di infortunio e quindi meritevoli di tutela (in genere si tratta di attività che richiedono l'uso di macchinari) o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti (art. 5, D.Lgs. n. 38/2000). Anche l'uso di un PC prevede l'obbligo assicurativo per il "rischio elettrico".

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.