

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 41\_2022 DEL 25 OTTOBRE 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](mailto:info@datamanagement.it)*

powered by **STUDIO  
TRIBUTARIO  
CORINALDESI**

## Indice Argomenti

<b>ADEMPIMENTI</b> .....	<b>2</b>
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di settembre 2022 .....	2
<b>SCADENZARIO OTTOBRE 2022</b> .....	<b>3</b>
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022 .....	3
31 OTTOBRE: CU AUTONOMI .....	3
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	3
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS.....	3
<b>SCADENZARIO NOVEMBRE 2022</b> .....	<b>4</b>
16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022 .....	4
16 NOVEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI .....	4
16 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	4
30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO.....	5
30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	5
30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI .....	5
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>6</b>
OTTOBRE 2022.....	6
NOVEMBRE 2022 .....	6
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>7</b>
CASSAZIONE, IL CERTIFICATO MEDICO ESTERO PRIVO DI “APOSTILLE” NON HA VALORE .....	7
INAIL, AL VIA I BANDI DI FINANZIAMENTO PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	9
TIROCINIO LAVORATORI EXTRACOMUNITARI: PUBBLICATO IL VADEMECUM PER L’ATTIVAZIONE .....	10
<b>FOCUS</b> .....	<b>12</b>
LAVORO DA REMOTO: QUANDO L’ABITAZIONE È UNA “STABILE ORGANIZZAZIONE” PER L’IMPRESA ESTERA.....	12
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>14</b>
CALCOLO LIMITE DIMENSIONALE AI FINI INPS .....	14
<b>NOVITA’ IN MATERIA PENSIONISTICA</b> .....	<b>16</b>
INPS, INDICAZIONI OPERATIVE PER LA RICHIESTA DI TRATTAMENTI FISCALI PARTICOLARI .....	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 settembre 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 settembre 2022 al 14 ottobre 2022, è pari a 6,280367

### 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	4,775423
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	5,182910
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	5,943503
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	6,280367
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

## SCADENZARIO OTTOBRE 2022

### 31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022

**T**ermine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta Mod. 770/2022 mediante invio telematico direttamente o tramite gli intermediari abilitati.

### 31 OTTOBRE: CU AUTONOMI

**E**ntro questa data va effettuato l'invio telematico, all'Agenzia delle Entrate, della Certificazione Unica 2022 contenente esclusivamente redditi 2021 esenti o non dichiarabili tramite Mod. 730/2022 (compensi corrisposti a lavoratori autonomi titolari di partita IVA).

### 31 OTTOBRE: 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 OTTOBRE: 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 dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

## SCADENZARIO NOVEMBRE 2022

### 16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022

**S**i ricorda che entro il 16/11/2022, dovrà essere effettuato il versamento della quarta rata, per chi ha optato per il pagamento rateale, del risultato dell'autoliquidazione 2021/2022.

### 16 NOVEMBRE: 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:

- 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) rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) 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 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

In seguito alla confluenza dell'ente Inpgi nell'ente Inps i datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti dovranno procedere al versamento dei contributi previdenziali all'Inps a mezzo F24 ordinario.

La denuncia contributiva DASM attualmente è utilizzata per la sola gestione separata mentre i lavoratori dipendenti giornalisti dovranno essere denunciati nell'Uniemens.

### 30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenentari 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 NOVEMBRE: 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 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 4° trimestre 2022.

## FESTIVITÀ

### OTTOBRE 2022

Per il mese di Ottobre non sono previste festività.

### NOVEMBRE 2022

**1° Novembre – Tutti i Santi (Ognissanti):** 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.

**4 Novembre – Festività Soppressa:** festività traslata alla prima domenica di Novembre. Tale festività ha lo stesso trattamento economico delle festività cadenti di domenica (1/26mo dello stipendio per i mensilizzati e 1/6 della retribuzione settimanale per i pagati ad ore), a meno che il CCNL preveda espressamente un differente trattamento.



## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### CASSAZIONE, IL CERTIFICATO MEDICO ESTERO PRIVO DI “APOSTILLE” NON HA VALORE

**C**on l’ordinanza n. 24697 emessa lo scorso 11 agosto 2022, la Cassazione ha statuito che il certificato medico redatto all’estero da un medico straniero, privo dell’“apostille”, ossia della formalità richiesta dalla Convenzione dell’Aja del 5 ottobre 1961 (ratificata e resa esecutiva con la L. 1253/1966), non ha valore giuridico in Italia ed è, pertanto, inidoneo a giustificare l’assenza dal lavoro.

Un operaio addetto alle pulizie, dipendente di una società romana, veniva licenziato per aver giustificato la propria assenza con un certificato medico non ritenuto giuridicamente valido. In particolare, il lavoratore, nel periodo in contestazione, si trovava in Marocco e a giustificazione della propria assenza aveva inviato al datore di lavoro due certificati medici, debitamente tradotti in italiano, ma privi dell’“apostilla”, ai fini di attestare la veridicità della firma sull’atto. Impugnato il provvedimento, il lavoratore otteneva dapprima la conferma del licenziamento e successivamente l’annullamento dello stesso in sede di ricorso in appello. I giudici della Corte, infatti, rilevavano che i certificati medici rientravano tra gli atti pubblici per i quali, ai sensi della Convenzione dell’Aja del 1961, era esclusa la necessità della legalizzazione; Peraltro, la mancata legalizzazione dei certificati medici non poteva essere imputata a negligenza della lavoratrice in quanto la Convenzione dell’Aja era stata recepita dal Marocco il 14.8.2016, solo pochi giorni prima della malattia in questione e pertanto trovava applicazione l’ipotesi di insussistenza del fatto contestato tutelabile ai sensi dell’art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970.

Avverso la decisione di secondo grado la società datrice proponeva ricorso per Cassazione con cinque motivi. Con il primo motivo la ricorrente denunciava la violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 5 della Convenzione dell’Aja del 5.10.196, per avere la Corte Distrettuale erroneamente ritenuto che la mancanza dell’“apostille” non costituiva vizio sostanziale del certificato medico nei rapporti col datore di lavoro, tale da rendere ingiustificata l’assenza del lavoratore. Con il secondo motivo lamentava la violazione e falsa applicazione dell’art. 2 del D.L. n. 663/1979 e dell’art. 5 della legge n. 604/66, per avere la Corte di merito erroneamente affermato che, a fronte di un documento non regolare, era onere del datore di lavoro verificare, anche a posteriori, la legittimità dell’assenza. Con il terzo motivo la società denunciava la violazione dell’art. 2119 cc e degli artt. 2104 e 1176 cc, per non avere la Corte considerato, ai fini della valutazione sulla negligenza, che la lavoratrice si era recata in Marocco durante un precedente periodo di malattia (certificato dal 21 al 29 agosto 2016) e che dal 31 agosto al 30 settembre 2016 aveva chiesto un periodo di aspettativa che l’azienda non le aveva concesso. Infine, con il quarto e il quinto motivo la società ricorrente denunciava violazioni di ordine interpretativo e procedurale.

Tutti i motivi venivano esaminati congiuntamente e ritenuti fondati. Ricordavano gli Ermellini che l’“apostille”, inteso come il timbro che viene apposto dal governo di un Paese firmatario della Convenzione dell’Aja del 1961, riconosce la qualità con cui opera il funzionario pubblico che ha sottoscritto il documento, la veridicità della firma e l’identità del timbro o del sigillo del quale il documento è rivestito. L’apposizione di tale timbro non rende più necessaria la legalizzazione del documento da parte dell’autorità diplomatica del Paese di provenienza. Essendo, pertanto, una certificazione che incide sulla autenticità formale e sostanziale di un documento da utilizzare con valore giuridico in un Paese straniero, doveva ritenersi errata



l'affermazione della Corte distrettuale. Affinché la certificazione medica inviata dal lavoratore potesse avere valore giuridico in Italia avrebbe dovuto contenere la "apostille"; in caso negativo, la certificazione è priva di ogni valore giuridico in un Paese straniero, non assumendo alcuna rilevanza nemmeno l'eventuale traduzione in italiano. Ne derivava, pertanto, come la stessa non fosse in realtà idonea a giustificare l'assenza perché non veniva certificata né la provenienza dell'atto da un soggetto abilitato allo svolgimento della professione sanitaria, né la diagnosi e la prognosi di malattia come attestate da un soggetto competente.

Stante ciò, la valutazione dei giudici di seconde cure doveva ritenersi errata in diritto anche nella parte in cui si affermava che al datore di lavoro non sarebbe stato precluso di verificare, anche successivamente, la legittimità dell'assenza. In caso di assenza ingiustificata, infatti, al datore di lavoro grava l'onere di provare la condotta che ha determinato l'irrogazione della sanzione disciplinare e, quindi, di provare il fatto nella sua oggettività, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare gli elementi che possano giustificarlo. Non era, dunque, corretto sostenere che il datore di lavoro avrebbe potuto verificare l'effettiva insussistenza della malattia, stante il vizio sostanziale della documentazione medica inviata a giustificazione dell'assenza del lavoratore.

Per tali motivi il ricorso veniva accolto e la sentenza cassata, con rinvio alla Corte di appello in diversa composizione la quale dovrà procedere ad un nuovo esame tenendo conto dei principi indicati, oltre a decidere in merito alle spese del giudizio.

## INAIL, AL VIA I BANDI DI FINANZIAMENTO PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

**P**arte il Bando di formazione salute e sicurezza sul lavoro per il 2022-2023 dell'INAIL destinato a finanziare la realizzazione e l'erogazione di corsi di formazione tematici a contenuto prevenzionale per gli addetti alla sicurezza nonché ai lavoratori in generale. L'Inail ha infatti stanziato un consistente importo, ripartito in budget regionali o provinciali, per sostenere economicamente tutti quei percorsi formativi aziendali rivolti alla prevenzione in materia di salute e della sicurezza sui posti di lavoro.

In particolare, l'Istituto ha pubblicato l'avviso del 12 ottobre 2022 con cui ha reso noto che sono on line gli avvisi pubblici regionali/provinciali rivolti ai soggetti proponenti la cui finalità è, come si legge, diffondere e implementare buone prassi oltre che la cultura della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro nell'intero territorio nazionale. Peraltro, il comunicato relativo a tali avvisi è stato pubblicato anche sulla Gazzetta Ufficiale n. 239 del 12 ottobre 2022.

I destinatari dei finanziamenti e delle attività formative sono pertanto:

- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale;
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo;
- i responsabili dei servizi di prevenzione e protezione;
- i lavoratori.

Sotto il profilo operativo, dunque, l'Inail precisa che possono presentare domanda di partecipazione tutti quei soggetti proponenti, in forma singola o in aggregazione, ubicati nel territorio regionale/provinciale, indicati negli appositi avvisi pubblici regionali o provinciali; mentre sono ammissibili al finanziamento esclusivamente i progetti che si articolano sulla base del catalogo delle offerte formative, delle condizioni e dei requisiti indicati negli stessi avvisi. L'entità delle risorse stanziato da destinare alla formazione è pari a euro 13.957.710,00 e l'importo complessivo è ripartito in budget regionali/provinciali.

Per quanto concerne invece modalità e tempistiche di presentazione delle domande, sul portale istituzionale, nella sezione "Accedi ai Servizi Online", i soggetti proponenti hanno a disposizione una procedura informatica ad hoc che consente, attraverso un percorso guidato, di inserire la domanda di finanziamento con le modalità indicate negli avvisi pubblici. Le domande di finanziamento devono essere compilate e registrate, esclusivamente in modalità telematica e secondo le regole indicate negli avvisi regionali/provinciali, nonché inoltrate allo sportello informatico per l'acquisizione e la relativa gestione delle pratiche in ordine cronologico.

Le date e gli orari dell'apertura e della chiusura dello sportello informatico per la fase di registrazione dei soggetti proponenti e per la compilazione e l'invio della domanda online, sono pubblicati successivamente nella sezione dedicata all'Avviso pubblico formazione 2022.

Per tutte le ulteriori informazioni e assistenza in merito ai bandi è possibile fare riferimento direttamente al numero telefonico 06.6001 del Contact center Inail, oppure è possibile rivolgersi al servizio "Inail Risponde" nella sezione Supporto del portale.

## TIROCINIO LAVORATORI EXTRACOMUNITARI: PUBBLICATO IL VADEMECUM PER L'ATTIVAZIONE

**A**ggiornato lo scorso 13 ottobre 2022, il Vademecum pubblicato dal Ministero del Lavoro in tema di "Attivazione di tirocini formativi per cittadini stranieri residenti in un Paese terzo" predisposto per facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro dei cittadini non comunitari residenti all'estero, previo periodo di orientamento e formazione disciplinato da una normativa specifica che coinvolge tanto materie di competenza nazionale (es. Testo Unico dell'Immigrazione) quanto materie di competenza regionale (per quanto concerne la crescita professionale).

Per il triennio 2020-2022 il Decreto Ministeriale del 9 luglio 2020 ha statuito il limite massimo di ingressi in Italia degli stranieri in possesso dei requisiti previsti per il rilascio del visto in 7500 unità, finalizzati al completamento di un percorso di formazione iniziato nel Paese di origine.

In particolare, le Regioni e le Province Autonome, ai sensi di legge, avranno competenza per l'attuazione e la gestione dei tirocini, avvalendosi della Piattaforma informatica prevista dalle Linee Guida 2014, mentre il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale sarà competente, di concerto con il Ministero dell'Interno, al rilascio del visto d'ingresso tramite le Rappresentanze diplomatico-consolari italiane all'estero competenti per territorio.

Il soggetto promotore, pubblico o privato, potrà rientrare in una delle seguenti categorie: servizi per l'impiego, istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici e dell'AFAM, fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore (ITS), centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale, comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali, servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici, soggetti autorizzati all'intermediazione dall'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro nonché l'ANPAL stessa.

Il soggetto ospitante, pubblico o privato, sarà la persona fisica o giuridica presso la quale si realizza il tirocinio, purché sia in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e con le norme relative al collocamento obbligatorio. Non dovrà inoltre avere procedure di Cassa Integrazione Guadagni (CIG) straordinaria o in deroga nella medesima unità operativa, salvo accordi con le organizzazioni sindacali, né attivare tirocini per l'espletamento di attività per le quali, nei dodici mesi precedenti, si siano verificati licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, collettivi, per superamento del periodo di malattia stabilito dalla legge, per mancato superamento del periodo di prova o per risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro.

Entrambi i soggetti collaboreranno alla stesura del Progetto formativo individuale (PFI), all'inserimento del tirocinante nel nuovo contesto lavorativo definendo le condizioni organizzative e didattiche, al monitoraggio del percorso formativo e all'attestazione dell'attività svolta e alla nomina di un tutor in possesso di esperienze e competenze adeguate che sia responsabile dell'affiancamento sul luogo di lavoro per tutto il periodo del tirocinio.

La normativa richiede che gli attori sottoscrivano una Convenzione di tirocinio, che contenga informazioni anagrafiche, diritti e obblighi delle controparti (quali il rispetto dell'assicurazione contro gli infortuni o della responsabilità civile verso terzi), stato occupazionale e conoscenze linguistiche del tirocinante, tutor di riferimento, obiettivi del PFI ed eventuale attestato di frequenza di un corso di lingua italiana.

Il tirocinante non potrà ricoprire ruoli o posizioni proprie dell'organizzazione del soggetto ospitante, né sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività o assenti per malattia, maternità o ferie. Inoltre, salvo proroghe o rinnovi adeguatamente motivati, la durata massima prevista sarà di 12 mesi e darà diritto a un'indennità di partecipazione stabilita dalle normative regionali, oltre alla copertura delle spese di vitto e alloggio.

Una volta predisposti i documenti necessari, il soggetto promotore avrà l'onere di trasmetterli al competente servizio regionale o provinciale attraverso la procedura prevista dalle Regioni o dalle Province autonome che, entro 60 giorni, verificheranno la sussistenza dei requisiti di ammissibilità concedendo il visto regionale al progetto di tirocinio oppure rifiutandolo, dandone comunicazione per iscritto. In caso di documentazione mancante o incompleta l'ufficio competente richiederà le necessarie integrazioni entro un congruo termine, pena l'archiviazione della domanda. Il visto rilasciato, invece, avrà una validità di 6 mesi e consentirà allo straniero, entro 8 giorni dal suo ingresso in Italia, di richiedere il Permesso di soggiorno per motivi di tirocinio alla Questura della Provincia in cui si trova.

Il tirocinio dovrà essere attivato entro 15 giorni dalla richiesta del Permesso di soggiorno, inviando in modalità telematica la Comunicazione Obbligatoria per l'attivazione e per l'eventuale proroga. Al fine di attestare il regolare svolgimento, è richiesto l'utilizzo di un registro presenze in cui annotare le attività, le date e gli orari di entrata/uscita e delle pause. Al termine il soggetto ospitante potrà decidere, avendone informato il tirocinante, se prorogare l'esperienza formativa nei limiti di durata complessiva di 12 mesi oppure se instaurare un rapporto di lavoro subordinato, trasmettendo la Comunicazione obbligatoria.

La conversione del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, subordinato o autonomo, potrà avvenire nei limiti delle "quote" assegnate, di anno in anno, agli Ispettorati territoriali del lavoro dal cosiddetto "decreto flussi" e, per l'avvio della procedura, il tirocinante dovrà compilare telematicamente il "modello VA" seguendo le indicazioni riportate sul portale del Ministero dell'Interno.

Il tirocinio in Italia di cittadini residenti in Paesi extra UE si configura, pertanto, come un meccanismo potenzialmente efficiente di incontro domanda-offerta e uno strumento per favorire, inoltre, la mobilità circolare dei lavoratori e lo scambio di competenze tecniche e professionali tra sistemi produttivi, a sostegno di processi di innovazione e di complementarità produttive.

## FOCUS

### LAVORO DA REMOTO: QUANDO L'ABITAZIONE È UNA "STABILE ORGANIZZAZIONE" PER L'IMPRESA ESTERA

**N**ell'attuale scenario lavorativo di diffusione del lavoro da remoto, le imprese devono prendere in considerazione il rischio che l'abitazione dei lavoratori configuri una stabile organizzazione (nella c.d. "home-office").

In realtà, sul punto, l'approccio impiegato dal Commentario al modello OCSE risulta a tratti anacronistico giacché, non solo si limita ad archiviare la questione come 'residuale', quando afferma che nella maggior parte dei casi le persone lavorano da remoto nello stesso Stato della casa madre, ma non considera altresì che molte professioni non richiedono postazioni fisse e uffici, prestandosi al contrario ad essere svolte in qualsiasi luogo.

In particolare, lo stesso Commentario, all'art 5 del modello OCSE indica tre specifiche condizioni indispensabili a configurare una stabile organizzazione nel territorio dello Stato:

- il fatto che la casa di abitazione sia "a disposizione" dell'impresa localizzata nell'altro Stato;
- il carattere continuativo del suo utilizzo;
- lo svolgimento di attività che rientrano nel core business della casa madre estera.

In primo luogo, il paragrafo 18 del modello precisa che la casa di abitazione è considerata a disposizione dell'impresa solo laddove la stessa abbia richiesto al dipendente di utilizzarla per l'attività lavorativa senza fornirgli un ufficio, e se naturalmente il tipo di attività svolta renda necessaria tale dotazione.

È chiaro, però, che in un contesto lavorativo sempre dinamico e in transizione, come quello attuale, il criterio individuato dal Commentario non risulta certamente efficace ad affermare o escludere la presenza di un controllo da parte dell'impresa estera. Difatti, un indizio di un possibile controllo da parte dell'impresa estera potrebbe sostanziarsi nel corrispettivo erogato al lavoratore a titolo di affitto di una stanza.

Stante ciò, la dottrina ha individuato, per contro, altre situazioni certamente più comuni nella realtà, in cui il datore di lavoro, pur non offrendo una specifica remunerazione per l'utilizzo dell'abitazione, effettui il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore come ad esempio per energia elettrica e connessione Internet oppure richieda l'apposizione dell'insegna aziendale fuori dall'abitazione, proprio in ragione del fatto che il lavoratore utilizza lo spazio su mandato dell'impresa estera.

Vi sono poi anche altri elementi o criteri volti a ravvisare il controllo da parte dell'impresa, quali ad esempio:

- il lavoratore non ha a disposizione un altro ufficio nello Stato in cui ha sede la società;
- l'impresa accetta che il lavoratore svolga attività dalla propria abitazione nello Stato di residenza mediante espressa indicazione sul contratto di lavoro;
- l'attività svolta da remoto non è sporadica bensì continuativa e/o pianificata;
- il datore di lavoro ha interesse a che l'attività venga condotta da remoto nell'altro Stato per ragioni commerciali.

Ad ogni modo, per evitare contestazioni da parte degli uffici ispettivi è opportuno che la modalità di lavoro in remoto sia normata mediante un accordo tra le parti ai sensi dagli artt. 18-23 del D.lgs. 81/2017, secondo

le cui previsioni il datore di lavoro accerta il trasferimento del lavoratore nel proprio Stato di residenza per motivazioni di carattere personale e non già per l'interesse della stessa impresa ad espandersi sul mercato dell'altro Stato.

Per di più, vi è una stabile organizzazione anche quando, al netto delle circostanze illustrate, il lavoratore ha l'autorità a partecipare a negoziazioni o ad accordi in nome della società, assumendo quindi la qualità di agente. Infine, se l'attività esercitata dal lavoratore è un'attività preparatoria e ausiliaria, come nell'ipotesi in cui il lavoratore svolga da remoto l'attività di assistenza informatica alle dipendenze di una società di consulenza, non sussiste invece stabile organizzazione.

## IL QUESITO DEL MESE

### CALCOLO LIMITE DIMENSIONALE AI FINI INPS



#### Richiesta:

Avrei bisogno di una conferma sul limite dimensionale di una azienda nostra cliente, inquadrata nel settore industria con un numero di unità da 15 a 50 dipendenti, che nel calcolo della media del primo semestre 2022 risulta aver superato i 50 dipendenti.

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota di CIGO più elevata, l'obbligo dovrebbe scattare nel prossimo anno 2023, conteggiando la media dell'intero anno 2022 se superiore alle 50 unità.

Alla luce della nuova circolare INPS 76 del 30/6/2022, non dobbiamo fare azioni di ricalcolo corretto?

Applichiamo la riduzione dello 0,63 alla CIGS e manteniamo la CIGO all'1,70%.



#### Risposta:

La Circolare 18/2022 al paragrafo 2. Cassa integrazione ordinaria (CIGO) precisa che: "Il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo sensibile la disciplina della CIGO che, quindi, non subisce sostanziali modifiche né sul fronte normativo né su quello regolamentare. .... In merito a tutti gli altri aspetti, compresi quelli inerenti alla contribuzione di finanziamento, si rimanda a quanto già illustrato dall'Istituto in materia con precedenti messaggi e circolari." Concetto ribadito nella Circolare INPS 76/2022 paragrafo 3 "La novella normativa non ha modificato in modo sensibile la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, i cui relativi obblighi contributivi rimangono regolamentati dall'articolo 10 e dall'articolo 13 del D.lgs n. 148/2015..."

Infatti andando a esaminare l'art. 13 del D.Lgs. 148/2015 al comma 2 rileviamo che la norma non ha subito variazioni dal 24/09/2015 "2. Ai fini della determinazione del limite di dipendenti, indicato al comma 1, il limite anzidetto è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. L'impresa è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui al comma 1. Agli effetti di cui al presente articolo sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda." Quindi è corretto che la contribuzione Cigo per l'anno 2022 punti sulla media anno 2021. Invece non risulta corretto applicare la riduzione cigs che è destinata ad una platea differente rispetto le aziende industriali. Infatti il comma 220 dell'articolo 1 della legge n. 234/2021 dispone che "l'aliquota di finanziamento di cui al comma 1-bis dell'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come introdotto dalla presente legge, è ridotta di 0,630 punti percentuali per i datori di lavoro di cui alla lettera c) del comma 219". L'aliquota a cui si fa riferimento è l'aliquota cigs e i "datori di lavoro di cui alla lettera c) del comma 219" sono i datori di



lavoro destinatari del FIS che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti. La Circolare Inps 18/2022 ha poi interpretato in maniera più estensiva prevedendo che: “Tale riduzione si applica anche ai datori di lavoro di cui all’articolo 20, comma 3-ter, lettere a) e b), del D.lgs n. 148/2015 (comma introdotto dall’art. 1, comma 198, della legge di Bilancio 2022) e ai datori di lavoro di cui all’articolo 1, comma 219, lett. d) della legge n. 234/2021 che, nel semestre precedente, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti. Trattasi in “aggiunta” di

- 1) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- 2) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all’articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.
- 3) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici, che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti.

## NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

### INPS, INDICAZIONI OPERATIVE PER LA RICHIESTA DI TRATTAMENTI FISCALI PARTICOLARI

Con il messaggio n. 3783 pubblicato lo scorso 19 ottobre 2022 sul proprio portale, l'INPS ha fornito le indicazioni operative per richiedere l'applicazione di una maggiore aliquota fiscale sui trattamenti e/o per la rinuncia alle detrazioni d'imposta. Di seguito si riporta il testo integrale del messaggio.

Come già illustrato nel messaggio n. 3404/2021, i beneficiari delle prestazioni pensionistiche e previdenziali interessati all'applicazione dell'aliquota più elevata degli scaglioni annui di reddito e/o al non riconoscimento, in misura totale o parziale, delle detrazioni d'imposta per reddito, di cui all'articolo 13 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), sono tenuti a darne comunicazione all'INPS ogni anno.

Al riguardo, si rende noto che le relative richieste possono essere inoltrate all'Istituto compilando l'apposita dichiarazione on line accedendo al servizio dedicato "Detrazioni fiscali – Domanda e gestione" disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

Si comunica inoltre che, a partire dal 15 ottobre 2022, è possibile acquisire le suddette richieste anche per il periodo d'imposta 2023.

Resta fermo che, in assenza di esplicita comunicazione, l'Istituto in qualità di sostituto d'imposta procederà, ai sensi della normativa vigente, ad applicare le aliquote per scaglioni di reddito e a riconoscere le detrazioni d'imposta, di cui al citato articolo 13 del TUIR, sulla base del reddito erogato.

**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](mailto:info@datamanagement.it).