

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 04 DEL 30 GENNAIO 2023

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Detassazione premi di produttività: pubblicato il Report al 16 gennaio 2023</i>	<i>3</i>
<i>L'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deve rispettare la privacy</i>	<i>3</i>
<i>Anche la sola presenza di un lavoratore in nero sospende l'attività.....</i>	<i>4</i>
<i>Il decreto sullo Whistleblowing rispetta la privacy.....</i>	<i>5</i>
<i>Smart working in Italia: ai fini fiscali rileva dove si risiede e si lavora.....</i>	<i>6</i>
<i>Ai fini fiscali rileva la data di consegna delle azioni</i>	<i>7</i>
<i>ZFU per il Sisma del Centro Italia: agevolazioni contributive anche per il 2023</i>	<i>8</i>
<i>La borsa di studio percepita dal cittadino tedesco in Italia deve essere tassata sul nostro territorio</i>	<i>9</i>
<i>Smart working: rileva la nozione di residenza fiscale ex TUIR e Convenzione Italia - U.K.</i>	<i>9</i>
APPROFONDIMENTI	11
<i>Disponibili le istruzioni per l'esonero contributivo 2-3% a favore del lavoratore</i>	<i>11</i>
<i>Flussi d'ingresso 2022: on line il modulo per richiedere la disponibilità.....</i>	<i>15</i>
<i>IN G.U. il Decreto Flussi 2022.....</i>	<i>16</i>
<i>Lavoro occasionale: aumentano gli oneri di pagamento con bonifico.....</i>	<i>17</i>
<i>L'autoliquidazione Inail 2022/2023</i>	<i>19</i>
<i>Bonus erogato nell'anno successivo al cambio di residenza: rileva la Convenzione Italia - Svizzera.....</i>	<i>23</i>

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Detassazione premi di produttività: pubblicato il Report al 16 gennaio 2023

Il Ministero del Lavoro, con un comunicato stampa del 19 gennaio 2023, ha reso noto di aver pubblicato il Report sull'andamento dei premi di produttività, ricavato dalla procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali, relativo alla detassazione dei premi di produttività.

Il Report, aggiornato al 16 gennaio 2023, si compone di due parti: nella prima è fornita un'indicazione del trend della misura e della sua diffusione territoriale; nella seconda, invece, è svolto il monitoraggio dei soli contratti "attivi".

Alla data di chiusura, sono stati depositati 79.367 contratti; 7.201 depositi di conformità si riferiscono a contratti tuttora attivi; di questi, 6.590 sono riferiti a contratti aziendali e 611 a contratti territoriali.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i contratti ritroviamo che il 75% è concentrato al Nord, il 17% al Centro il 8% al Sud.

L'uso dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deve rispettare la privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali, con la Newsletter del 24/01/2023, ha reso noto che avvierà un tavolo di confronto con Ministero e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, al fine di attuare maggiori controlli e rigorose garanzie per l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato nel rapporto di lavoro, pubblico e privato.

In sostanza la finalità è quella di conciliare il rispetto del Gdpr (Reg. UE 679/2016) con il Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022), così da supportare i datori di lavoro nella corretta applicazione della nuova normativa in vigore dallo scorso 13 agosto.

Il decreto legislativo, che si applica ai contratti di tipo subordinato e ad altre forme di lavoro, ha introdotto, tra l'altro, l'obbligo per il datore di lavoro di informare adeguatamente i lavoratori nel caso utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio

automatizzati ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, o per altre attività collegate al rapporto di lavoro e alla sua gestione.

I dipendenti, ad esempio, dovranno poter conoscere i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi automatizzati, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni nonché la robustezza e la cybersicurezza dei sistemi. Tali obblighi informativi, ha chiarito il Garante, non sostituiscono quelli già previsti dal Gdpr.

L'Autorità ha anche ricordato che l'introduzione delle nuove garanzie non modifica le tutele già previste dal Regolamento UE per la protezione dei dati personali e dallo Statuto dei lavoratori. L'adozione di sistemi di monitoraggio nel contesto lavorativo deve quindi sempre essere oggetto di una preliminare verifica, da parte del datore di lavoro, delle condizioni di liceità stabilite dalla disciplina in materia di controlli a distanza, nonché di una valutazione dei rischi per verificarne l'impatto sui diritti e sulle libertà degli interessati.

Riguardo, infine, a sistemi particolarmente invasivi, come gli strumenti di machine learning, di rating e ranking, il Garante ha sottolineato che il loro impiego pone criticità in termini di proporzionalità e rischia di porsi in contrasto con i principi di protezione dei dati e con le norme nazionali di settore a tutela della libertà, della dignità e della sfera privata del lavoratore.

Anche la sola presenza di un lavoratore in nero sospende l'attività

L'INL, con la nota prot. n. 162 del 24 gennaio 2023, ha precisato che il personale ispettivo potrà disporre la sospensione dell'attività anche quando riscontra la presenza di un solo lavoratore in nero, se viene accertata la violazione delle norme sulla sicurezza.

La precisazione dell'Ispettorato nasce dal fatto che a seguito delle modifiche apportate all'art. 14 del D.lgs. 81/2008 dal DL 146/2021, a decorrere dal 22 ottobre 2021, il provvedimento di sospensione viene adottato quando il servizio ispettivo riscontra, in sede di verifica, che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulta occupato in nero, nel senso che nei loro confronti il datore di lavoro non ha effettuato la preventiva comunicazione obbligatoria di assunzione al centro per l'impiego, a meno che non venga accertato che il lavoratore in nero è l'unico dipendente.

Ma secondo la norma citata, la sospensione opera anche in presenza di gravi violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro indicate all'allegato 1 al TU sicurezza.

Secondo l'INL la disposizione normativa deve essere intesa nel senso che la deroga all'adozione del provvedimento di sospensione (ossia quando si è in presenza di un solo

lavoratore e questo è occupato in nero), trova la sua eccezione (e quindi la sospensione dell'attività viene disposta dall'INL) nel caso in cui sia accertata anche la violazione delle norme sulla sicurezza, come ad esempio la mancanza del DVR o della nomina del RSPP.

Pertanto, la sospensione non troverà applicazione soltanto nel caso in cui, pur essendo presente sul luogo di lavoro un lavoratore in nero, questo è l'unico dipendente e non sussistono altre violazioni delle norme sulla sicurezza.

In questo caso però il personale ispettivo dovrà adottare misure idonee atte a garantire la totale sicurezza per la salute dei lavoratori durante il lavoro, disponendo eventualmente l'allontanamento del lavoratore sino alla completa regolarizzazione delle prescrizioni imposte e degli adempimenti assicurativi.

Il decreto sullo Whistleblowing rispetta la privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali, con la Newsletter del 24/01/2023, ha espresso parere favorevole sullo schema di decreto legislativo che dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, la cd. direttiva whistleblowing.

Lo schema di decreto riconduce ad un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela delle persone che segnalano violazioni di norme, tra le quali quelle in materia di protezione dati, di cui siano venute a conoscenza in ambito lavorativo, sia pubblico che privato. Dall'ambito di applicazione del decreto sono escluse le contestazioni o le rivendicazioni di carattere personale nei rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico e le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale o di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale.

Lo schema di decreto legislativo recepisce pressoché tutte le indicazioni fornite dall'Autorità al Governo nell'ambito dei lavori preliminari alla stesura del testo attuale, con particolare riguardo alla nozione di violazione, al perfezionamento degli obblighi di riservatezza, alla revisione del termine massimo di conservazione della documentazione.

Lo schema prescrive che il canale di segnalazione deve garantire la riservatezza assoluta del segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione stessa (anche mediante il ricorso alla crittografia).

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, in forma orale, per telefono o attraverso sistemi di messaggistica vocale, oppure infine mediante un incontro diretto. Le informazioni sulle modalità per effettuare il whistleblowing devono essere pubblicate nel sito internet del datore di lavoro in modo chiaro, visibile e accessibile. Con le stesse modalità e garanzie di riservatezza è inoltre prevista la possibilità di effettuare la segnalazione su di un canale esterno attivato presso l'ANAC in caso di assenza o inefficacia dei canali di segnalazione interna, di timore di ritorsione o pericolo per l'interesse pubblico.

Le segnalazioni possono essere conservate solo per il tempo necessario alla loro definizione e comunque per non più di cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale.

Smart working in Italia: ai fini fiscali rileva dove si risiede e si lavora

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 124/2023, ha precisato nuovamente che il dipendente di società estera che in Italia risiede fiscalmente e svolge l'attività lavorativa in smart working, deve versare le imposte solo nel nostro Paese.

Secondo l'Agenzia delle Entrate, per determinare dove rileva fiscalmente il reddito di lavoro dipendente, non deve essere presa in considerazione solo la normativa italiana (TUIR) che fa riferimento alla residenza fiscale, ma anche la Convenzione contro le doppie imposizioni stipulata con lo Stato straniero nel quale ha la sede il datore di lavoro.

Quest'ultima (nel caso di specie tra Italia e Paesi Bassi) prevede, come regola generale, che la tassazione esclusiva dei redditi, corrisposti a fronte della prestazione di un'attività di lavoro dipendente, deve avvenire nello Stato di residenza del beneficiario dei medesimi, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato contraente il Trattato internazionale; ipotesi in cui tali remunerazioni sono assoggettate ad imposizione concorrente in entrambi i Paesi.

Al riguardo, l'Agenzia delle Entrate rileva che i redditi di lavoro dipendente, erogati al dipendente in smart working dalla società straniera, risulterebbero corrisposti ad un residente italiano a fronte di un'attività lavorativa svolta nel nostro Paese (in sostanza lo Stato di residenza del beneficiario dei redditi e quello della fonte degli stessi coincidono).

Ne consegue che i redditi sono da assoggettare ad imposizione esclusiva in Italia.

Comunque, il Contribuente potrà richiedere alle competenti Autorità fiscali estere il rimborso della ritenuta alla fonte subita su tali redditi.

Ai fini fiscali rileva la data di consegna delle azioni

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 168/2023, ha reso noto che, in caso di piani di incentivazione ai dipendenti (stock option), ai fini della tassazione del reddito in capo al lavoratore, rileva il momento in cui viene trasferita la titolarità delle azioni, ossia la data in cui le stesse sono state assegnate.

Nel caso esaminato dall'Agenzia delle Entrate, un'azienda aveva assegnato ai dipendenti delle virtual share che davano diritto a ricevere un pagamento in contanti al verificarsi di un certo evento.

Quando si è verificato l'evento previsto, l'azienda ha optato per il pagamento in azioni in luogo di quello in contanti, trasferendo le stesse azioni ai dipendenti in un momento successivo.

A mero titolo prudenziale il datore di lavoro ha determinato il reddito di lavoro dipendente, relativo alla predetta operazione e applicato le ritenute d'acconto, individuando il valore normale delle azioni alla data di esercizio dell'opzione.

All'azienda però è venuto il dubbio se non fosse più corretto determinare il valore normale delle azioni in un momento successivo all'opzione, ossia alla data di trasferimento delle stesse ai dipendenti.

Secondo l'Agenzia delle Entrate, al fine di determinare quale sia il momento in cui le azioni ricevute per effetto dell'esercizio del diritto di opzione, nell'ambito di piani di incentivazione dei dipendenti (cd. stock option), devono considerarsi acquisite nella disponibilità del dipendente e, conseguentemente, rilevare ai fini della tassazione in capo allo stesso, nella prassi è stato chiarito che tale momento va individuato nella data di assegnazione delle azioni che coincide con quella di esercizio dell'opzione, a prescindere dal fatto che la materiale emissione o consegna del titolo avvengano in un momento successivo (circolare A.E. 54E del 2008).

Nel caso in esame però l'assegnazione del virtual share non ha dato diritto all'assegnazione delle azioni, ma ha attribuito solo un diritto a ricevere un pagamento in contanti.

Dato che l'opzione al pagamento delle azioni è stata effettuata dall'azienda, che in un momento successivo le ha trasferite ai dipendenti, ai fini della tassazione la data per determinare il valore normale è quello della materiale consegna delle azioni stesse ai lavoratori.

ZFU per il Sisma del Centro Italia: agevolazioni contributive anche per il 2023

L'INPS, con il messaggio n. 389 del 25 gennaio 2023, ha reso noto che l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali previsto dall'art. 46, c. 2, lett. d), del D.L. 50/2017 (L. 96/2017), è riconosciuto, per effetto dell'entrata in vigore della L. di Bilancio 2023 (L. 197/2022), anche per il periodo di imposta 2023.

Allo scopo, appare opportuno ricordare che l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, a carico dei datori di lavoro, è stato introdotto dal D.L. 50/2017 a seguito dell'istituzione della zona franca urbana per i Comuni del Centro Italia colpiti dagli eventi calamitosi verificatisi nei territori delle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria a fare data dal 24.8.2016. Inizialmente, i periodi di imposta interessati all'esenzione erano circoscritti agli anni 2017 e 2018 e, successivamente gli stessi sono stati prolungati - nei limiti delle risorse disponibili e nel rispetto del regime *de minimis* in materia di aiuti di Stato - anche ai periodi di imposta 2019, 2020, 2021 e 2022. Da ultimo, per effetto di quanto disposto dall'art. 1, c. 746, della L. 197/2022, detto esonero sarà riconosciuto anche per l'anno in corso.

L'autorità competente in ordine alle modalità di concessione delle agevolazioni contributive in commento è il Ministero delle Imprese e del made in Italy.

I destinatari dei provvedimenti di riconoscimento delle agevolazioni da parte del Dicastero possono utilizzare il credito verso l'erario per i versamenti dei contributi obbligatori dovuti all'INPS nei periodi di imposta ammissibili (dal 2017 al 2023).

Per quanto riguarda le modalità di fruizione delle agevolazioni, l'INPS ha confermato le indicazioni operative già fornite con la circolare 48/2019, evidenziando, quindi, che le stesse possono essere fruite attraverso la riduzione dei versamenti, da effettuarsi con il modello di pagamento "F24", da presentare esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate (ENTRATEL e FISCONLINE). A tale proposito, ai fini dell'utilizzo in compensazione, a mezzo modello "F24", delle agevolazioni previste dall'articolo 46 in commento, l'Agenzia delle Entrate ha istituito, a oggi, i codici tributo "Z148", "Z149", "Z150", "Z162", "Z164" e "Z165"

La borsa di studio percepita dal cittadino tedesco in Italia deve essere tassata sul nostro territorio

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 120 del 20 gennaio 2023, ha chiarito che, in virtù della Convenzione contro le doppie imposizioni Italia – Germania (art. 19, par. 1, lett. a), la borsa di studio mensile percepita da un cittadino tedesco per un tirocinio effettuato presso un'amministrazione italiana, è assoggettata ad imposizione in Italia (Stato della fonte del reddito in esame). Detto reddito, quindi, non sosterà le tasse in Germania e le ritenute alla fonte, operate dall'amministrazione italiana, non possono essere oggetto di rimborso.

Nella fattispecie esaminata, l'istante, residente in Germania ed iscritto all'AIRE sin dal XXXX, segnalava di aver percepito una borsa di studio mensile da una pubblica amministrazione italiana a fronte dell'attività di tirocinante svolta per un periodo continuativo di sei mesi, a seguito della procedura di assunzione mediante concorso pubblico presso la stessa amministrazione.

Tale borsa di studio è stata assoggettata dall'amministrazione erogante, in qualità di sostituto d'imposta, alle ritenute previste dalla vigente normativa interna italiana.

Al riguardo, l'istante faceva presente di essere rimasto residente e fiscalmente domiciliato in Germania nel periodo di riferimento.

Smart working: rileva la nozione di residenza fiscale ex TUIR e Convenzione Italia – U.K.

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 127 del 20 gennaio 2023, ha chiarito che i compensi versati dal datore di lavoro inglese al cittadino italiano iscritto all'AIRE, che svolge la propria attività in "lavoro agile" in Italia, se risulta fiscalmente residente nel territorio in base all'art. 2 del TUIR e alla convenzione contro le doppie imposizioni Italia – Regno Unito, sono imponibili soltanto in Italia.

Nella fattispecie esaminata, l'istante risultava essere residente nel Regno Unito ed iscritto all'AIRE; tuttavia, faceva presente di essersi trasferito dal 30 agosto dell'anno X in Italia, presso la casa dei genitori, continuando a svolgere in smart working dal nostro Paese la sua attività lavorativa alle dipendenze di un datore di lavoro inglese.

L'istante rilevava, inoltre, di aver disdetto il contratto d'affitto del proprio appartamento a Londra, chiedendo, al contempo, al datore di lavoro il trasferimento della sede dell'attività lavorativa.

APPROFONDIMENTI

Disponibili le istruzioni per l'esonero contributivo 2-3% a favore del lavoratore

L'INPS, con la circolare n. 7 del 24 gennaio 2023, ha fornito le istruzioni per l'applicazione dell'esonero contributivo sulla quota IVS a carico del lavoratore, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, applicabile per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 ai sensi dell'art. 1, c. 281 della L. n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023).

L'esonero trova applicazione per tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, purché vengano rispettati i limiti della retribuzione mensile, da intendersi come retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di 2.692 euro (ai fini della riduzione del 2%) e di 1.923 euro (ai fini della riduzione del 3%), maggiorati, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Criteri applicativi dell'esonero

Il limite massimo mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro, per la verifica dell'applicabilità dell'esonero e della sua misura, è riferito alla retribuzione imponibile nel suo complesso. Nelle ipotesi in cui viene superato il massimale annuo della base contributiva e pensionabile, ai fini della valutazione del tetto mensile deve essere considerata anche la quota di retribuzione non imponibile ai fini IVS.

La valutazione circa l'applicabilità dell'esonero deve essere effettuata mensilmente secondo i seguenti criteri:

- se la retribuzione imponibile del mese supera il limite di 2.692 euro, per quel mese non spetta alcuna riduzione della quota a carico del lavoratore;
- se la retribuzione imponibile del mese supera il limite di 1.923 euro, ma è di importo minore o pari a 2.692 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore può essere riconosciuta, per quel mese, nella misura del 2%;
- se la retribuzione mensile non supera il limite pari a 1.923 euro, la riduzione contributiva, per quel mese, è applicabile nella misura del 3%.

Ne consegue che l'esonero può assumere, in relazione ai differenti mesi, un'entità diversa, così come può non trovare applicazione in caso di superamento del massimale di 2.692 euro.

Rimane fermo che i massimali mensili di riferimento (2.692 euro e 1.923 euro), devono essere maggiorati, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Diversamente, nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia ad esempio la quattordicesima mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione contributiva potrà trovare applicazione solo nell'ipotesi in cui l'ammontare della quattordicesima mensilità o dei suoi ratei, sommato/sommato alla retribuzione imponibile, non ecceda il massimale di retribuzione mensile previsto per la legittima applicazione delle due riduzioni. Se tale limite è superato, l'esonero in trattazione, nel mese di riferimento, non potrà trovare applicazione sull'intera retribuzione imponibile.

Come anticipato, la riduzione è applicabile ai periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, pertanto:

- se il lavoratore ha cessato il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2022 e, nel corso dell'anno 2023, sono state erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non può trovare applicazione;
- se il lavoratore cesserà il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2023 e, nel corso dell'anno 2024, gli saranno erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), l'esonero, nell'anno 2024, su tali ultime competenze, non potrà trovare applicazione;
- nelle ipotesi di continuità del rapporto di lavoro, l'esonero non potrà trovare applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2024, pur se riferiti al 2023 (quali, ad esempio, i compensi erogati per attività straordinarie).

Tredicesima mensilità

Nel mese di competenza di dicembre 2023, l'esonero dovrà essere calcolato, distintamente, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese che sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel medesimo mese.

Se, invece, i ratei di mensilità aggiuntiva sono erogati nei singoli mesi, la riduzione della quota a carico del lavoratore potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione lorda (se inferiore o uguale al limite di 2.692 euro o di 1.923 euro), sia sui ratei di tredicesima, qualora l'importo di tali ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224 euro

(pari all'importo di 2.692 euro/12) ovvero di 160 euro (pari all'importo di 1.923 euro/12). È quindi possibile che, nel singolo mese, la riduzione applicata sulla retribuzione mensile abbia un'entità diversa rispetto alla riduzione applicata sul rateo di tredicesima.

Ad esempio, laddove la retribuzione mensile sia superiore a 1.923 euro ma inferiore o pari a 2.692 euro, mentre il rateo di tredicesima abbia un importo minore o uguale a 160 euro, il lavoratore avrà diritto a una riduzione del 2% sulla retribuzione imponibile mensile e a una riduzione del 3% sul rateo di tredicesima.

Se il rapporto di lavoro, per il quale si sta fruendo dell'esonero contributivo, cessa prima di dicembre 2023, la riduzione di 2 o 3 punti percentuali potrà essere applicata anche sulle quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione. In tal caso, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riparametrato al numero di mensilità maturate alla data di cessazione, moltiplicando l'importo di 224 euro (per l'applicazione del 2%) o di 160 euro (per l'applicazione del 3%) per il numero di mensilità maturate alla data della cessazione. Analoghi criteri devono essere seguiti per la gestione delle ipotesi di inizio o di sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno che non danno diritto alla maturazione dei ratei di tredicesima.

Pluralità di denunce mensili

Se si realizzino variazioni del rapporto di lavoro che comportano la presentazione di più denunce individuali per il medesimo lavoratore (ad esempio, variazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato), il limite mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro deve riferirsi al rapporto di lavoro unitariamente considerato. Pertanto, il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile.

Analoghe considerazioni valgono per le seguenti ipotesi:

- operazioni societarie e di cessione di contratto che comportano il passaggio dei lavoratori senza soluzione di continuità, nel corso del mese, da un soggetto a un altro;
- se nel medesimo mese vi siano più denunce da parte dello stesso datore di lavoro (ad esempio, nelle ipotesi di personale che transita da una posizione contributiva a un'altra).

In tali casi, al sussistere delle condizioni, l'esonero sarò quindi fruito pro quota nelle singole denunce mensili.

Diversamente, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro (ad esempio, in forza di due rapporti di lavoro part-time con distinte e autonome denunce contributive), il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese.

Ulteriori chiarimenti

- Sono inclusi nell'ambito di applicazione della misura agevolata anche i rapporti di apprendistato, sempre nel rispetto della soglia limite di retribuzione mensile.
- L'agevolazione non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015.
- Il diritto alla fruizione dell'agevolazione non è subordinato al possesso del DURC.
- L'applicazione della predetta misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.
- L'esonero è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Uniemens

I datori di lavoro dovranno esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di gennaio 2023, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. Nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Nel caso di applicazione dell'esonero nella misura del 3%, ai fini della compilazione del flusso è stato istituito il <CodiceCausale> "L098" avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori art 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197". Il codice per la tredicesima mensilità erogata in unica soluzione a dicembre è "L099", mentre quello per i ratei mensili è "L100".

Se viene applicato nella misura del 2% continuano ad essere utilizzati i codici in uso nel 2022.

Per i datori di lavoro che abbiano già provveduto all'elaborazione delle buste paga e dei cedolini per la mensilità di gennaio 2023 e che non abbiano potuto procedere all'esposizione dei suddetti codici sul medesimo flusso di competenza, potranno, in alternativa, portare a conguaglio le somme valorizzando i codici sopra riportati nel flusso Uniemens di competenza febbraio 2023, con indicazione 01.2023 all'interno dell'elemento <AnnoMeseRif>.

Flussi d'ingresso 2022: on line il modulo per richiedere la disponibilità

L'ANPAL, con DCS n. 10 del 26 gennaio 2023, ha diffuso il modulo per la richiesta di personale che il datore di lavoro deve inoltrare al centro per l'impiego prima di richiedere il nulla osta allo Sportello Unico per l'immigrazione.

L'art. 9 del DPCM 29 dicembre 2022 (c.d. Decreto Flussi 2022) ha previsto, richiamando l'art. 22 del T.U. immigrazione, che chi intende assumere una persona non comunitaria residente all'estero deve prima presentare al centro per l'impiego competente una richiesta di personale per verificare la disponibilità di lavoratori con le caratteristiche richieste e poi richiedere il nulla osta al lavoro allo Sportello unico per l'immigrazione.

La verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale si intende compiuta in uno di questi casi:

- se sono trascorsi 15 giorni lavorativi dalla richiesta senza riscontro da parte del centro per l'impiego,
- se, a seguito del colloquio di selezione, e prima della richiesta di nulla osta, il datore di lavoro accerta che il lavoratore inviato dal centro per l'impiego non è idoneo
- se sono trascorsi 20 giorni lavorativi dalla richiesta, senza che i lavoratori inviati dal centro per l'impiego si siano presentati al colloquio di selezione chiesto dal datore di lavoro, né abbiano fornito un motivo giustificato per l'assenza.

In precedenza, lo stesso ANPAL (nota prot. n. 17273 del 20 dicembre 2022) aveva evidenziato che nel modulo il datore di lavoro deve indicare: la qualifica che il lavoratore ricoprirà e le mansioni, facendo riferimento alla nomenclatura e alla classificazione delle unità professionali dell'Istat, i requisiti richiesti, il luogo e l'orario di lavoro, la tipologia contrattuale che si vuole proporre, la durata del contratto di lavoro e la retribuzione prevista o i riferimenti al CCNL applicato.

Secondo l'ANPAL il datore di lavoro dovrà comunicare tempestivamente al centro per l'impiego: l'esito del colloquio di selezione, ogni informazione utile ai fini della gestione della richiesta, che il lavoratore inviato dal centro per l'impiego non si è presentato al

colloquio di selezione, né ha fornito un motivo giustificato per l'assenza, che il lavoratore inviato dal centro per l'impiego non è risultato idoneo al colloquio di selezione oppure che il lavoratore inviato dal centro per l'impiego ha rifiutato la proposta contrattuale.

Se il centro per l'impiego, invece, entro i predetti 15 giorni lavorativi, non effettua alcuna comunicazione circa la disponibilità di lavoratori a ricoprire il ruolo ricercato, il datore di lavoro può procedere a richiedere il nulla osta allo Sportello Unico per l'immigrazione, considerandosi espletata la verifica dell'indisponibilità richiesta dalla norma di legge.

Infine, segnala la nota ANPAL che, al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, i centri per l'impiego promuoveranno approfondimenti circa le competenze e le caratteristiche professionali dei lavoratori beneficiari di NASPI e di Reddito di cittadinanza, anche a seguito dell'assessment previsto nell'ambito del Programma GOL.

IN G.U. il Decreto Flussi 2022

Sulla G.U. n. 21/2023 è stato pubblicato il DPCM 29/12/2022 che ha fissato in 82.705 (nel 2021 erano 69.700), per l'anno 2022, le quote d'ingresso in Italia degli stranieri per lavoro autonomo e subordinato, comprese le conversioni dei permessi di soggiorno già detenuti dai cittadini non comunitari presenti sul territorio italiano e gli ingressi per motivi di lavoro stagionale.

In particolare sono ammessi in Italia, nell'ambito della quota massima indicata sopra, per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo, i cittadini non comunitari entro una quota di 38.705 unità di cui 30.105 sono destinate al lavoro subordinato non stagionale nei settori dell'autotrasporto merci per conto terzi, dell'edilizia e turistico-alberghiero (24.105 destinate ai lavoratori subordinati provenienti da determinati Paesi e 6.000 per i cittadini stranieri provenienti da Stati con i quali nel 2023 entreranno in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria).

Nell'ambito delle 38.705 quote, sono ammessi in Italia 1.000 cittadini stranieri non comunitari residenti all'estero, che hanno completato programmi di formazione ed istruzione nei Paesi d'origine e 100 lavoratori di origine italiana per parte di almeno uno dei genitori fino al terzo grado in linea diretta di ascendenza, residenti in Venezuela.

È poi autorizzata la conversione in permessi di soggiorno per lavoro subordinato di 4.400 permessi di soggiorno per lavoro stagionale, 2.000 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale e 200 permessi di soggiorno UE per soggiornanti

di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione europea.

È inoltre autorizzata la conversione in permessi di soggiorno per lavoro autonomo di: 370 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale e 30 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione europea.

Per lavoro autonomo sono confermate le 500 quote già previste nel 2021, mentre vengono fissate in 44.000 (2.000 in più rispetto al 2021) le quote riservate al lavoro subordinato stagionale, inclusi i permessi pluriennali.

L'invio delle istanze per lavoro subordinato e autonomo è previsto per il giorno 27 marzo 2023, fino a concorrenza delle rispettive quote e comunque entro il 31 dicembre 2023.

Il DPCM prevede inoltre che verrà emanata la consueta circolare congiunta (firmata dai Ministeri del lavoro, dell'agricoltura, dell'interno e degli affari esteri) che conterrà, oltre alle istruzioni operative, anche l'indicazione della documentazione necessaria per dimostrare, da parte del datore di lavoro interessato all'assunzione del cittadino straniero, che è stata effettuata la verifica presso il centro per l'impiego competente, dell'indisponibilità di un lavoratore già presente in Italia.

Detta indisponibilità sussiste (e deve essere autocertificata dal datore di lavoro) quando ricorre, alternativamente, una delle seguenti condizioni: assenza di riscontro da parte del centro per l'impiego decorsi 15 giorni lavorativi dalla richiesta del personale da parte del datore di lavoro, non idoneità del lavoratore e mancata presentazione, senza giustificato motivo, a seguito della convocazione dei lavoratori inviati al centro per l'impiego, al colloquio di selezione, decorsi 20 giorni lavorativi dalla data della richiesta del personale da parte del datore di lavoro.

Lavoro occasionale: aumentano gli oneri di pagamento con bonifico

L'INPS, con il messaggio n. 410 del 27 gennaio 2023, ha reso noto che gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato a carico del prestatore di lavoro occasionale che sceglie di riscuotere il compenso per la prestazione resa attraverso bonifico bancario domiciliato, trattenuti sul compenso spettante allo stesso, sono stati aggiornati all'importo di 3,84 euro, in seguito alla sottoscrizione del rinnovo del contratto tra INPS e Poste Italiane S.p.A. Tale importo deriva dal costo relativo al pagamento in contante di 1,75 euro, più il costo della spedizione della lettera di 1,71 euro, maggiorato dell'imposta sul valore aggiunto (IVA) pari al 22%.

Allo scopo, si ricorda che il compenso al prestatore di lavoro occasionale ex art 54-bis del D.L. 50/2017 (L. 96/2017) viene erogato dall'INPS entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione. Attraverso la piattaforma informatica, il prestatore può scegliere la modalità con la quale riscuotere il compenso e acquisire il prospetto paga mensile, con evidenza dei dati identificativi dell'utilizzatore o degli utilizzatori, della misura dei compensi, della contribuzione relativa all'assicurazione per l'invalidità, vecchiaia e superstiti e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché di ogni altra informazione utile per l'attestazione delle prestazioni svolte.

L'erogazione del compenso spettante per la prestazione di lavoro occasionale svolta avviene secondo una delle seguenti modalità:

- a) tramite accredito delle somme sul conto corrente bancario indicato sulla piattaforma - al momento della registrazione o successivamente modificato - entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione;
- b) tramite bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste Italiane S.p.A. entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione. Tale modalità è utilizzata nei casi di mancata indicazione delle coordinate bancarie (IBAN) da parte del prestatore e nell'ipotesi di cui al successivo punto c);
- c) per il tramite di qualsiasi sportello postale, a fronte della richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS e della successiva generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla citata piattaforma, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, decorsi quindici giorni dal momento in cui la prestazione inserita nella procedura informatica è validata dall'utilizzatore. Si evidenzia che, in assenza di specifica validazione della prestazione da parte dell'utilizzatore entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della stessa, il relativo compenso verrà posto in pagamento tramite bonifico bancario domiciliato entro il 15 del mese successivo (cfr. la modalità di cui al punto b).

L'autoliquidazione Inail 2022/2023

L'INAIL, con la propria guida sull'autoliquidazione del 29 dicembre 2022 (aggiornata il successivo 5 gennaio 2023) e relative istruzioni operative, ha comunicato le scadenze per l'autoliquidazione dei premi 2022/2023. L'autoliquidazione è caratterizzata dalle seguenti attività:

- denuncia, per ogni posizione assicurativa, delle retribuzioni relative ai soggetti assicurati nell'anno precedente (per l'autoliquidazione 2022/2023: anno 2022);
- determinazione e saldo, sulla base delle retribuzioni denunciate, dell'importo della regolazione del premio per l'anno precedente (per l'autoliquidazione 2022/2023: anno 2022) e calcolo dell'importo della rata anticipata per l'anno corrente (per l'autoliquidazione 2022/23: anno 2023);
- pagamento, con un unico versamento, del premio derivante dalla somma algebrica degli importi a titolo di regolazione (saldo per l'autoliquidazione 2022/2023: anno 2022) e di rata (anticipo per l'autoliquidazione 2022/2023: anno 2023), calcolati per ciascuna posizione assicurativa.

La procedura dell'autoliquidazione interessa anche gli eventuali contributi associativi a carico del datore di lavoro riscossi dall'INAIL, che però devono essere calcolati e versati in modo autonomo entro il 16 febbraio 2023.

Le novità – Le principali novità di cui tener conto in relazione all'autoliquidazione 2022-2023 sono le seguenti:

- Aumentano i minimali e massimali di rendita – Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 9 giugno 2022, n. 106, che ha rivalutato le prestazioni economiche erogate dall'INAIL nel settore industria con decorrenza 1° luglio 2022 e ha stabilito gli importi del minimale e del massimale di rendita nelle misure di euro 17.780,70 e di euro 33.021,30. Infatti, per effetto della pubblicazione del decreto, cambiano i minimali e i massimali di riferimento per il calcolo del premio relativo ad alcune categorie di lavoratori, tra cui dirigenti e sportivi professionisti. Avremo quindi un minimale e un massimale diverso per il primo e il secondo semestre del 2022, ai fini del calcolo della regolazione.
- Sospensione per il territorio di Ischia - L'articolo 1 del decreto legge 3 dicembre 2022, n. 186, ha disposto la sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, inclusi quelli derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, dal 26 novembre 2022 al 30 giugno 2023, nei confronti dei soggetti che alla data del 26 novembre 2022 avevano la residenza,

ovvero la sede legale o la sede operativa nel territorio dei Comuni di Casamicciola Terme e di Lacco Ameno dell'isola di Ischia. Al momento sono ancora attese le istruzioni operative.

- Passaggio a premio ordinario di alcune polizze speciali - Il decreto interministeriale 6 settembre 2022 ha disciplinato il passaggio a premio ordinario, dall'1.1.2023, delle polizze speciali facchini, barrocciai, vetturini, ippotrasportatori, pescatori della piccola pesca soci di cooperative e degli addetti ai frantoi.
- Trasmissione delle retribuzioni con il formato "json" - Da quest'anno la trasmissione dei dati retributivi è stata implementata con un nuovo tracciato in formato "json". È possibile inviare i dati sia nel formato "json" sia nel formato "txt". Dalla prossima autoliquidazione sarà consentito l'invio solo nel nuovo formato "json". I datori interessati dovranno poi tenere in considerazione anche i chiarimenti forniti dall'INAIL nel corso del 2022 per la gestione delle seguenti casistiche.
- La gestione degli obblighi assicurativi in caso di codatorialità e distacco nelle reti d'impresa - Il decreto 29 ottobre 2021, n. 205 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, pubblicato il 22 febbraio 2022, ha definito le modalità operative per le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità, da parte dell'impresa referente individuata nell'ambito del contratto di rete. La gestione degli adempimenti riferiti ai lavoratori in regime di codatorialità è stata disciplinata dall'INAIL con la circolare n. 31 del 3 agosto 2022. In caso di codatorialità e distacco presso una retista, l'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento nel modello Unirete è quella alla quale è imputato ai fini previdenziali e assicurativi il lavoratore in codatorialità ed è, quindi, considerata datore di lavoro a tutti gli effetti e tenuta ad assolvere tutti gli obblighi previsti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. In particolare, l'impresa referente è tenuta a effettuare l'autoliquidazione annuale dei premi.

Le scadenze - Per l'anno 2023, il termine per l'autoliquidazione dei premi è fissato al 16 febbraio. Entro il 28 febbraio, il datore di lavoro deve invece presentare, per via telematica, la dichiarazione delle retribuzioni, comprensiva dell'eventuale comunicazione di pagamento in quattro rate nonché la domanda di riduzione del premio artigiani (L. n. 296/06).

Per ciascuna posizione assicurativa territoriale, occorre considerare quanto segue:

- anno di inizio attività nel 2022 (posizione assicurativa di nuova emissione): la somma dovuta è data dal premio anticipato per l'anno 2023, determinato sulla

base delle retribuzioni presunte contenute nella sezione "rata" delle basi di calcolo dei premi (valore determinato sulla base delle indicazioni fornite dal datore di lavoro nella denuncia di inizio lavori) più (somma algebrica), il saldo (regolarizzazione rata) del periodo assicurativo 2022;

- anno di inizio attività precedente al 2022: la somma dovuta è data dal premio anticipato per l'anno 2023, determinato sulla base delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel 2022, più (somma algebrica), il saldo (regolarizzazione rata) relativo all'intero anno 2022.

La somma algebrica (ovvero gli importi a debito "+" e gli importi a credito "-") delle somme scaturite dall'autoliquidazione delle singole posizioni assicurative, determina l'ammontare complessivo da versare con il modello F24 entro il 16 febbraio 2023.

I contributi associativi devono essere versati in un'unica soluzione entro il 16 febbraio 2023. Il saldo finale da autoliquidazione a credito per il datore di lavoro deve essere utilizzato, in tutto o in parte, per compensare eventuali debiti pregressi per premi e accessori INAIL, purché non iscritti a ruolo esattoriale. L'eventuale credito rimanente può essere utilizzato per pagare quanto dovuto ad altre Amministrazioni.

Il datore di lavoro deve verificare presso la sede INAIL l'effettiva sussistenza del credito stesso e successivamente procedere alla compensazione, attraverso la compilazione del modello F24. Il modello F24 EP, invece, non consente di operare la compensazione tra importi a credito e a debito.

N.B.: il credito INAIL per premi ed accessori può essere utilizzato per pagare i contributi associativi alle associazioni di categoria titolari di apposita convenzione con l'INAIL. Non è invece possibile utilizzare un credito relativo a contributi associativi per pagare un premio INAIL, né effettuare compensazioni tra contributi associativi.

Rateazione - Anche per l'anno 2023, l'azienda può rateizzare il premio dovuto in quattro rate trimestrali (ognuna pari al 25% del premio dovuto) dandone comunicazione direttamente nella dichiarazione delle retribuzioni. La prima rata deve essere versata entro il 16/02/2023 senza maggiorazione degli interessi; le rate successive devono essere versate entro il giorno 16 maggio, 21 agosto e 16 novembre 2023 maggiorate degli interessi calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di stato. I coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata dell'autoliquidazione 2022/2023, sono i seguenti (INAIL, istruzione operativa 12 gennaio 2023).

Rate	Data scadenza	Data utile per il pagamento	Coefficienti interessi
1°	16 febbraio 2023	16 febbraio 2023	0
2°	16 maggio 2023	16 maggio 2023	0,00416959
3°	16 agosto 2023	21 agosto 2023	0,00847973
4°	16 novembre 2023	16 novembre 2023	0,01278986

Il datore di lavoro deve sempre comunicare la volontà di avvalersi del pagamento in quattro rate. Pertanto, indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro abbia già opzionato la rateazione nell'anno precedente, lo stesso dovrà indicarlo nel servizio "Invio Telematico Dichiarazione dei Salari". Il pagamento in quattro rate non è ammesso per il conguaglio in caso di cessazione del codice ditta.

Riduzione presunto - I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2023 un importo di retribuzioni inferiore a quello corrisposto nel 2022 (ad esempio per riduzione o cessazione dell'attività prevista nel 2023, devono inviare all'INAIL entro il 16 febbraio 2023 la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte (art. 28, comma 6, D.P.R. 1124/1965), indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nel 2023. Tale importo costituisce la base per il calcolo del premio anticipato dovuto per il 2023 in sostituzione dell'importo delle retribuzioni erogate nel 2022, salvo i controlli che l'Istituto intenda disporre in merito all'effettiva sussistenza delle motivazioni addotte, al fine di evitare il pagamento di premi inferiori al dovuto.

Riduzioni - Si riportano, di seguito, le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2022/2023 (per maggiori dettagli è possibile fare riferimento all'istruzione operativa INAIL 30 dicembre 2022 n. 11838).

- Riduzione per la piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari (PAT).
- Sgravi per pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera (PAN).
- Sgravio per il Registro Internazionale (PAN).
- Incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo (PAT).
- Riduzione per le imprese artigiane (PAT).
- Riduzione per Campione d'Italia (PAT).

- Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate (PAT).
- Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci (PAT).
- Incentivi per assunzioni legge n. 92/2012, art. 4, commi 8-11 (PAT).

Sono inoltre confermate le retribuzioni parzialmente esenti riconducibili alle assunzioni di over 50 e donne di cui all'art. 54 della L. n. 92/2012.

Sanzioni - La violazione dell'obbligo di comunicazione all'INAIL nei termini previsti dell'ammontare delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel periodo assicurativo, è punita con la sanzione amministrativa di 770,00 euro (misura ridotta: 250,00 euro; misura minima: 125,00 euro), se la mancata o tardata comunicazione non determina una liquidazione del premio inferiore al dovuto. Nel caso in cui la mancata comunicazione all'INAIL abbia determinato una richiesta di premio, su tale importo sono dovute le sanzioni civili. Dal 21 dicembre 2022 il tasso per la determinazione della misura delle sanzioni civili è fissato nell'8,00%.

Bonus erogato nell'anno successivo al cambio di residenza: rileva la Convenzione Italia - Svizzera

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 126 del 20 gennaio 2023, ha chiarito che il bonus erogato dal datore di lavoro svizzero nell'anno di imposta successivo all'effettuazione della prestazione, al lavoratore che, nel medesimo anno di riferimento, ha trasferito la residenza in Svizzera, deve essere tassato secondo i principi convenzionali del Trattato Italia - Svizzera per evitare le doppie imposizioni.

Nella fattispecie in esame, l'istante ha dichiarato di aver trasferito per motivi di lavoro la propria residenza in Svizzera nel corso dell'anno 2020.

In particolare, il contribuente ha precisato di:

- essere stato residente e di aver prestato la propria attività lavorativa in Italia sino al mese di giugno del 2020 alle dipendenze della ALFA SA operante nel settore delle assicurazioni;
- essersi trasferito in Svizzera nel giugno 2020 (ivi disponendo di un'abitazione permanente a partire dallo stesso mese), iscrivendosi nelle anagrafi comunali elvetiche in tale data, per svolgere un lavoro subordinato in territorio svizzero presso una stabile organizzazione della ALFA SA (tale trasferimento della sede

dell'attività lavorativa era inizialmente previsto sin da aprile 2020 ma l'emergenza Covid ha richiesto un prolungamento del contratto con ALFA SA);

- aver trasferito il centro degli interessi economici e vitali in Svizzera dal luglio 2020.

L'istante ha segnalato, infine, che, nel 2021, ha ricevuto dal datore di lavoro svizzero una remunerazione sotto forma di bonus annuale la cui maturazione riguarda il periodo di lavoro espletato nei due Stati nel 2020 (con una leggera prevalenza di giorni in Svizzera).

L'Agenzia delle Entrate, partendo dal principio della prevalenza del diritto convenzionale sul diritto interno, ha rilevato che, nel caso in esame, si deve fare specifico riferimento al Trattato per evitare le doppie imposizioni in vigore con la Svizzera, il cui art. 4, par. 2, stabilisce le cosiddette *tie breaker rules* per dirimere eventuali conflitti di residenza tra gli Stati contraenti.

Inoltre, l'art. 4, par. 4, prevede che "la persona fisica che ha trasferito definitivamente il suo domicilio da uno Stato contraente all'altro Stato contraente cessa di essere assoggettata nel primo Stato contraente alle imposte per le quali il domicilio è determinante non appena trascorso il giorno del trasferimento del domicilio. L'assoggettamento alle imposte per le quali il domicilio è determinante inizia nell'altro Stato a decorrere dalla stessa data". Si osserva, pertanto, che, nella fattispecie prospettata, il problema della doppia residenza deve essere risolto applicando il suddetto criterio del frazionamento del periodo d'imposta.

Ciò premesso, l'A.E. ha fornito le proprie valutazioni nel presupposto di un cambiamento di domicilio del contribuente dall'Italia alla Svizzera, intervenuto il giorno x del luglio 2020, poiché questa è stata la fattispecie rappresentata dall'istante. Sussistendo tale presupposto, l'Italia può esercitare la propria potestà impositiva, basata sulla residenza, fino al giorno x del luglio 2020, mentre la Svizzera può far valere, ai sensi della predetta disposizione convenzionale, la sua pretesa impositiva a decorrere dal giorno successivo al giorno x del luglio 2020. Al riguardo, è appena il caso di segnalare che l'iscrizione all'AIRE del contribuente, rilevando unicamente ai fini della vigente normativa interna, non ha effetto sull'applicazione delle disposizioni contenute nel citato Trattato internazionale.

In sostanza, nell'ipotesi di una residenza svizzera del contribuente, a decorrere dal giorno x+1 del luglio 2020, e di svolgimento dell'attività lavorativa in tale Stato, dal giorno x del luglio del medesimo anno, ai sensi dell'art. 15, par. 1, del suddetto Trattato internazionale i redditi di lavoro dipendente prodotti, rispettivamente, nei periodi:

- 1° gennaio - giorno x-1 del luglio 2020, devono essere assoggettati ad imposizione esclusiva in Italia (Stato di residenza del lavoratore e di svolgimento dell'attività lavorativa);

- giorno x del luglio 2020, devono essere assoggettati ad imposizione concorrente in Italia e in Svizzera e la conseguente doppia imposizione deve essere eliminata in tale ultimo Stato mediante il metodo dell'esenzione, previsto dall'art. 24, par. 3, della Convenzione;
- giorno x+1 del luglio 2020 - 31 dicembre 2020 devono essere assoggettati ad imposizione esclusiva in Svizzera (Stato di residenza del lavoratore e di svolgimento dell'attività lavorativa).

Per quel che concerne il bonus percepito dall'istante nell'anno di imposta 2021, maturato in base all'attività lavorativa svolta dal medesimo soggetto nell'intero 2020, si rileva che l'art. 15 della citata Convenzione tra l'Italia e la Svizzera prende in considerazione, al fine di una ripartizione tra i due Stati della potestà impositiva, il Paese di residenza e quello di svolgimento di un lavoro subordinato al momento dell'effettuazione dell'attività, a fronte della quale è erogato il reddito da assoggettare ad imposizione, e non lo Stato di residenza al momento dell'erogazione del reddito. Sulla base delle considerazioni sopra esposte e degli elementi, relativi alla residenza ed allo svolgimento dell'attività lavorativa, rappresentati dall'istante, si osserva, pertanto, che, ai sensi delle disposizioni contenute nel citato art. 15, paragrafo 1, della Convenzione, deve essere assoggettata ad imposizione in Italia la quota parte del bonus, maturata nel periodo 1° gennaio - giorno x del luglio 2020, che, invece, non risulta soggetta a tassazione nella Confederazione Elvetica (la quota relativa al giorno x del luglio 2020, assoggettata ad imposizione in Italia, è, comunque, esente in Svizzera, ai sensi del citato art. 24, paragrafo 3, della Convenzione) mentre quella relativa al periodo giorno x+1 luglio - 31 dicembre 2020 dovrà essere sottoposta a tassazione esclusiva in Svizzera e, pertanto, non assoggettata ad imposizione nel nostro Paese. Il contribuente potrà, in ogni caso, richiedere alle competenti Autorità fiscali elvetiche il rimborso delle ritenute operate sul reddito in esame in violazione delle citate disposizioni normative, contenute nella vigente Convenzione tra l'Italia e la Svizzera.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it



lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)