

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 45\_2021 DEL 16 NOVEMBRE 2021

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 ottobre 2021.....                                 | 2         |
| <b>SCADENZARIO NOVEMBRE 2021.....</b>  | <b>3</b>  |
| 30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO.....   | 3         |
| 30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS.....  | 3         |
| 30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI.....  | 3         |
| 30 NOVEMBRE: ISTANZE DI RIDUZIONE CONTRIBUTIVA.....  | 3         |
| <b>SCADENZARIO DICEMBRE 2021.....</b>  | <b>4</b>  |
| 10 DICEMBRE: TERMINE ULTIMO PRESENTAZIONE ISTANZE.....   | 4         |
| 16 DICEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI.....   | 4         |
| 16 DICEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE.....                                       | 4         |
| 31 DICEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO.....   | 5         |
| 31 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVIDAI.....  | 5         |
| 31 DICEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS.....  | 5         |
| <b>FESTIVITÀ.....</b>  | <b>6</b>  |
| NOVEMBRE 2021.....   | 6         |
| DICEMBRE 2021.....   | 6         |
| <b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO.....</b>  | <b>7</b>  |
| DISTACCO TRANSNAZIONALE: MODALITÀ OPERATIVE NELLA NOTA DEL MINISTERO DEL LAVORO N° 1659 DEL 29 OTTOBRE 2021..... | 7         |
| FONDO COMPETENZE, AL VIA LE NUOVE DOMANDE.....   | 9         |
| PRESTAZIONI ASSISTENZIALI: COSA CAMBIA CON LA BREXIT.....  | 11        |
| <b>FOCUS.....</b>  | <b>13</b> |
| CASSAZIONE, LE MANCE RIENTRANO NELLA NOZIONE DI RETRIBUZIONE IMPONIBILE.....                                     | 13        |
| <b>IL QUESITO DEL MESE.....</b>  | <b>15</b> |
| COB: COMUNICAZIONE NEL CASO DI PIÙ EVENTI.....   | 15        |

**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 ottobre 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 ottobre 2021 al 14 novembre 2021, è pari a 3,302786.

### RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2021 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

| Periodo di riferimento | Data di emissione      | Coefficiente di rivalutazione |
|------------------------|------------------------|-------------------------------|
| dicembre 2020          | lunedì 18 gennaio      | 1,500000                      |
| gennaio 2021           | venerdì 19 febbraio    | 0,564883                      |
| febbraio 2021          | martedì 16 marzo       | 0,763196                      |
| marzo 2021             | giovedì 15 aprile      | 1,108138                      |
| aprile 2021            | lunedì 17 maggio       | 1,526393                      |
| maggio 2021            | martedì 15 giugno      | 1,578079                      |
| giugno 2021            | giovedì 15 luglio      | 1,849707                      |
| luglio 2021            | mercoledì 11 agosto    | 2,267962                      |
| agosto 2021            | mercoledì 15 settembre | 2,759531                      |
| settembre 2021         | venerdì 15 ottobre     | 2,737903                      |
| ottobre 2021           | martedì 16 novembre    | 3,302786                      |
| novembre 2021          | mercoledì 15 dicembre  |                               |

## SCADENZARIO NOVEMBRE 2021

### 30 NOVEMBRE: 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 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 2021.

### 30 NOVEMBRE: ISTANZE DI RIDUZIONE CONTRIBUTIVA

A partire da questa data e fino al 10 dicembre, è possibile inoltrare (tramite l'applicazione web "sgravicdsonline", presente nel sito del Ministero) le istanze per la riduzione contributiva per l'anno 2021, prevista a sostegno delle imprese che stipulino o abbiano in corso contratti di solidarietà difensiva. L'accesso all'applicazione è consentito con le credenziali SPID o CIE (carta d'identità elettronica).

## SCADENZIARIO DICEMBRE 2021

### 10 DICEMBRE: TERMINE ULTIMO PRESENTAZIONE ISTANZE

**T**ermine ultimo entro il quale è possibile inoltrare (tramite l'applicazione web "sgravicdsonline", presente nel sito del Ministero) le istanze per la riduzione contributiva per l'anno 2021, prevista a sostegno delle imprese che stipulino o abbiano in corso contratti di solidarietà difensiva. L'accesso all'applicazione è consentito con le credenziali SPID o CIE (carta d'identità elettronica).

### 16 DICEMBRE: 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) la rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito;
- i) versamenti previdenziali e INAIL sospesi a causa del Covid-19, da versare per intero in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020 o per il 50% in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020.
- j) versamento dell'acconto (90%) dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2021;

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 DICEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati,

che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

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

### 31 DICEMBRE: 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 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVIDAI

Entro fine dicembre occorre inviare la comunicazione degli eventuali contributi dovuti per il 2021, ma non dedotti fiscalmente, operazione che poteva essere attuata attraverso i modelli 730 oppure Unico. L'adempimento riguarda chiaramente chi risulta iscritto a un fondo pensione. La comunicazione ha lo scopo di far sì che quando verranno erogate le prestazioni, che si tratti di rendita o di pensione, venga esclusa dalle tasse la quota corrispondente all'importo dei contributi non dedotti. La comunicazione in oggetto, in base al vecchio regime fiscale, doveva essere fatta entro il 30 settembre dell'anno successivo.

### 31 DICEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS

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

## FESTIVITÀ

### NOVEMBRE 2021

**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.

### DICEMBRE 2021

**8 Dicembre - Immacolata Concezione:** 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.

**25 Dicembre - Natale:** festività cadente di sabato - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate, ma occorre verificare quanto previsto dalla contrattazione collettiva in merito alle ore da retribuire. Alcuni contratti infatti prevedono che, non cadendo dal lunedì al venerdì, debba avere lo stesso trattamento previsto per le festività domenicali (riconosciuto un compenso pari a 6 ore e 40 minuti).

**26 Dicembre – Santo Stefano:** festività cadente di domenica -Tale giornata viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).



## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### DISTACCO TRANSNAZIONALE: MODALITÀ OPERATIVE NELLA NOTA DEL MINISTERO DEL LAVORO N° 1659 DEL 29 OTTOBRE 2021

Con la nota n. 1659 del 29 ottobre 2021, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e il Ministero del Lavoro hanno fornito importanti chiarimenti sulla modulistica in uso per la comunicazione dei distacchi transnazionali disciplinati dal D. Lgs. n. 136/2016, recentemente modificato dal D. Lgs. n. 122/2020. Il documento di prassi disciplina la decorrenza dei nuovi obblighi, i termini di presentazione dei modelli di comunicazione e gli elementi aggiuntivi indispensabili da riportare.

Il D. Lgs. n. 122/2020, di recepimento della Direttiva comunitaria n. 957 del 28 giugno 2018 ha introdotto alcune modifiche alla disciplina del distacco transnazionale disciplinando la fattispecie del c.d. distacco a catena e l'ipotesi del distacco di lunga durata che hanno richiesto l'aggiornamento del modello di comunicazione sino ad oggi in uso.

Con il successivo decreto n. 170 del 6 agosto 2021 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fissato gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai prestatori di servizi per i lavoratori distaccati di lunga durata in Italia. Per i distacchi avviati successivamente al 30 luglio 2020 e in essere al momento dell'entrata in vigore del Decreto, la notifica di lunga durata, in riferimento a distacchi che abbiano durata eccedente i dodici mesi, dovrà essere comunicata tramite le nuove funzionalità messe a disposizione dall'applicativo, entro 30 giorni dalla efficacia del D.M. Ciò anche nel caso in cui il periodo di durata del distacco tenga conto di eventuali sostituzioni intervenute nei termini chiariti dalla citata circolare n. 2/2021 sempre a decorrere dal 30 luglio 2020. Saranno quindi da ritenersi esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva i distacchi già cessati al momento dell'entrata in vigore del D.M.

La comunicazione preventiva di distacco dovrà contenere le seguenti informazioni integrative:

- tipologia del servizio oggetto della prestazione di servizi (somministrazione/altro);
- generalità dei lavoratori inviati in sostituzione e durata della sostituzione;
- dati identificativi del soggetto utilizzatore, nel caso di distacco a catena;
- durata del distacco: data di inizio e data di fine, con eventuale evidenziazione della notifica di lunga durata (superiore a 12 mesi ma inferiore a 18 mesi) o di eccedenza di lunga durata (superiore ai 18 mesi).

Nella Sezione 0 "Dati generali", campi di obbligatoria compilazione, dovrà essere esplicitata la tipologia della prestazione di servizi, specificando se il distacco si concretizzi in una somministrazione o in altra prestazione di servizi atteso che l'obbligo di comunicazione per il distacco a catena è posto esclusivamente in capo ad agenzie di somministrazione (distaccante) aventi sede in uno Stato dell'Unione.

Nella Sezione 1 "Prestatore di servizi" dovranno essere indicati i dati identificativi del prestatore di servizi/impresa distaccante: codice univoco dell'azienda attribuito dallo Stato di appartenenza al prestatore di servizi a fini fiscali, previdenziali o simili, sedi, legale rappresentante, referenti.

Alla Sezione 6 "Impresa utilizzatrice" si accederà solo nel caso di distacco a catena, con l'obbligo di specificare i riferimenti dell'impresa straniera alla quale sono somministrati i lavoratori distaccati, per il successivo invio, per suo conto, all'impresa destinataria avente sede in Italia. I dati richiesti per l'impresa utilizzatrice saranno i medesimi previsti per il prestatore di servizi ad eccezione dell'indicazione dei referenti.



Il soggetto distaccatario avente sede in Italia dovrà essere censito nella Sezione 3, ove continueranno ad essere comunicati i dati delle imprese che ospitano i lavoratori inviati in distacco, qualunque sia la tipologia di servizio oggetto della prestazione di servizi.

In caso di pluralità di lavoratori distaccati per periodi non coincidenti, nella sezione 4 "Distacchi", la data inizio e la data fine dovranno considerarsi con riferimento al periodo più ampio previsto. Se la durata comunicata, sia all'atto della presentazione della comunicazione preventiva, sia nel caso di proroga successiva mediante comunicazione di variazione, dovesse essere superiore al termine dei 12 mesi, il sistema qualificherà automaticamente la comunicazione come una notifica di lunga durata.

All'interno della sezione "distacchi", sono profilati i singoli quadri di registrazione e identificazione dei lavoratori distaccati, in cui andranno riportati i relativi dati anagrafici e le eventuali sostituzioni. La durata della sostituzione non potrà essere maggiore della durata del distacco del lavoratore sostituito: nel caso in cui s'intenda impiegare il medesimo lavoratore oltre il periodo di durata del distacco del singolo lavoratore sostituito, si dovrà presentare una ulteriore comunicazione di distacco per il periodo eccedente.

Sarà così possibile conservare la storia delle comunicazioni riguardanti i singoli lavoratori evidenziando eventuali annullamenti, sostituzioni, notifiche di lunga durata o di eccedenza della lunga durata.

La comunicazione sarà definita nella sezione finale "Dati invio", che consentirà di attribuire la marca temporale della presentazione della comunicazione e la tipologia della comunicazione (preventiva, di variazione, di annullamento). Sarà possibile utilizzare, accanto alla già prevista "Comunicazione Preventiva Posticipata", la tipologia "Comunicazione Variazione Posticipata", valida in occasione dell'indisponibilità del sistema e quindi per invii tardivi non imputabili all'utente.

La trasmissione della comunicazione, che potrà essere unica per tutti i lavoratori coinvolti nel distacco, anche laddove la durata ed il luogo di lavoro siano diversi, dovrà essere effettuata secondo modalità e tempi previsti dall'art. 10 del D. Lgs. n. 136/2016 e dal D.M. n. 170.

La notifica di lunga durata del distacco sarà registrata automaticamente dal sistema o in fase di comunicazione preventiva di un distacco ab origine di durata superiore ai 12 mesi oppure in esito alla comunicazione di proroga di un distacco originariamente di durata inferiore. In tale ultimo caso la comunicazione di variazione andrà effettuata, secondo la regola generale di cui all'articolo 10 del D. Lgs. n. 136/2016 entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento.

Il documento pubblicato dal Ministero del Lavoro si conclude con la specifica del regime sanzionatorio applicabile specificando che restano ferme le sanzioni amministrative previste dall'art. 12, comma 1, del D.lgs. n. 136/2016 per il mancato rispetto, da parte del prestatore di servizi, degli obblighi di comunicazione il cui importo da 100 a 500 euro è stato aumentato del 20% ai sensi dell'art. 1, comma 445 lett. d) punto n. 1, della L. n. 145/2018 risultando, quindi, pari ad una somma da 180 a 600 euro per ciascuna violazione e per ogni lavoratore interessato; resta, altresì, inalterato il limite complessivo fissato in 150.000 euro, ai sensi dell'art. 32, comma 1 lett. d), L. n. 234/2012 per tali sanzioni, cui risulta applicabile l'istituto della diffida obbligatoria di cui all'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004.

## FONDO COMPETENZE, AL VIA LE NUOVE DOMANDE

Il Fondo Competenze riapre alle domande delle imprese con un nuovo bando finanziato dai fondi europei in partenza nel mese di novembre. Nel giugno 2021, infatti, a seguito di un boom di domande, solo 5.600 aziende su 14 mila erano riuscite ad accedere al finanziamento a causa delle risorse esaurite (per un totale di 329 mila lavoratori coinvolti e 40 milioni di ore di formazione), pertanto per tutte le altre migliaia di aziende si riapre una nuova possibilità.

Si tratta, in particolare, di un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo, nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19, che permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario alla formazione. Le ore di stipendio del personale in formazione sono a carico del fondo, grazie ai contributi dello Stato e del FSE e gestito dall'ANPAL. In tale contesto l'ANPAL svolge un ruolo essenziale in quanto valuta le domande, determina l'importo da erogare, trasmette all'Inps i finanziamenti, monitora l'andamento e controlla la spesa.

Il Fondo è allora uno strumento di politica attiva, nato per sostenere aziende e lavoratori nella fase post pandemica, attraverso lo sviluppo di competenze e una formazione mirata alla persona, in modo da soddisfare i fabbisogni emergenti delle imprese. Per colmare l'obsolescenza delle competenze, il Fondo rimborsa allora il costo, inclusi i contributi previdenziali e assistenziali, delle ore di lavoro in riduzione, destinate alla frequenza dei percorsi di sviluppo delle competenze da parte dei lavoratori.

A tal proposito, va ricordato che i contributi previsti dal Fondo sono destinati a tutti i datori di lavoro privati che abbiano stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro. I soggetti destinatari degli interventi sono, invece, tutti i lavoratori in somministrazione o dipendenti di aziende private beneficiarie per i quali sarà ridotto l'orario di lavoro, a fronte della partecipazione a percorsi di sviluppo delle competenze, in base all'accordo collettivo stipulato.

La Commissione Europea ha dato così il suo benestare all'assegnazione di 1 miliardo di euro proveniente dal programma React-Eu, sbloccando quindi la possibilità di accesso al bando per tutte le imprese che, pur avendo depositato gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro ad ANPAL, erano rimaste in standby. Stante ciò, si prevede che l'Agenzia nazionale e il Ministero del lavoro presto avvieranno le richieste di documentazione integrativa a chi aveva depositato la domanda entro la scadenza di giugno.

Vi è di più: tra le ipotesi in campo anche la richiesta di inserimento dell'attestazione delle competenze in sede previsionale in aggiunta al progetto; il fine è quello di consentire alle imprese di adeguare e certificare le nuove competenze acquisite dai lavoratori che destineranno parte dell'orario di lavoro alla formazione con le ore di stipendio del personale in formazione poste a carico del Fondo, ad ogni modo previo accordo collettivo raggiunto con le organizzazioni sindacali.

In particolare, occorre sottolineare che l'obiettivo principale è quello di migliorare un sistema produttivo basato ancora in larga parte su una manodopera a bassa scolarità e che necessita di figure maggiormente specializzate mediante un'attenta analisi delle competenze del lavoratore e dei suoi bisogni formativi oltre che la creazione di corsi di formazione personalizzati. Pertanto da un lato le imprese potranno avvalersi di personale più qualificato e dall'altro sarà favorito lo sviluppo professionale del lavoratore all'interno dell'azienda e la sua futura ricollocazione nel mercato del lavoro.

Allo stato attuale, inoltre, giova segnalare che i progetti finora presentati hanno altresì riguardato percorsi volti all'innovazione organizzativa e tecnologica, di prodotto e di processo, e pertanto a una riqualificazione professionale al passo con le necessità del mercato moderno.

## PRESTAZIONI ASSISTENZIALI: COSA CAMBIA CON LA BREXIT

**A**llo scopo di garantire la protezione sociale reciproca dei cittadini e dei relativi familiari dell'Unione europea e del Regno Unito, nonché la tutela, senza soluzione di continuità, dei diritti acquisiti in materia di sicurezza sociale, il Regno Unito aveva negoziato con l'Unione europea un accordo sulle modalità del recesso (c.d. Withdrawal Agreement o WA, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 29 del 31 gennaio 2020) che prevedeva un periodo di transizione, dal 1° febbraio 2020 al 31 dicembre 2020, durante il quale il diritto dell'Unione europea avrebbe continuato ad applicarsi al Regno Unito con gli stessi effetti giuridici prodotti negli Stati membri.

L'INPS, con la circolare n. 16/2020 relativamente al suddetto periodo di transizione, ha fornito le istruzioni operative in materia di prestazioni pensionistiche e a sostegno del reddito, legislazione applicabile, distacchi di lavoratori all'estero, recuperi di contributi e prestazioni indebite, chiarendo che le disposizioni in commento si applicano ai cittadini soggetti alla legislazione e/o risiedenti nel Regno Unito o nell'Unione europea.

Lo scorso 24 dicembre 2020 l'Unione europea e il Regno Unito hanno sottoscritto un accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione (Trade and Cooperation Agreement o TCA), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 444 del 31 dicembre 2020 e ratificato dall'Unione europea in data 29 aprile 2021, statuendo il coordinamento dei rispettivi sistemi di sicurezza sociale a norma del Protocollo "PSSC" sulla base del quale si fondano i rapporti di collaborazione per i cittadini che non hanno esercitato il diritto alla libera circolazione entro il 31 dicembre 2020.

Parallelamente, il Withdrawal Agreement continua a trovare applicazione nei confronti dei cittadini dell'Unione europea residenti nel Regno Unito prima del 1° gennaio 2021 e dei cittadini britannici residenti in uno Stato membro prima di tale data, ai sensi degli articoli 10, 30, 31, 32 e 39 dell'Accordo medesimo: tra le figure ricordiamo i cittadini del Regno Unito che hanno esercitato il diritto di soggiorno in conformità del diritto dell'Unione in uno Stato membro prima della fine del periodo di transizione e che continuano a soggiornarvi dopo la fine del periodo di transizione, per i quali:

- l'articolo 13 ha previsto che i cittadini dell'Unione europea, i cittadini del Regno Unito ed i loro familiari abbiano il diritto di soggiornare nello Stato ospitante, che non può stabilire limitazioni o condizioni all'ottenimento, al mantenimento o alla perdita dei diritti di soggiorno diverse da quelle previste dal Titolo II dell'Accordo medesimo;
- l'articolo 23 ha previsto che ciascun cittadino dell'Unione europea o del Regno Unito godrà di pari trattamento nel Paese ospitante rispetto ai cittadini di tale Stato.
- l'articolo 18 ha disposto che, qualora lo Stato ospitante avesse scelto di non prescrivere ai cittadini nel suo territorio il nuovo status di "soggiorno legale" di cui al paragrafo 1, le persone idonee a beneficiarne avrebbero avuto il diritto di ricevere un documento idoneo anche in formato digitale.

Il Comitato tecnico di valutazione, nella seduta del 26 marzo 2021, ha comunicato all'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali che tale documento digitale rappresenta un diritto per i cittadini del Regno Unito (se ricorrono le condizioni), ma non costituisce un obbligo, dal momento che i diritti acquisiti prima del recesso dall'Unione europea sono garantiti dal WA.

I cittadini dell'Unione europea e del Regno Unito residenti nel territorio nazionale entro il 31 dicembre 2020 non dovranno costituire un nuovo status di soggiorno per accedere alle prestazioni di assistenza a sostegno della famiglia (assegno di natalità, bonus asilo nido, ecc.), all'assegno sociale di cui alla legge 8 agosto 1995, n. 335, alle prestazioni di invalidità civile o alle prestazioni di inclusione sociale e contrasto alla povertà (reddito di cittadinanza, pensione di cittadinanza, reddito di emergenza).

Diversamente, nei confronti dei cittadini del Regno Unito non residenti nel territorio nazionale entro il 31 dicembre 2020 che presentassero istanza per le citate prestazioni si applicheranno le disposizioni dettate in materia di documenti di soggiorno per i cittadini extracomunitari.

## FOCUS

### CASSAZIONE, LE MANCE RIENTRANO NELLA NOZIONE DI RETRIBUZIONE IMPONIBILE

**C**on la sentenza n. 26510 depositata lo scorso 30 settembre 2021, la Suprema Corte di Cassazione ha statuito che nella nozione di onnicomprensività degli emolumenti percepiti in ragione di un rapporto di lavoro, ex articolo 51, comma 1 del TUIR, debbano essere ricomprese anche le mance percepite dal dipendente.

Il croupier di un albergo presentava opposizione avverso ad un avviso di accertamento emesso dall’Agenzia delle Entrate con il quale venivano recuperati a tassazione redditi da lavoro dipendente per oltre 77 mila euro, corrispondenti alle mance percepite nello svolgimento delle proprie mansioni. Rigettate le proprie pretese in primo grado, il dipendente otteneva l’annullamento dell’atto irrogatogli solo in appello. In quella sede, la Commissione Tributaria Regionale escludeva che le mance potessero rientrare nella nozione di reddito da lavoro dipendente di cui all’art. 51 del TUIR per due ordini di motivi: da una parte, l’aleatorietà della percezione non sarebbe stata sufficiente a garantire al lavoratore un reddito sul quale fare affidamento; in secondo luogo, la percezione della mancia non prevede alcuna relazione con il datore di lavoro, essendo la stessa percepita direttamente dai clienti.

Avverso tale pronuncia ricorreva per Cassazione l’Agenzia delle Entrate con un unico motivo. L’amministrazione finanziaria lamentava l’errata applicazione dell’art. 51 del TUIR statuendo che le somme oggetto di accertamento erano state comunque percepite dal contribuente in relazione al rapporto di lavoro, rientrando pienamente nella nozione di reddito imponibile.

A parere degli Ermellini il ricorso era da ritenersi fondato: l’attuale art. 51, primo comma, del TUIR, prevede espressamente che «il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere» (intendendo con tale espressione la quantificazione dei beni e dei servizi) «a qualunque titolo percepiti nel periodo d’imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro».

L’assunto proposto dall’Agenzia delle Entrate, secondo cui l’onnicomprendività del concetto di reddito di lavoro dipendente giustifica la totale imponibilità di tutto ciò che il dipendente riceve, anche non direttamente dal datore di lavoro, ma sulla cui percezione il dipendente può fare affidamento, veniva condiviso anche dai Supremi giudici. Peraltro, già in una sentenza del 2006, la Cassazione aveva affermato che “mentre la retribuzione è strettamente connessa, in virtù del vincolo sinallagmatico che qualifica il rapporto di lavoro subordinato, con la prestazione lavorativa, il concetto di derivazione dal rapporto di lavoro, contenuto nella norma in esame, prescinde dal suddetto sinallagma ed individua pertanto non solo tutto quanto può essere concettualmente inquadrato nella nozione di retribuzione, ma anche tutti quegli altri introiti del lavoratore subordinato, in denaro o natura, che si legano casualmente con il rapporto di lavoro (e cioè derivano da esso), nel senso che l’esistenza del rapporto di lavoro costituisce il necessario presupposto per la loro percezione da parte del lavoratore subordinato. Costituisce logica conseguenza di quanto fin qui detto che l’ampiezza del concetto di derivazione adottato dal legislatore impone di inserire nella nozione di redditi di lavoro anche gli introiti corrisposti al lavoratore subordinato da soggetti terzi rispetto al rapporto di lavoro sempre che ricorrano i suddetti requisiti».



A conferma di tale interpretazione vi è un'ulteriore previsione di legge che definisce una specifica deduzione forfettaria del 25% per le mance spettanti ai croupiers, integrando una disciplina agevolativa per tale categoria di lavoratori. La norma, infatti, partendo dal presupposto che le mance rappresentino un reddito imponibile per il percettore, non consente una diversa connotazione di tali emolumenti.

Pertanto, accolto l'unico motivo, la Suprema Corte cassava la sentenza rinviandola alla Commissione Tributaria territorialmente competente, la quale dovrà decidere le sorti della controversia sulla base dei principi forniti.

## IL QUESITO DEL MESE

### COB: COMUNICAZIONE NEL CASO DI PIÙ EVENTI



#### Richiesta:

Nel caso di un dipendente per il quale si verificano lo stesso giorno più eventi relativi alle COB (es. cambio di regime orario da part-time a full-time e cambio di condizione contrattuale da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato) deve essere inviata un'unica COB o una COB per ogni evento (quindi una per il passaggio da part-time a full-time e una per il passaggio da TD a TI)?

Nel caso ne debba essere inviata una sola, c'è una priorità da considerare sugli eventi? Nell'esempio va inviata la COB come passaggio di contratto (TD a TI) o come variazione di orario?



#### Risposta:

Accedendo all'area riservata delle Comunicazioni obbligatorie è presente un manuale utente.

Nel paragrafo dedicato alle trasformazioni viene detto

#### 5.3.3 Trasformazione

Questa sezione viene compilata nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore, di distacco del lavoratore.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia oggetto di più tipologie di trasformazione (esempio trasformazione contestuale del rapporto di lavoro da tempo determinato parziale a tempo indeterminato pieno), il modulo deve essere compilato ed inviato per ogni singola tipologia di trasformazione.

Quindi è necessario compilare una COB per ciascun evento.

**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).