

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI GROUP

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 06_2021 DEL 02 FEBBRAIO 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

powered by  STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	3
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di dicembre 2020.....	3
RETTIFICA SCADENZARIO GENNAIO 2021	4
31 GENNAIO 2021: PRESENTAZIONE ISTANZE IO LAVORO 	4
31 GENNAIO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI 	4
SCADENZARIO FEBBRAIO 2021	4
5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	4
8 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE.....	4
9 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE.....	4
16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI.....	4
16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE.....	5
16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S.....	5
16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021.....	5
20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM.....	6
28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI*.....	6
28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO*.....	6
28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS*.....	6
28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24*.....	6
28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO.....	6
28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021*.....	6
28 FEBBRAIO: SW PER I LAVORATORI FRAGILI.....	7
28 FEBBRAIO: RICOVERO OSPEDALIERO LAVORATORI FRAGILI.....	7
28 FEBBRAIO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI 	7
SCADENZARIO MARZO 2021	8
5 MARZO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE 	8
16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU 	8
16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU 	8
16 MARZO: VERSAMENTI UNIFICATI 	8
16 MARZO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE 	9
21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU 	9
31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO 	9
31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA 	9
31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS 	9
31 MARZO: PROCEDURA SEMPLIFICATA SW 	10
FESTIVITÀ	11
FEBBRAIO 2021.....	11
MARZO 2021.....	11
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	12

SOTTOSCRIZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE IN FORMA ASSISTITA: I CHIARIMENTI DELL'INL.....	12
IL CONGEDO PER L'ASSISTENZA DEL FIGLIO NON RILEVA AI FINI DEL CALCOLO DELLA TREDICESIMA	13
CASSAZIONE, IL REATO DI INDEBITA COMPENSAZIONE RIGUARDA ANCHE I DEBITI CONTRIBUTIVI	15
FOCUS.....	16
LAVORATORI IMPATRIATI: CHIARIMENTI SUL REGIME DI TASSAZIONE	16
IL QUESITO DEL MESE.....	18
GESTIONE FERIE DIRIGENTI.....	18

N.B. - In caso di consultazione in modalità PDF, cliccare l'indice per visualizzare l'argomento di interesse.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di dicembre 2020

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 dicembre 2020 al 14 gennaio 2021, è pari a 1,500000.

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	
febbraio 2021	martedì 16 marzo	
marzo 2021	giovedì 15 aprile	
aprile 2021	lunedì 17 maggio	
maggio 2021	martedì 15 giugno	
giugno 2021	giovedì 15 luglio	
luglio 2021	mercoledì 11 agosto	
agosto 2021	mercoledì 15 settembre	
settembre 2021	venerdì 15 ottobre	
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

RETTIFICA SCADENZIARIO GENNAIO 2021

31 GENNAIO 2021: PRESENTAZIONE ISTANZE IO LAVORO

Le istanze, da inviare sul portale Inps, per usufruire dell'incentivo IO Lavoro possono essere presentate anche oltre il termine del 31 gennaio 2021 e saranno accolte nei limiti della disponibilità finanziaria complessiva. Si precisa che le istanze devono essere riferite ad assunzioni dell'anno 2020, avvenute entro il 31 dicembre 2020 compreso.

31 GENNAIO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI

Termine prorogato dal decreto nr.7 del 30 gennaio 2021. Vedasi nuova scadenza del 28 febbraio 2021.

SCADENZARIO FEBBRAIO 2021

5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

8 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

Termine entro il quale i contribuenti potranno comunicare, direttamente all'Agenzia delle Entrate, la propria opposizione all'utilizzo delle spese sanitarie sostenute nel 2020 per l'elaborazione della dichiarazione precompilata.

9 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

A decorrere da questa data e fino all'8 marzo, i contribuenti potranno comunicare la propria opposizione all'utilizzo delle spese sanitarie sostenute nel 2020 per l'elaborazione della dichiarazione precompilata, non direttamente all'AdE ma accedendo all'area autenticata del sito web del Sistema Ts, tramite tessera sanitaria Ts-Cns oppure utilizzando le credenziali Fisconline. Il sistema consente di consultare l'elenco delle spese sanitarie e di selezionare le singole voci per le quali esprimere la propria opposizione all'invio dei relativi dati all'Agenzia.

16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (obbligatoriamente servizio Entratel o Fisconline in presenza di crediti da compensare, oppure anche

tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) importi sottoposti a regime di detassazione;
- g) versamento del saldo dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2020;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito;

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

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

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

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

16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

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

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

16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S

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

16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021

Entro questa data va effettuato il versamento in unica soluzione o il versamento della prima rata – se si ha optato per il pagamento rateale – dell'autoliquidazione 2020/2021.

Entro questa data vanno inviate, telematicamente, anche la dichiarazione delle retribuzioni e la comunicazione di riduzione delle retribuzioni presunte.

20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM

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

28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI*

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 4° trimestre 2020 entro il 28 febbraio.

28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO*

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

28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS*

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

28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24*

Le aziende che hanno adottato interventi migliorativi in materia di igiene e sicurezza potranno presentare il modello OT 24 al fine di applicare la riduzione dei premi.

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

28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO

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

28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021*

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

28 FEBBRAIO: SW PER I LAVORATORI FRAGILI

La legge di bilancio 2021, art. 1 commi da 481 a 483, ha prorogato a questa data il termine di fruizione dello smart working per i lavoratori fragili.

28 FEBBRAIO: RICOVERO OSPEDALIERO LAVORATORI FRAGILI

La legge di bilancio 2021, art. 1 commi da 481 a 483 ha previsto la possibilità, fino a questa data, di riconoscere il periodo di assenza dal servizio dei lavoratori fragili come assenza a titolo di ricovero ospedaliero.

28 FEBBRAIO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI

A decorrere dal 15 gennaio 2021 e fino al 28 febbraio 2021 sono sospesi gli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi, effettuati dall'Agente della riscossione e da parte dei soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b) del decreto legislativo 15 dicembre 1997, nr. 446 e dalle società miste, se relativi a somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego nonché a titolo di pensione e trattamenti assimilati. Pertanto, il datore di lavoro non effettuerà le relative trattenute che riprenderanno, salvo l'eventuale pagamento del debito, a decorrere dal 1° marzo 2021. Le trattenute già effettuate prima del 15 gennaio 2021 vanno invece versate all'Agente della Riscossione e ai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b) del decreto legislativo 15 dicembre 1997, nr. 446 e alle società miste.

*Termine posticipato al 01 marzo 2021 in quanto cadente di domenica

SCADENZARIO MARZO 2021

5 MARZO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU

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

16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU

Termine ultimo per la consegna al lavoratore dipendente o autonomo (interessato alla redazione del modello 730 precompilato) della Certificazione Unica relativa ai redditi percepiti nel periodo d'imposta 2020.

16 MARZO: VERSAMENTI UNIFICATI

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

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



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

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

21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU

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

31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari 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.

31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA

Le nuove aziende costituite nell'anno 2020 che a fine dicembre 2020 hanno raggiunto il limite dei 50 dipendenti, devono inviare all'Inps l'apposita dichiarazione entro il termine previsto per la trasmissione delle denunce contributive riferite al periodo di febbraio 2021, per il versamento al Fondo Tesoreria Inps delle quote di Tfr non destinate alla previdenza complementare.

31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS

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

31 MARZO: PROCEDURA SEMPLIFICATA SW

La proroga dello stato di emergenza impatta sull'utilizzo della procedura semplificata dello SW che è stata dunque a sua volta prorogata. Tuttavia avendo la normativa fissato una data "limite" la proroga non può estendersi al 30/04 (data finale dello stato di emergenza) bensì viene fissata al 31/03/2021.

FESTIVITÀ

FEBBRAIO 2021

Nessuna festività prevista

MARZO 2021

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

SOTTOSCRIZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE IN FORMA ASSISTITA: I CHIARIMENTI DELL'INL

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 1156 del 22 dicembre 2020, ha fornito importanti chiarimenti in merito alla procedura da seguire in caso di istanza di sottoscrizione di un contratto a tempo determinato in forma assistita ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 relativamente ai casi in cui si deroghi ai requisiti previsti dalla normativa in forza di un contratto di prossimità stipulati ex art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. dalla L. n. 148/2011).

Ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 81/2015 il contratto a tempo determinato non può avere una durata complessiva superiore a 24 mesi o a quella più lunga prevista dal CCNL di settore, salvo la possibilità di stipulare un ulteriore contratto della durata di 12 mesi presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

L'art. 8 del D.L. 138/2011, conv. nella legge n. 148/2011, prevede che i contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano regolare specifici ambiti, disponendo anche in materia di contratti a termine, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati.

Al riguardo, in conformità all'avviso espresso dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con nota prot. n. 13253 del 21 dicembre 2020, l'INL ha rappresentato che l'attività degli ispettori in tali casi deve limitarsi alla verifica della completezza e correttezza formale del contenuto del contratto ed alla genuinità del consenso del lavoratore, nonché alla sottoscrizione dello stesso.

Tuttavia, laddove si riscontri la violazione di norme imperative (ad es. l'assenza della causale ovvero il mancato rispetto del termine dilatorio), non sarà ammissibile il ricorso alla procedura assistita.

Nel caso in esame, la deroga ai requisiti previsti dalla normativa sui contratti a termine trovava fondamento nella regolamentazione contenuta in contratti di prossimità stipulati ai sensi dell'art. 8 del D.L. 138/2011.

Conseguentemente, laddove i contratti di prossimità posti a fondamento di tali deroghe siano stati stipulati, a loro volta, in violazione dei limiti posti dal citato art. 8, con particolare riferimento ai vincoli di materia di scopo, oltre a quelli imposti dalla Costituzione o, ancora, in relazione al requisito di maggiore rappresentatività comparativa delle organizzazioni firmatarie, gli stessi non potranno ritenersi produttivi di effetti e pertanto non sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 81/2015 in applicazione dei citati contratti di prossimità.

Ad ulteriore sostegno del parere espresso, l'INL ha richiamato le disposizioni di cui alla circolare n. 3/2018 relative alle ipotesi di accordi di prossimità stipulati dalle associazioni prive dei requisiti di rappresentatività richiesti dall'art. 8 del D.L. 138/2011.

Nel richiamato documento di prassi, il dicastero ha infine chiarito che laddove i contratti di prossimità siano stati sottoscritti da soggetti privi della rappresentatività a livello nazionale, gli stessi non potranno produrre effetti derogatori alle disposizioni di legge e alle regolamentazioni previste dai CCNL.

IL CONGEDO PER L'ASSISTENZA DEL FIGLIO NON RILEVA AI FINI DEL CALCOLO DELLA TREDICESIMA

Con la sentenza n. 24206 dello scorso 2 novembre 2020, la Corte di Cassazione ha statuito che ai fini del calcolo della tredicesima mensilità non rileva il congedo ex art. 42 comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001 di cui la lavoratrice ha beneficiato per assistere il figlio affetto da leucemia.

La dipendente di una università, avendo fruito nell'anno 2006 di un periodo di congedo ai sensi dell'art. 42, co. 5 per assistere il figlio malato di leucemia, citava in giudizio l'istituto per ottenere il riconoscimento delle quote di tredicesima maturate nel medesimo periodo e degli interessi e rivalutazione su altri importi retributivi pagati in ritardo e relativi sempre a tale lasso di tempo. In riforma della sentenza di primo grado, la Corte d'Appello riconosceva alla dipendente il diritto alla maggior somma tra interessi e rivalutazione per i tardivi pagamenti, rigettando invece la pretesa inerente alle quote di tredicesima. Sul punto, infatti, la Corte rilevava come l'art. 43, co. 2, D. Lgs. 151/2001, pur prima delle modifiche alla disciplina apportate dal D. Lgs. 119/2011 e richiamando le disposizioni di cui all'art. 34, co. 5, escludeva dal computo della tredicesima i periodi di congedo parentale.

Avverso tali decisioni, la dipendente presentava ricorso in Cassazione affidando le proprie pretese a quattro motivi. Con i primi due motivi la ricorrente deduceva la violazione dell'art. 42, co. 5, D. Lgs. 151/2001 sottolineando come la norma non rinviasse all'art. 34, co. 5, ma alle regole sulla corresponsione dell'indennità di maternità e quindi all'art. 22, che a propria volta riconosceva il diritto alla considerazione del periodo di congedo per il calcolo della tredicesima. Secondo i legali della lavoratrice, un'interpretazione diversa determinerebbe un trattamento discriminatorio, in pregiudizio della situazione di disabilità, oltre che una disparità di trattamento, suscettibile di rilievo sotto il profilo del diritto di eguaglianza, rispetto al caso del congedo per maternità. Con il terzo e quarto motivo la lavoratrice censurava la sentenza per l'omessa pronuncia in merito alla domanda risarcitoria a seguito delle condotte illegittime dell'università dalle quali è conseguito il danno rivendicato.

I primi due motivi, analizzati congiuntamente, venivano ritenuti infondati. Sebbene sia pacifico che, ratione temporis, non trovi applicazione il comma 5-quinquies aggiunto nel 2011 all'art. 42 secondo il quale «il periodo di cui al comma 5 (il periodo di congedo parentale per assistenza a congiunti disabili, n.d.r.) non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto», il ragionamento della Corte territoriale rimaneva comunque corretto rispetto alla precedente formulazione delle norme. Secondo l'interpretazione comune, permessi e riposi riconnessi alle situazioni di disabilità dei congiunti, per quanto si sottraggano in generale alle regole di non computabilità per ferie e tredicesima quando fruiti autonomamente, in ragione essenzialmente della loro limitata durata, ricadono invece nella disciplina di cui all'art. 43, co. 2 e dell'art. 34, co., 5, del D. Lgs. 151/2001 allorché essi si cumulano con i congedi e contribuiscano a determinare assenze di lunga durata. Tale interpretazione si salda ed è coerente con quanto qui ritenuto rispetto ai congedi per assistenza a congiunti disabili, anch'essi suscettibili di lunga durata e quindi di una regolazione meno favorevole sotto il profilo degli istituti accessori.

Allo stesso modo, non era condivisibile neppure la prospettazione di una possibile illegittimità costituzionale della norma, per disparità di trattamento rispetto al caso delle assenze per maternità c.d. obbligatorie, le quali, ai sensi dell'art. 22, co., 3, D. Lgs. 151/2001 non producono effetti riduttivi sulle ferie e sulla tredicesima. Infatti, l'astensione obbligatoria per maternità si associa ad un evento del tutto unico, quale la

soppravvenienza di un figlio ed i corrispondenti diritti vengono fruiti anche se si tratti di figlio disabile, per cui è palese la diversità di condizioni rispetto al caso del congedo parentale per la mera presenza di figli minori o di quello per assistenza ai disabili.

Anche il terzo e quarto motivo venivano ritenuti inammissibili per difetto di specificità e pertanto, rigettati tutti i motivi, la Suprema Corte rigettava il ricorso condannando la ricorrente al pagamento delle spese procedurali.

CASSAZIONE, IL REATO DI INDEBITA COMPENSAZIONE RIGUARDA ANCHE I DEBITI CONTRIBUTIVI

Il reato di indebita compensazione di crediti non spettanti o inesistenti, di cui all'art. 10-quater D. Lgs. 74/2000, in combinato disposto con l'art. 17 del D. Lgs. 241 del 1997, si configura sia in caso di compensazione orizzontale, con riferimento ai crediti e ai debiti di imposta di diversa natura, che in caso di compensazione verticale. In particolare, colui che utilizza in compensazione un credito inesistente compie un atto di omissione del versamento attraverso un documento ideologicamente falso, idoneo a prospettare una compensazione fondata su un credito inesistente o non spettante.

Tale previsione non si limita ai soli debiti tributari: secondo la Cassazione, il reato di indebita compensazione può riguardare anche i debiti previdenziali, dal momento che la possibilità di compensazione è concessa anche con riguardo ai debiti di tale natura. Difatti, l'indebito risparmio di imposta che la norma vuole punire non può essere limitato al mancato versamento delle imposte dirette o dell'Iva, ma coinvolge altresì le somme dovute a titolo previdenziale e assistenziale, il cui mancato pagamento avvenuto mediante la compensazione di crediti inesistenti o non spettanti determina allo stesso modo per il contribuente un infedele risparmio di imposta.

Con la pronuncia n. 389 dell'8 gennaio 2021, la Suprema Corte ha infatti ribaltato la decisione con cui, in sede di riesame era stato annullato un provvedimento di sequestro preventivo emesso dal GIP nell'ambito di un'indagine per indebita compensazione di debiti erariali, previdenziali e assistenziali con crediti di imposta inesistenti, derivanti da investimenti in aree svantaggiate. Infatti, in sede di appello si era erroneamente ritenuto valido il principio secondo cui il reato di compensazione indebita si configurerebbe solo qualora il debito estinto mediante compensazione afferisce alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto.

In definitiva, la Cassazione, richiamando l'orientamento già espresso in altre e recenti pronunce, ha rimarcato che commette reato di indebita compensazione non solo chi omette di versare imposte dirette o l'Iva utilizzando indebitamente in compensazione crediti concernenti altre imposte o crediti di natura previdenziale, ma anche chi si avvalga dello stesso espediente per evitare di corrispondere tali imposte o contributi previdenziali.

La ratio legis è, dunque, reprimere l'omesso versamento di somme di denaro attinente a tutti i debiti tributari e di qualsiasi altra natura per il cui pagamento deve essere utilizzato il modello di versamento F24. Ne consegue che sono ad ogni modo sottoposti a tale disciplina sia le compensazioni di debiti Iva o imposte sui redditi con altri tributi e contributi dovuti, sia le compensazioni di questi ultimi tributi e contributi con crediti Iva e imposte dirette, in quanto rileva, sul lato attivo o passivo del rapporto obbligatorio, qualunque tributo o contributo che può essere portato in compensazione.

FOCUS

LAVORATORI IMPATRIATI: CHIARIMENTI SUL REGIME DI TASSAZIONE

Con la risposta n. 42 pubblicata lo scorso 18 gennaio sul proprio sito istituzionale, l’Agenzia delle Entrate ha fornito alcune delucidazioni in merito al regime speciale di cui all’articolo 16 del decreto legislativo n. 147 del 14 settembre 2015 applicato ai contribuenti che rientrano a seguito di distacco all’estero.

L’istante, cittadino italiano laureato e assunto a tempo indeterminato da una nota società italiana, a decorrere dal mese di febbraio 2016 era stato distaccato presso una società del gruppo internazionale avente sede nella Repubblica Popolare Cinese in virtù di un contratto di lavoro locale regolamentato dalla legislazione del Paese estero.

Regolarmente iscritto all’AIRE e avendo concentrato il proprio centro degli interessi personali ed economici insieme alla moglie per il periodo trascorso nella RPC, riteneva di godere dei requisiti per usufruire del regime di cui sopra a decorrere dal periodo di imposta 2021, essendo nuovamente assunto dalla medesima società in Italia.

L’Agenzia delle Entrate, richiamando l’attenzione sulle molteplici modifiche normative operate sulla disposizione introduttiva dell’istituto, illustrava che a seguito del decreto crescita per avvalersi dei benefici del trattamento occorreva che il lavoratore:

- non fosse stato residente in Italia per due periodi d’imposta precedenti il rientro e trasferisse la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell’articolo 2 del TUIR al momento del rimpatrio, mantenendola per almeno due anni;
- svolgesse prevalentemente l’attività lavorativa nel territorio italiano;
- fossero in possesso di un titolo di laurea o avessero svolto “continuativamente” negli ultimi 24 mesi un’attività di lavoro dipendente o un’attività di studio fuori dall’Italia qualora si trattasse di cittadini dell’Unione europea o di uno Stato extra UE con il quale risulta in vigore una Convenzione contro le doppie imposizioni.

Con la Circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020 era stata effettuata una completa disamina degli aspetti di carattere generale sulle modifiche che hanno ridisegnato il perimetro di applicazione del suddetto regime agevolativo a partire dal periodo di imposta 2019, con particolare riferimento ai requisiti soggettivi ed oggettivi per accedervi ed il requisito dell’iscrizione all’anagrafe degli Italiani residenti all’estero (c.d. AIRE).

In particolare, è stato specificato che il beneficio fiscale spetta esclusivamente nell’ipotesi in cui l’attività lavorativa svolta dall’impatriato dipenda dalla sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, diverso da quello in essere in Italia prima del distacco.

A titolo esemplificativo, costituisce indice di una situazione di continuità sostanziale il riconoscimento

- di ferie maturate prima del nuovo accordo contrattuale;
- dell’anzianità dalla data di prima assunzione;
- dell’assenza del periodo di prova;
- di clausole volte a non liquidare i ratei di tredicesima e il trattamento di fine rapporto.

Con riferimento al caso di specie, pertanto, l'istante potrà usufruire del regime agevolato di cui all'articolo 16 a decorrere dal periodo d'imposta 2021 solo nell'ipotesi in cui la nuova attività non si ponga in continuità con la precedente, ferma restando la sussistenza dei presupposti previsti, come l'effettiva residenza fiscale indicata nella circolare n. 9/E del 1 aprile 2016.

IL QUESITO DEL MESE

GESTIONE FERIE DIRIGENTI



Richiesta:

Con la presente si richiede un chiarimento relativamente all'art.7 del CCNL dirigenti industria, rinnovo del 30/07/2019. Il quesito riguarda la competenza dell'articolo. Cioè la nuova disposizione è valida dal 01/01/2019? Cioè l'espressione "entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione" significa che il primo anno di maturazione è il 2019 e quindi i 24 mesi successivi sono 2020 e 2021 e di conseguenza il primo mese di liquidazione dell'eccedenza sarà Gennaio 2022? Oppure i 24 mesi si intendono 2019 e 2020 e di conseguenza il primo mese utile per la liquidazione dell'eccedenza sarà Gennaio 2021?



Risposta:

L'articolo contrattuale di cui si discute è il seguente che non parla di decorrenza.

Art. 7 (Ferie) All'art. 7, il comma 4, è sostituito dal seguente:

4. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le 4 settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue. Qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.

Mentre la premessa al rinnovo precisa: "Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1° gennaio 2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi."

Quindi matchando quanto sopra si può asserire che la decorrenza dell'art. 7 sia dal 1° gennaio e nello specifico dalle ferie maturate dal 2019.

Tale interpretazione è confermata dalla nota illustrativa di Confindustria che precisa che; "La nuova disposizione si applica solo ai periodi di ferie eccedenti le quattro settimane che maturano dal 2019 in poi." Per cui il primo mese di liquidazione dell'eccedenza sarà Gennaio 2022.

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.