



Newsletter

**Ufficio
Relazioni industriali
e
Previdenza**

n. 6 - 2021

Verona, 07 giugno 2021

VERONA

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.it e-mail: info@apiverona.net



SOMMARIO

CIRCOLARI

DECRETO SOSTEGNI CONVERTITO IN LEGGE - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO	3
DECRETO SOSTEGNI-BIS (PRIME INDICAZIONI)	4
D.L. 30/2021 - CONVERTITO IN LEGGE	6
ESONERO CONTRIBUTIVO DECRETO RISTORI PER CHI NON ABBAIA RICHIESTO INTEGRAZIONI SALARIALI COVID	8
LE ULTIME INDICAZIONI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SU REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO	9
SANZIONI PER CORRESPONSIONE DELLE RETRIBUZIONI IN CONTANTI: NON APPLICABILE IL CUMULO GIURIDICO	10
CONTRATTO A TERMINE IN DEROGA ASSISTITA PRESSO ITL	11
REGOLAMENTAZIONE DEL DISTACCO TRA UE E GRAN BRETAGNA E DELL'ATTIVITÀ IN PIÙ STATI	11
RIDUZIONE PERCENTUALE DELL'IMPORTO DEI PREMI E CONTRIBUTI INAIL	11
MOBILITY MANAGEMENT AZIENDALE	14

FLASH NEWS

ISPEZIONI: RAFFORZAMENTO DEL POTERE DI DISPOSIZIONE	15
COVID-19: STATO DI EMERGENZA PROROGATO AL 31 LUGLIO 2021	15
PROROGA DI TERMINI LEGISLATIVI: DECRETO IN G.U.	15
ARTIGIANI E COMMERCianti: IMPOSIZIONE CONTRIBUTIVA 2021	15
ARTIGIANI E COMMERCianti: RIMBORSO DI CONTRIBUTI NON DOVUTI	16

APPROFONDIMENTO

CALCOLO ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA NEL PART-TIME VERTICALE E CICLICO	17
------------------------------------------------------------------	----

DECRETO SOSTEGNI CONVERTITO IN LEGGE - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

È stata pubblicata sulla G.U. n. 120 del 21 maggio 2021 (S.O. n. 21) la L. 69 del 21 maggio 2021, di conversione del D.L. 41/2021, “Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19”, c.d. Decreto Sostegni.

Si riepilogano le principali disposizioni di interesse, tenuto conto delle novità in sede di conversione in Legge:

- i trattamenti di CIGO, ASO e CIGD di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 8 del Decreto Sostegni possono essere concessi in continuità ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti di cui all'art. 1, comma 300, della Legge di Bilancio 2021 (art. 8, comma 2 bis);
- istituzione di un Fondo per genitori lavoratori separati o divorziati al fine di garantire la continuità di versamento dell'assegno di mantenimento tramite erogazione di una parte o dell'intero assegno di mantenimento, fino a un importo massimo di 800 euro mensili (art. 12 bis);
- il contributo a sostegno delle madri disoccupate con figli disabili disposto dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, comma 365, della legge 30 dicembre 2020, n. 178) è accordato ad uno dei genitori disoccupati (art. 13 bis);
- viene confermato anche per il 2021 il raddoppio dell'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir, pari quindi a 516,46 euro.
- l'estensione a uno dei genitori disoccupati con figli disabili, e non più solo alle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari mono-parentali, con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60%, il contributo mensile nella misura massima di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, previsto dall'articolo 1, comma 365, L. 178/2020;
- in riferimento alle misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità l'articolo 26, D.L. 18/2020 (c.d. Decreto Cura Italia) aveva previsto, che l'assenza da lavoro dei lavoratori dipendenti pubblici e privati in condizioni di particolare fragilità fosse equiparata al ricovero ospedaliero. I lavoratori interessati dalla disposizione sono quelli in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, L. 104/1992) o di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. L'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020 ha previsto l'esclusione di tale assenza dal calcolo del periodo di comporta i periodi di assenza dal lavoro equiparati a malattia in caso di periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Pertanto:

- le assenze dei lavoratori fragili non sono computabili nel periodo di comporta (a decorrere dal 17 marzo 2020);
- i periodi di assenza dal servizio per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità in condizione di gravità non comportano una diminuzione delle somme erogate dall'Inps a titolo di indennità di accompagnamento per minorazione civile;
- la tutela dei lavoratori fragili è stata estesa dal 1° marzo fino al 30 giugno 2021.

DECRETO SOSTEGNI-BIS (prime indicazioni)

Le disposizioni di cui al decreto Sostegni-bis (n. 73/2021), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 123 del 25 maggio 2021 ed entrate in vigore il 26/05/2021, prevedono che, a partire dal 1° luglio 2021, le aziende che non avranno più necessità di ricorrere alla CIG Covid-19 non saranno più soggette al divieto di licenziamento.

Ipotesi di proroga di licenziamento

Tuttavia per le imprese che intendono utilizzare la Cassa integrazione, anche dal 1° luglio 2021, senza dover corrispondere il contributo addizionale nel periodo di durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 è preclusa la possibilità di:

- avviare le procedure di licenziamento collettivo; restano sospese fino al 31 dicembre 2021 le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di Legge, Ccnl o clausola del contratto di appalto;
- la facoltà di recedere, indipendentemente dal numero dei dipendenti, dal contratto per gmo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966; restano sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7, L. 604/1966 (procedura preventiva presso l'ITL in caso di licenziamento per gmo da parte di datori con più di 15 dipendenti).

Tali preclusioni e sospensioni di cui sopra non si applicano nei seguenti casi:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ.;
- nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a tali lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASpI;
- licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione; nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Ammortizzatori Sociali

Il decreto Sostegni Bis in materia di ammortizzatori sociali ha apportato alcune modifiche rilevanti:

Cassa integrazione ordinaria e straordinaria

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da Covid-19 che a decorrere dalla data del 1 luglio 2021 presentano domanda di integrazione salariale ai sensi degli articoli 11 e 21 del Dlgs 148/2015 (CIGO, CIGS) **sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021.**

Il beneficio contributivo di cui sopra è riconosciuto nel limite delle risorse stanziare.

Contratto di Solidarietà (CDS)

In alternativa alla Cig, i datori di lavoro privati (destinatari della CIGS secondo la disciplina generale) che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di **Cigs in deroga** ai limiti di durata, per un periodo massimo di 26 settimane, fino al 31 dicembre 2021.

E' stato infatti previsto che per i datori di lavoro per i quali a partire dal 30 Giugno 2021 cesserà di blocco dei licenziamenti e che nel primo semestre del 2021 abbiano subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019, possono sottoscrivere particolari contratti di solidarietà «finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica».

Il contratto di solidarietà rispetto alla disciplina ordinaria si distingue in particolare per le seguenti novità:

- la riduzione dell'attività lavorativa può essere prevista solo per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni-bis (i.e. 26 Maggio 2021);
- il trattamento di integrazione salariale potrà essere richiesto per un massimo di 26 settimane nel periodo compreso tra il 26 Maggio 2021 e il 31 Dicembre 2021;
- in deroga ai limiti previsti dal D.Lgs. n. 148/2015, viene aumentata la percentuale massima di riduzione dell'orario di lavoro. Il CDS disciplinato dal nuovo Decreto può infatti prevedere, per ciascun lavoratore coinvolto nell'accordo:
- la riduzione media oraria non superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile (contro il 60% normalmente previsto);
- una riduzione complessiva dell'orario di lavoro non superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo (contro il 70% normalmente previsto);
- ai lavoratori interessati dal CDS è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale «in misura pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate».

D.L. 30/2021 - CONVERTITO IN LEGGE

È stata pubblicata sulla G.U. n. 112/2021, la L. 61/2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 30/2021, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena. In particolare, la norma contiene disposizioni in tema di lavoro agile, congedi per genitori con figli in DAD o in quarantena e *bonus baby-sitting*. Nella medesima G.U. è riportato anche il testo del D.L. 30/2021 coordinato con la L. 61/2021.

Tutte le misure previste si applicano fino al 30 giugno 2021.

Smart working o congedo COVID-19

L'articolo 2, D.L. 30/2021, prevede il diritto per il lavoratore dipendente genitore di figlio minore di 16 anni, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte:

- a) alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- b) alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- c) alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Tale beneficio è riconosciuto a entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità, con disturbi specifici dell'apprendimento o con bisogni educativi speciali, in tutti i casi previsti sopra ovvero nel caso in cui figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

È riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 14, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Tale beneficio è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Per i periodi di astensione è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione.

Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021 fino alla data di entrata in vigore del D.L. 30/2021, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo di cui sopra, con diritto all'indennità descritta, e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata

della quarantena del figlio, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Bonus baby-sitting

I lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps, i lavoratori autonomi, il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico e della polizia locale, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle categorie degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale degli operatori socio-sanitari, per i figli conviventi minori di anni 14 per cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o per infezione da SARS-CoV-2 o per quarantena del figlio, possono chiedere la corresponsione di uno o più *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali erogati mediante il Libretto di famiglia. Il *bonus* è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione dei figli ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

Il *bonus* è anche riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'Inps, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive Casse previdenziali del numero dei beneficiari.

Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione o del *bonus*, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure descritte.

ESONERO CONTRIBUTIVO DECRETO RISTORI PER CHI NON ABBA RICHiesto INTEGRAZIONI SALARIALI COVID

L'articolo 12, D.L. 137/2020, ha previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende, escluse quelle del settore agricolo, che non richiedessero ulteriori trattamenti di integrazione salariale da COVID-19.

Con la circolare n. 24/2021 l'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione del suddetto esonero contributivo, concesso nell'ambito del c.d. *Temporary Framework*, nei limiti e alle condizioni previste, autorizzato dalla Commissione Europea con Decisione C (2021) 1376 final del 23 febbraio 2021, che esclude dalla possibilità di avvalersi dell'esonero le imprese operanti nel settore finanziario (quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE al settore "K" - Financial and insurance activities, codici ATECO rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66).

Con il messaggio n. 1836/2021, l'Istituto di previdenza ha fornito le indicazioni operative per la richiesta di autorizzazione e per la corretta esposizione dei dati relativi all'esonero nel flusso UniEmens.

Istruzioni operative

Per fruire dell'esonero occorre inoltrare all'Inps, prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero, un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione "2Q", tramite la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale" alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi", selezionando "Sgravi art.3 DL 104/20 e art.12 DL 137/2020", dichiarando di aver usufruito nel mese di giugno 2020 delle integrazioni salariali causale COVID-19 e di non aver fatto richiesta dei medesimi trattamenti per i mesi di novembre e dicembre 2020 e gennaio 2021 riguardanti la medesima matricola o, nel caso di più unità produttive, la medesima unità, nonché l'importo dell'esonero di cui ci si voglia avvalere, parametrato alle ore di integrazione salariale fruite nel mese di giugno 2020.

Nella medesima finestra temporale, per la stessa unità produttiva, l'azienda deve scegliere se fruire dell'ammortizzatore sociale emergenziale oppure dell'esonero contributivo, a prescindere dalla fonte normativa di riferimento della misura. Pertanto l'Inps, dopo aver verificato che il datore di lavoro non abbia fruito dei trattamenti di integrazione salariale causale COVID-19 per i mesi di novembre, dicembre 2020 e gennaio 2021 riguardanti la medesima matricola o, nel caso di più unità produttive, la medesima unità, per la quale richiede il c.a. "2Q", può attribuire il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva con validità dal mese di aprile 2021 fino al mese di agosto 2021, dandone comunicazione al datore di lavoro attraverso il medesimo Cassetto previdenziale.

Le istruzioni per il calcolo dell'esonero sono contenute nella circolare n. 24/2021 citata, ricordandosi che l'effettivo ammontare dell'esonero fruibile, calcolato sulla base delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, non può superare la contribuzione datoriale relativa al mese o ai mesi di astratta spettanza dell'esonero (ossia ricadenti nel periodo compreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021 e per massimo 4 settimane), né la contribuzione dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura (denunce di competenza delle mensilità comprese tra aprile 2021-agosto 2021).

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile ex articolo 1, commi 100 ss., L. 205/2017, limitatamente al medesimo lavoratore: se alle dipendenze vi sono lavoratori giovani per i quali si intende fruire dell'incentivo strutturale L. 205/2017, nonché altri lavoratori non agevolati, nei limiti della contribuzione teoricamente dovuta, per questi ultimi si può fruire dell'esonero del decreto ristori.

L'esonero può essere fruito anche per l'intero importo sulla denuncia relativa ad una singola mensilità, purché vi sia capienza.

SANZIONI PER CORRESPONSIONE DELLE RETRIBUZIONI IN CONTANTI: NON APPLICABILE IL CUMULO GIURIDICO

L'INL, con nota n. 606 del 15 aprile 2021, si è espresso in merito alla possibilità di applicare l'istituto del cumulo giuridico, ex articolo 8, L. 689/1981, al regime sanzionatorio previsto all'articolo 1, comma 913, L. 205/2017, nei casi di mancata corresponsione della retribuzione con strumenti tracciabili, indicati al comma 910 della medesima disposizione.

L'Ispettorato precisa che non risulta invocabile, per le ipotesi sanzionatorie in esame, l'articolo 8, comma 1, che estende alle sanzioni amministrative il sistema del cumulo giuridico già tipizzato in sede penale, in quanto le condotte non sarebbero riconducibili a una configurazione unitaria; al contempo, gli obblighi di cui ai all'articolo 1, comma 910 ss., L. 205/2017, e le relative sanzioni, appaiono di per sé estranei alla materia previdenziale e assistenziale, cosicché ad essi non risulta applicabile neanche l'istituto di cui all'articolo 8, comma 2, che prevede il cumulo giuridico anche per chi commette, in tempi diversi, più violazioni della stessa o di diverse norme di Legge in materia di previdenza e assistenza obbligatorie.

Infine, l'INL chiarisce che non può ritenersi applicabile, in via analogica, nemmeno la normativa dettata dall'articolo 81, c.p., in tema di continuazione tra reati, sia perché l'articolo 8, L. 689/1981, prevede espressamente tale possibilità soltanto per le violazioni in materia di previdenza e assistenza (con conseguente evidenza dell'intento del Legislatore di non estendere la disciplina del cumulo giuridico agli altri illeciti amministrativi), sia perché la differenza morfologica tra illecito penale e illecito amministrativo non consente che, attraverso un procedimento di integrazione analogica, le norme di favore previste in materia penale vengano tout court estese alla materia degli illeciti amministrativi.

LE ULTIME INDICAZIONI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SU REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con i seguenti interventi, ha fornito importanti indicazioni in merito alla fiscalità dei redditi di lavoro dipendente.

Smart working e rimborsi spese

L'Agenzia delle entrate, con [risposta a interpello n. 371 del 24 maggio 2021](#), ha offerto chiarimenti a una società intenzionata a dare avvio a un programma sperimentale di lavoro agile, rimborsando a ciascun lavoratore dipendente il costo della connessione *internet* con dispositivo mobile (c.d. "chiavetta *internet*") o dell'abbonamento al servizio dati domestico, al fine di consentire lo svolgimento della prestazione di lavoro da remoto, precisando la rilevanza di tale rimborso spese ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente e in merito al relativo regime di deducibilità ai fini del reddito d'impresa.

L'Agenzia osserva che il rimborso da parte del datore di lavoro non è relativo al solo costo riferibile all'esclusivo interesse del datore di lavoro, dal momento che l'istante rimborseremo tutte le spese sostenute dal lavoratore per l'attivazione e per i canoni di abbonamento al servizio di connessione dati *internet*, e che la relazione tra l'utilizzo della connessione *internet* e l'interesse del datore di lavoro è dubbia, in quanto il datore di lavoro è estraneo al rapporto negoziale instaurato con il gestore. Inoltre, dalla descrizione della fattispecie non emerge l'importo del costo che verrebbe rimborsato dal datore di lavoro, consentendo al dipendente un pieno accesso a tutte le funzionalità oggi fruibili sul mercato. Sulla base di ciò, quindi, l'Agenzia delle entrate ritiene che, nella fattispecie descritta dall'istante, il costo relativo al traffico dati che la società istante intende rimborsare al dipendente, non essendo supportato da elementi e parametri oggettivi e documentati, rilevi fiscalmente nei confronti dei dipendenti ai sensi dell'articolo 51, comma 1, Tuir.

Con riferimento ai profili Ires, poiché si è in presenza di un rimborso spese accordato al dipendente in *smart working* per l'attivazione e per i canoni di abbonamento al servizio di connessione dati *internet*, che rappresenta un obbligo implicito della prestazione pattuita, l'Agenzia, in linea generale, ritiene che i predetti rimborsi siano deducibili, ai sensi dell'articolo 95, comma 1, Tuir, in quanto assimilabili alle "Spese per prestazioni di lavoro"

Piano di welfare aziendale e borsa di studio

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a interpello n. 311/2021, ha precisato che la borsa di studio erogata ai figli dei dipendenti all'interno di un piano di *welfare* aziendale deve essere tassata laddove non riferibile a risultati di eccellenza degli studenti. Si fa presente che il Fisco richiama anche la circolare n. 238/E/2000, che, tuttavia, consentiva l'esenzione delle borse di studio valorizzando il carattere assistenziale di sussidio agli studi.

Detassazione dei premi di risultato e periodo congruo

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a interpello n. 270/2021, ha precisato che, ai fini dell'applicazione della detassazione dei premi di risultato, tramite accordo collettivo è possibile normalizzare gli indici di riferimento in relazione al periodo congruo determinato dalle parti sociali. Nel caso affrontato, la società istante e le OO.SS. avevano sottoscritto un accordo con il quale, a causa dei provvedimenti restrittivi dovuto al COVID-19, era stato normalizzato l'indice dell'EBIT 2019 al periodo non lavorato nell'anno 2020. In questo modo era possibile confrontare l'EBIT 2020 con quello del 2019 verificando l'incrementalità richiesta dalla disposizione agevolativa.

CONTRATTO A TERMINE IN DEROGA ASSISTITA PRESSO ITL

Con la nota n. 804/2021, l'INL ha fornito indicazioni in ordine alla corretta interpretazione dell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015 (ulteriore contratto a termine stipulato presso ITL), richieste a fronte della ricezione di numerose istanze di rinnovo di contratto a termine "in deroga assistita" relative a ipotesi di modifica del livello contrattuale.

Vale la pena di ricordare che l'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, fa espresso riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, con la conseguenza che, ove il lavoratore sottoscriva più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale), ai fini del calcolo della durata massima stabilita dall'articolo 19, comma 2, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento.

Il comma 3 del citato articolo 19, nel prevedere la possibilità delle parti di stipulare "in deroga assistita" un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi innanzi all'Ispettorato del lavoro, fa salvo quanto disposto al comma 2, pertanto la particolare procedura si applica solo se tra lo stesso datore di lavoro e il medesimo lavoratore si sia "consumata" la durata massima prevista dalla Legge o dalla contrattazione collettiva e il contratto in deroga assistita comporti lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Per tali motivi, qualora il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivano un nuovo contratto a termine che preveda un inquadramento differente rispetto al precedente, non è necessario avanzare istanza di deroga assistita dopo l'esaurimento dei tempi massimi previsti.

Dato che l'applicazione distorta ed elusiva di tale principio potrebbe determinare il susseguirsi di un rilevante numero di contratti a termine tra gli stessi soggetti senza effettivo mutamento di inquadramento del lavoratore, l'INL ritiene che, qualora sorgano dubbi in merito, possa essere promosso intervento ispettivo per verificare in concreto se la sottoscrizione di successivi e reiterati contratti a termine tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro sia conforme a quanto previsto dalla Legge.

Approfondimenti

REGOLAMENTAZIONE DEL DISTACCO TRA UE E GRAN BRETAGNA E DELL'ATTIVITÀ IN PIÙ STATI

L'Inps, con circolare n. 71 del 27 aprile 2021, ha fornito indicazioni relativamente alla gestione delle richieste di distacco nel Regno Unito e alla legislazione applicabile nelle fattispecie del distacco e dell'esercizio di attività in 2 o più Stati in seguito alla pubblicazione dell'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione Europea e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra (TCA), valido dal 1° gennaio 2021.

L'articolo SSC.11 del Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale riconosce la possibilità di derogare alle disposizioni generali in materia di determinazione della legislazione applicabile, contenute nell'articolo SSC.10, ammettendo la fattispecie del distacco. In particolare, in deroga alle disposizioni generali e "come misura transitoria in relazione alla situazione esistente prima dell'entrata in vigore del

presente accordo”, prevede per i lavoratori che svolgono l’attività lavorativa in uno Stato diverso da quello in cui ha sede il proprio datore di lavoro (lavoratori dipendenti) o di abituale esercizio dell’attività lavorativa (lavoratori autonomi) la possibilità di restare assoggettati alla legislazione dello Stato di invio per un periodo non superiore a 24 mesi.

Tuttavia, le disposizioni dell’articolo SSC.11 non sono direttamente applicabili a tutti gli Stati dell’UE nei rapporti con il Regno Unito, ma soltanto agli Stati che avranno comunicato all’UE l’intenzione di voler derogare alle disposizioni generali (c.d. Stati di categoria A). A tale proposito, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha espresso l’interesse dell’Italia a essere inclusa nell’elenco degli Stati (categoria A) che, nei rapporti con il Regno Unito, si avvarranno, dal 1° febbraio 2021 e per 15 anni (periodo di validità del Protocollo), delle norme sul distacco.

L’Istituto, pertanto, esamina le situazioni di distacco rientranti nell’ambito di applicazione dell’accordo di recesso, la validità delle certificazioni emesse per periodi di distacco con data finale successiva al 31 dicembre 2020, la possibilità di proroga del periodo di distacco con le relative eccezioni.

RIDUZIONE PERCENTUALE DELL’IMPORTO DEI PREMI E CONTRIBUTI INAIL

Anche per l’anno 2021 è stata disposta la riduzione percentuale dell’importo dei premi e contributi dovuti per i settori/Gestioni per i quali il procedimento di revisione delle tariffe non è stato completato. Più precisamente, la riduzione non si applica ai premi determinati in base alle nuove tariffe in vigore dal 1° gennaio 2019, vale a dire le tariffe dei premi delle Gestioni Industria, Artigianato, Terziario e Altre attività, che si applicano anche ai lavoratori con contratto di somministrazione, la tariffa dei premi speciali unitari per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché dei familiari coadiuvanti del titolare e la tariffa dei premi della gestione navigazione.

La riduzione continua ad applicarsi nel 2021 ad alcuni premi speciali unitari determinati e ai contributi della gestione agricoltura, nelle more del completamento delle relative revisioni tariffarie.

Ambito di applicazione della riduzione per l’anno 2021

Per l’anno 2021 la riduzione dei premi e contributi dovuti si applica esclusivamente:

- d) ai premi speciali unitari dovuti per gli alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro;
- e) ai premi speciali unitari previsti per i pescatori autonomi e associati in cooperative della piccola pesca marittima e della pesca nelle acque interne;
- f) ai premi speciali dovuti per frantoio, in occasione della campagna olearia, per le persone addette ai lavori di frangitura e spremitura delle olive assicurate nell’ambito della Gestione industria;
- g) ai premi speciali unitari previsti per i facchini e i barrocciai, vetturini e ippotrasportatori riuniti in cooperative e organismi associativi di fatto;
- h) ai premi speciali per l’assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall’azione dei raggi X e delle sostanze radioattive;
- i) ai contributi assicurativi della Gestione agricoltura riscossi in forma unificata dall’Inps.

Misura della riduzione percentuale per il 2021

Per l'anno 2021 la riduzione dei premi e dei contributi è stata fissata nella misura pari al 16,36%.

Criteri di applicazione della riduzione

Per quanto riguarda i criteri di applicazione, si ricorda che l'individuazione dei beneficiari della riduzione si basa sull'andamento infortunistico aziendale e sono previsti criteri differenziati a seconda che l'attività sia iniziata da oltre un biennio, oppure da non oltre un biennio.

Attività iniziata da oltre un biennio

Per i soggetti che hanno iniziato l'attività da oltre un biennio, si applica il criterio del confronto tra l'indice di gravità medio (IGM) e l'indice di gravità aziendale (IGA), che consente di tenere conto dell'andamento infortunistico per i premi speciali, per i premi per l'assicurazione contro l'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive e per i contributi della gestione agricoltura. Per l'anno 2021, la riduzione si applica ai soggetti con data inizio attività precedente al 3 gennaio 2019, sulla base degli indici di gravità media fissati dal Decreto 7 febbraio 2020 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il e delle Ministro dell'economia finanze, da applicare nel triennio 2020-2022 nelle more del completamento della revisione tariffaria.

Attività iniziata da non oltre un biennio

Per i soggetti che hanno iniziato l'attività da non oltre un biennio, la riduzione è riconosciuta a seguito di istanza presentata con il servizio *on line* OT20 (domanda di riduzione dei premi speciali nei primi 2 anni di attività) e per il settore agricoltura tramite l'apposito servizio *on line* "Modulo riduzione agricoltori legge 147/2013 primo biennio".

La riduzione è riconosciuta ai predetti soggetti che attestano il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Ai fini dell'applicazione della riduzione per l'anno 2021, le attività iniziate da non oltre un biennio sono quelle con data inizio uguale o successiva al 3 gennaio 2019. Se nel corso del suddetto biennio l'istanza di riduzione è stata presentata e accolta, la riduzione per l'anno 2021 nella nuova misura del 16,36% è applicata senza necessità di presentare una nuova istanza.

MOBILITY MANAGEMENT AZIENDALE

Il 26 maggio è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto del ministero della Transizione ecologica e delle Infrastrutture del 12 maggio che ha disciplinato le competenze, il ruolo e le modalità attuative del mobility manager, disposizione prevista dal decreto Rilancio.

Il Decreto Legge Rilancio prevede che le **aziende con più di 100 dipendenti localizzate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia o comunque in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti redigano il piano spostamenti casa-lavoro dei dipendenti e nominino il mobility manager aziendale.**

Al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente.

E' previsto quindi la nomina di un mobility manager con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile del proprio personale.

Inoltre il Mobility Manager promuove, oltre l'adozione del piano degli spostamenti casa-lavoro, la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità del personale, al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane.

Con riguardo al requisito dimensionale richiesto dei 100 dipendenti, il recente decreto specifica che debba essere computato anche il personale di altra azienda impiegato quotidianamente presso l'impresa obbligata alla redazione del piano, in forza di un contratto di appalto, comando, distacco o altro (ad esempio, in caso di somministrazione).

Un successivo decreto, da adottare nei prossimi 90 giorni, definirà le linee guida per la redazione dei Pslc. Il recente provvedimento anticipa che il piano, nel definire le misure di mobilità da adottare, dovrà specificare i relativi benefici lato azienda (produttività), lato dipendente (riduzione dei costi) e per la collettività (in termini ambientali/economici). In questa prima fase attuativa i Pslc saranno adottati entro 180 giorni, cioè entro il prossimo 23 novembre.

ISPEZIONI: RAFFORZAMENTO DEL POTERE DI DISPOSIZIONE

L'INL, con comunicato stampa del 3 maggio 2021, ha reso noto che intende rafforzare la missione istituzionale di tutela dei diritti e di promozione della legalità dei rapporti di lavoro mediante l'utilizzo del potere di disposizione attribuito al personale ispettivo, ampliato dall'articolo 12-bis, D.L. 76/2020, che ha integralmente sostituito l'articolo 14, D.Lgs. 124/2004.

L'Ispettorato ricorda che la disposizione è un ordine con il quale l'organo ispettivo intima al datore di lavoro di adempiere a un obbligo previsto dalla Legge o dal Ccnl applicato, attribuendo un termine di ampiezza variabile, a seconda della criticità evidenziata: il provvedimento è immediatamente esecutivo, ma se il datore di lavoro ottempera a quanto prescritto ripristinando la legalità secondo le modalità indicate non vengono irrogate sanzioni.

COVID-19: STATO DI EMERGENZA PROROGATO AL 31 LUGLIO 2021

È stata pubblicata sulla G.U. n. 103 del 30 aprile 2021 la delibera del Consiglio dei Ministri del 21 aprile 2021, che proroga al 31 luglio 2021 lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

PROROGA DI TERMINI LEGISLATIVI: DECRETO IN G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 103 del 30 aprile 2021 il D.L. 56 del 30 aprile 2021, che reca disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, in particolare:

- j) sono prorogati dal 30 aprile al 30 settembre 2021 i termini di validità dei documenti di identità con scadenza entro il 31 gennaio 2020;
- k) i permessi di soggiorno in scadenza entro il 30 aprile sono prorogati al 31 luglio 2021. Nelle more, gli interessati possono presentare istanza di rinnovo;
- l) la revisione periodica dei veicoli a motore e dei loro rimorchi può essere effettuata anche dagli ispettori autorizzati, fino al 31 dicembre 2021;
- m) è prorogata al 31 dicembre 2021 la possibilità di svolgere con modalità semplificate da remoto gli esami di abilitazione per l'iscrizione negli elenchi nominativi degli esperti qualificati e dei medici autorizzati (esperti di radioprotezione e medici competenti per la tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro) e dell'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di consulente del lavoro.

ARTIGIANI E COMMERCianti: IMPOSIZIONE CONTRIBUTIVA 2021

L'Inps, con messaggio n. 1861 del 10 maggio 2021, in riferimento alla circolare n. 17/2021, con la quale ha indicato gli importi dei contributi dovuti dagli artigiani ed esercenti attività commerciali per l'anno 2021, ha comunicato che i dati di dettaglio della contribuzione dovuta alle scadenze previste dalla Legge, nonché i codici Inps (c.d. codeline) utili alla compilazione dei modelli F24, i modelli F24 precompilati, le informazioni sull'Associazione di categoria e il relativo importo della quota dovuta per i soggetti interessati, sono disponibili al seguente percorso del sito istituzionale www.inps.it: "Cassetto

previdenziale per Artigiani e Commercianti” > Sezione “Posizione assicurativa” > “Dati del modello F24”.

ARTIGIANI E COMMERCianti: RIMBORSO DI CONTRIBUTI NON DOVUTI

L’Inps, con circolare n. 75 del 6 maggio 2021, ha offerto chiarimenti sulla contribuzione previdenziale e assistenziale indebitamente versata alle Gestioni degli artigiani e dei commercianti, specificando che questa non può essere oggetto di convalida da parte dell’Istituto ai fini del diritto e della misura delle prestazioni pensionistiche spettanti per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti. Questa interpretazione è confermata dalla Corte di Cassazione, in ragione delle evidenti diversità esistenti con riferimento agli artigiani e ai lavoratori autonomi, i quali devono provvedere personalmente a costituire la loro assicurazione Ivs e a versare la relativa contribuzione, laddove i lavoratori dipendenti sono parte di un rapporto trilaterale, nel quale il datore di lavoro è il titolare dell’obbligo contributivo e dell’eventuale diritto alla restituzione dei contributi.

La circolare fornisce, inoltre, le istruzioni per l’esercizio, da parte degli assicurati, del diritto al rimborso di quanto indebitamente versato e per l’individuazione della tipologia contributiva rivendicata, tenendo conto dell’ordinario termine di prescrizione decennale.

CALCOLO ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA NEL PART-TIME VERTICALE E CICLICO

L'Inps, con circolare n. 74/2021, ha fornito indicazioni in ordine alla nuova modalità di calcolo dell'anzianità contributiva di diritto introdotta dall'articolo 1, comma 350, L. 178/2020, con riferimento alla valorizzazione del tempo non lavorato nei rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale di tipo verticale o ciclico.

La norma citata ha disposto, infatti, che: "Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa".

Con riferimento alla valorizzazione nella posizione assicurativa dei periodi di lavoro svolti con contratto part-time di tipo verticale o ciclico, la disciplina previdenziale non aveva consentito all'Inps di riconoscere, per le Gestioni private, l'accredito pieno delle settimane di contribuzione.

Ora viene superata la questione riferita alla pretesa del riconoscimento previdenziale per intero dei periodi non lavorati svolti in corso di contratto part-time di tipo verticale o ciclico.

Il riconoscimento dei periodi, senza valenza in termini di imposizione contributiva, ma utile esclusivamente ai fini del diritto a pensione, trova applicazione relativamente ai contratti di lavoro part-time verticale o ciclico in corso ovvero esauriti - in quest'ultimo caso a domanda dell'assicurato - e per l'intero periodo di durata degli stessi. Conseguentemente, non rileva la collocazione temporale dei relativi periodi, ferma restando la decorrenza della norma istitutiva del rapporto di lavoro part-time, perciò il suddetto riconoscimento non può, in ogni caso, trovare applicazione con riferimento a periodi di lavoro che si collochino temporalmente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 5, D.L. 726/1984.

Permane la valutazione di congruità al minimale pensionistico, che deriva dalla retribuzione complessivamente accreditata per il rapporto di lavoro nell'annualità considerata o nel minore periodo in caso di rapporto di minore durata.

Da ciò discende che tutte le settimane saranno valutate per intero, ai fini dell'anzianità di diritto, a condizione che la retribuzione accreditata nel periodo annuale di riferimento sia almeno pari all'importo minimale di retribuzione previsto per l'anno considerato; in difetto, verrà riconosciuto un numero di contributi pari al rapporto fra l'imponibile retributivo annuo e il minimale settimanale pensionistico vigente nello stesso anno.

Conseguentemente, l'anzianità contributiva dei periodi di attività svolta in part-time, ai fini della misura della prestazione pensionistica, va imputata nel rispetto dei parametri in vigore, proporzionalmente all'orario di lavoro svolto, e determinata dal rapporto fra le ore retribuite in ciascun anno solare e il numero delle ore settimanali previste dal contratto per i lavoratori a tempo pieno.

L'implementazione opera limitatamente al periodo di sospensione del rapporto di lavoro part-time verticale o ciclico in funzione della mancata prestazione lavorativa connessa all'articolazione dell'orario di svolgimento dell'attività lavorativa del rapporto part-time stesso, mentre rimane confermata l'esclusione dei periodi non lavorati e non retribuiti per sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, derivanti da causa diversa dal part-time.

Contratti di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico in itinere

Attesa l'esclusione, nell'ambito dell'accredito dell'anzianità contributiva ai fini del diritto, dei periodi non lavorati e non retribuiti a causa del verificarsi di eventi sospensivi del rapporto di lavoro e in considerazione della non disponibilità di dette informazioni negli archivi dell'Istituto, sarà necessario che l'assicurato presenti domanda alla Struttura territoriale competente per residenza, in fase di prima applicazione, tramite Pec ovvero attraverso il servizio on-line di segnalazione contributiva (c.d. FASE), secondo le consuete modalità, corredata dall'attestazione del datore di lavoro compilata secondo il modello allegato 1 alla circolare ovvero da una dichiarazione sostitutiva di cui agli articoli 46 e 47, D.P.R. 445/2000 (allegato n. 2 alla circolare), sottoscritta dall'interessato, con l'indicazione degli eventuali periodi di sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, completa della copia del contratto di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico al quale la stessa si riferisce.

Contratti di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico esauriti

L'applicazione della nuova disciplina ai contratti "esauriti" opera esclusivamente su richiesta dell'interessato, il quale dovrà presentare domanda alla Struttura territoriale competente per residenza, in fase di prima applicazione, tramite Pec ovvero attraverso il servizio on-line Fase.

Per "contratti di lavoro a tempo parziale esauriti" si intendono non solo i contratti part-time di tipo verticale o ciclico che al 1° gennaio 2021 siano conclusi con cessazione del rapporto, ma anche quelli per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato da part-time di tipo verticale o ciclico a tempo pieno precedentemente all'entrata in vigore della medesima norma.

Resta ferma, in applicazione dell'articolo 2935, cod. civ., la disciplina della prescrizione decennale per l'esercizio del relativo diritto, il cui termine iniziale decorre dal 1° gennaio 2021, data di entrata in vigore della L. 178/2020.

La domanda dovrà essere corredata dall'attestazione del datore di lavoro di cui al modello allegato 1 alla circolare o dalla dichiarazione sostitutiva (allegato n. 2), compilata come sopra specificato e corredata dal contratto di lavoro.

Ove l'azienda sia definitivamente cessata, il lavoratore produrrà un'autocertificazione rilasciata ai sensi degli articoli 46 e 47, D.P.R. 445/2000 (corredata dal contratto a tempo parziale stipulato tra le parti), da cui risulti l'articolazione della prestazione lavorativa. Anche in tal caso dovranno essere resi noti eventuali eventi sospensivi del rapporto di lavoro.

Lo stesso lavoratore, ove abbia svolto attività lavorativa con più rapporti di lavoro con contratto part-time di tipo verticale o ciclico, potrà presentare un'unica domanda, avendo cura di allegare un modello di certificazione (con il relativo contratto di lavoro) per ogni datore di lavoro coinvolto.

Istruzioni per la compilazione dei flussi UniEmens

Dal 1° gennaio 2021 occorre compilare il flusso UniEmens anche per i periodi in cui non esiste prestazione lavorativa in ragione dell'articolazione dell'orario concordata nel rapporto di lavoro a tempo parziale. L'obbligo di trasmissione discenderà dalla presenza del rapporto di lavoro, non dalla presenza di <Imponibile>.

Si illustrano, di seguito, le nuove modalità di compilazione, con competenza 1° gennaio 2021:

- n) <Qualifica 2>: nulla è innovato in ordine alla <Qualifica 2> i cui codici restano immutati;
- o) <PercPartTime>: nell'elemento deve essere indicata la percentuale part-time prevista nel contratto di lavoro che dovrà essere invariata per tutti i mesi, sia quelli con prestazione lavorativa che quelli senza prestazione, fino al perdurare del contratto tra le parti (ad esempio, in caso di part-time di tipo verticale che preveda 6 mesi a tempo pieno e 6 mesi di assenza, dovrà essere indicato su tutte le denunce il valore pari al 50%). La percentuale part-time subisce modifica unicamente in caso di nuovo contratto di lavoro sempre a tempo parziale che la rimoduli. Il valore va espresso in centesimi;
- p) <PercPartTimeMese>: nell'elemento deve essere indicata la percentuale in riferimento all'orario di lavoro (lavorabile) del singolo mese. Ne deriva che, nei mesi con prestazione lavorativa per l'intero mese, deve essere indicato 100%, mentre nei mesi interamente non lavorati si dovrà indicare 0%. Nei mesi parzialmente lavorati, la percentuale va ricavata. Il valore va espresso in centesimi;
- q) <TipoLavStat>: è stato istituito il nuovo codice "DR00", che identifica il flusso presentato in assenza di prestazione lavorativa relativa all'intero mese con riferimento al lavoratore in contratto di lavoro part-time di tipo verticale/ciclico. Il nuovo codice normalmente coesiste con l'assenza di <Imponibile>, in quanto il mese non è lavorato. Se è presente l'<Imponibile>, questo potrà riferirsi solo a importi afferenti al pregresso tempo lavorato in un mese diverso da quello di corresponsione della retribuzione dichiarata in <Imponibile>. Qualora il mese sia parzialmente lavorato, il nuovo codice "DR00" <TipoLavStat> non deve essere apposto;
- r) <TipoCopertura> di <Settimana>, permangono le regole in uso per le settimane parzialmente lavorate, che dovranno essere valorizzate con "X" perché retribuite, o con "2" se coesiste anche figurativo. Diversamente, le settimane totalmente non lavorate in ragione del part-time dovranno essere valorizzate con il nuovo codice appositamente istituito "D". Si ricorda di prestare attenzione ed escludere qualsiasi valorizzazione con riferimento alle intere settimane di assenza dovuta ad aspettativa per motivi personali o ad altro congedo non retribuito privo di tutela figurativa. Ove la settimana sia caratterizzata da giorni di aspettativa e giorni di assenza in ragione del part-time, la medesima dovrà essere valorizzata con il nuovo codice;
- s) <Lavorato> di <Giorno>: dovranno essere valorizzati con "N" i giorni privi di prestazione lavorativa a motivo del part-time.

Nulla è innovato con riferimento alla valorizzazione di <SettimaneUtili>, <GiorniUtili>, <GiorniRetribuiti> e <GiorniContribuiti>, da riferirsi unicamente al tempo lavorato.

Per gli iscritti ai Fondi speciali FS, ex Ipost, Esattoriali, Gas (il soppresso Fondo Gas viene citato unicamente nel caso debbano essere trasmesse o rinviare denunce pregresse riferite al tempo di vigenza) caratterizzati dal <TipoLavoratore> FS, PS, ES, GA, oltre alla valorizzazione di tale identificativo, dovrà essere compilato nella sezione Fondo speciale l'elemento di nuova istituzione <GiorniDirittoPartTime>, inserendo i giorni di mancata prestazione lavorativa, avendo cura di attestarsi sul parametro dei 30 giorni mensili ove il mese sia interamente non lavorato, ovvero adeguarsi a tale

parametro nel determinare i giorni lavorati e i giorni non lavorati qualora ricorrano entrambe le occorrenze nel mese.

Per i lavoratori ex Enpals, il nuovo codice appositamente istituito “D” è da riferirsi al <TipoCoperturaGiorno>. Si ricorda di prestare attenzione nell’escludere qualsiasi valorizzazione con riferimento ai giorni di assenza dovuta ad aspettativa per motivi personali o ad altro congedo non retribuito privo di tutela figurativa.

Nel caso in cui, nel periodo non lavorato riferito a un contratto di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico, si verifichi la prosecuzione di un evento, coperto da contribuzione figurativa, sorto nel periodo per il quale vi è stata prestazione lavorativa, la denuncia non dovrà segnalare l’evento figurativo, legato alla presenza in servizio, ma il periodo di diritto.

Per i periodi da gennaio ad aprile 2021, le aziende interessate dovranno provvedere all’invio dei flussi, ove non inviati secondo le modalità sopra descritte, oppure alla loro correzione, se presentati utilizzando nel flusso del mese corrente, l’elemento <Mese Precedente> o inviando un flusso di variazione senza valenza contributiva.

Definizione del contenzioso pendente

I ricorsi amministrativi saranno oggetto di specifica istruttoria con riferimento alla pretesa implementazione della posizione assicurativa per effetto della modifica normativa in analisi.

Conseguentemente, i ricorsi giudiziari e amministrativi pendenti, per le richieste che abbiano ad oggetto il riconoscimento dell’anzianità contributiva all’interno dei periodi di part-time verticale o ciclico in applicazione del principio sancito all’interno della sentenza del 10 giugno 2010 della CGUE, sezione II, di cui al paragrafo 1 della circolare Inps n. 74/2021, saranno considerati quale domanda di accredito.

In ogni caso, se riferiti sia a contratti esauriti che a contratti in corso, ove gli atti presentati a corredo del ricorso e le risultanze d’archivio in relazione agli adempimenti già svolti dal datore di lavoro siano sufficienti al riconoscimento dell’implemento, la Struttura territoriale potrà provvedere senza la richiesta di ulteriore documentazione.

In caso contrario, dovrà essere richiesta all’interessato la documentazione idonea.
