



INFORMATIVA PERIODICA - 9/2021

Commercialista del lavoro

1 dicembre 2021

Sommario

Editoriale	2
Occorre dare un segnale al mondo del lavoro: più qualità, più sicurezza e retribuzioni più alte	6
Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e il blocco dei licenziamenti in “era Covid-19”	9
I Lavoratori impatriati e <i>smart working</i>	17
Il Lavoro dipendente svolto in Italia da non-residenti e all'estero da residenti (fisco e previdenza)	20
Lavoro, impresa e welfare nel Parlamento	41
Osservatorio della prassi amministrativa in materia di lavoro	57

Editoriale

Cari colleghi,

il presente editoriale avrà un taglio particolare in quanto, a differenza dei precedenti, non scrivo più in qualità di Consigliere Nazionale con delega all'area lavoro.

Durante questo intenso quadriennio, insieme a molti di Voi, ho sviluppato progetti nell'interesse della categoria finalizzati al concreto supporto dell'attività degli iscritti nonché volti a fornire una corretta rappresentazione della loro professionalità e delle grandi competenze in materia di lavoro e gestione del personale, ancora non correttamente percepite dagli *stakeholder* e, soprattutto, dagli attori politici e della comunicazione.

Mi auguro che l'impegno profuso dall'area di delega nel corso del suo mandato e l'efficace lavoro avviato possano essere capitalizzati dal futuro Consiglio nazionale, il cui insediamento spero possa avvenire il prima possibile al fine di scongiurare vuoti di rappresentanza. Le recenti esperienze passate lasciano chiaramente comprendere come i processi debbano essere costantemente monitorati e presidiati, pena l'introduzione di sperequazioni e disparità normative e regolative.

Abbiamo raggiunto importanti risultati e, anche se non tutti quelli per i quali ci siamo validamente adoperati, posso garantire che l'impegno profuso da questo Consiglio Nazionale sia sotto il profilo istituzionale sia sotto il profilo di investimenti economici è stato eccezionale, paragonato ai precedenti.

Nel corso del quinquennio 2017-2021, l'area di delega "Economia e fiscalità del lavoro", con il supporto dei gruppi di lavoro all'uopo istituiti, ha operato per la valorizzazione del ruolo del commercialista del lavoro, al contempo, fornendo strumenti di supporto agli iscritti che, nell'esercizio della professione, offrono consulenza del lavoro ed amministrazione del personale.

L'azione si è caratterizzata per una notevole complessità, dettata dall'incessante confronto con i molteplici attori istituzionali dell'area di interesse, che ha elevato il CNDCEC a interlocutore autorevole e stabile in tutte le sedi deputate.

Il Consiglio Nazionale ha istituito un tavolo tecnico per la gestione dei rapporti con l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS). Durante tutta la durata del mandato, il Gruppo di lavoro ha intensificato e mantenuto costantemente i rapporti con l'INPS, trattando argomenti di utilità e interesse per la Categoria, al contempo, sollevando criticità interpretative ed operative con ottimi esiti sul piano della risoluzione delle problematiche.

In aggiunta ai molteplici incontri informali, il costante dialogo istituzionale ha trovato formali occasioni di confronto in sede di tavolo tecnico CNDCEC-INPS attraverso dieci incontri nell'arco del quinquennio 2017-2021.

Nel corso del mandato, inoltre, il CNDCEC ha svolto con l'Istituto di previdenza molteplici attività progettuali, tra cui, la sperimentazione della procedura VE.R.A. (verifica della regolarità contributiva), la presentazione del nuovo applicativo per la Presentazione domande Anf/Dip - Procedura online per le aziende, ha partecipato allo sviluppo della nuova funzionalità della piattaforma telematica INPS "Servizio evidenze per Aziende e intermediari" nonché a quello della nuova funzionalità della piattaforma telematica "Servizio evidenze per Aziende e intermediari".

La fruttuosa cooperazione istituzionale ha consentito di raggiungere un significativo riconoscimento del ruolo della nostra categoria professionale, attraverso la sottoscrizione, in data 2 settembre 2021, del Protocollo d'intesa INPS-CNDCEC, finalizzato a individuare soluzioni che agevolino l'accesso dei professionisti iscritti e dei loro assistiti ai servizi offerti dall'Istituto, nonché a consentire una più rapida e fluida gestione delle attività di imposizione contributiva e riscossione, con il comune obiettivo di assicurare la massima qualità e tempestività dei servizi e di contribuire alla lotta all'evasione ed elusione contributiva e al contrasto dell'esercizio abusivo della professione.

Parallelamente all'attività istituzionale sviluppata con l'INPS, il Consiglio Nazionale ha istituito un tavolo tecnico per la gestione dei rapporti con l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL). Durante tutta la durata del mandato, nonostante le difficoltà dovute alla diffusione del virus Covid-19 sul territorio nazionale, il Gruppo di lavoro del CNDCEC ha intensificato i rapporti con l'INAIL trattando argomenti di utilità e interesse per la Categoria.

L'attività di confronto e scambio di informazioni con la Direzione generale dell'INAIL, in particolare con la Direzione centrale rapporto assicurativo, è stata costante. Da ultimo, il CNDCEC ha collaborato alla presentazione delle nuove tariffe INAIL, pure confrontandosi sul tema della riduzione del tasso medio per prevenzione (anno 2021) e modello OT23. In sede di tavolo tecnico si è proceduto all'analisi delle nuove procedure dell'INAIL e all'elaborazione di proposte operative per evitare disagi ai datori di lavoro ed ai professionisti che li assistono in relazione alle nuove modalità di emissione dei preavvisi di pagamento (avviso bonario) dell'INAIL nonché in tema di abilitazione degli utenti al portale dell'Istituto e richiesta di abilitazione ai servizi telematici.

Grazie all'impegno profuso tramite l'area di delega Economia e fiscalità del lavoro, il Consiglio Nazionale ha conseguito significativi risultati in termini di qualità delle relazioni istituzionali, testimoniati dall'intensificazione delle convocazioni in sede di audizione parlamentare presso le commissioni permanenti di Camera e Senato.

Il Consiglio Nazionale, inoltre, è stato chiamato a far parte del tavolo tecnico con le parti sociali istituito dal Ministro del lavoro, Andrea Orlando, per l'introduzione di nuove misure di welfare e sostegno al reddito dei lavoratori autonomi professionisti.

Dal mese di aprile 2021, il tavolo tecnico si è riunito più volte e in tali occasioni il CNDCEC, rappresentato dalla rispettiva area di delega, ha evidenziato le necessità di tutelare i professionisti

privi di protezione in caso di perdita del reddito o di impossibilità temporanea all'esercizio della professione per cause di malattia.

Le sollecitazioni del CNDCEC hanno trovato riscontro in alcune delle misure inserite nel Decreto "Sostegni", tramite il quale il Governo ha mostrato una rinnovata attenzione nei confronti della Categoria, si pensi alla previsione di un contributo a fondo perduto ai professionisti ordinistici penalizzati dall'emergenza epidemiologica e quelle relative all'incremento del fondo "Autonomi e professionisti" (di cui al comma 20, articolo 1, della legge di bilancio 2021) volto a finanziare agevolazioni contributive per garantire il cosiddetto "anno bianco dei professionisti".

Sempre in ambito governativo, tramite l'area di delega, il CNDCEC ha raggiunto uno storico risultato per la categoria, con la sottoscrizione del "Protocollo d'intesa per la collaborazione con lo sportello Unico per l'Immigrazione", il 28 settembre 2020, tra il Direttore Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo del Ministero dell'Interno. Il Protocollo consente agli Ordini Territoriali di collaborare con gli Sportelli Unici per l'Immigrazione, costituiti presso le Prefetture-U.T.G., per la trasmissione delle istanze di nulla osta all'ingresso dei cittadini stranieri nonché di quelle relative al rilascio di nulla osta alla conversione del permesso di soggiorno di competenza dello Sportello Unico per l'Immigrazione. L'importanza del risultato raggiunto si apprezza in un'ottica di ampliamento degli ambiti di attività della Categoria.

Il sostegno all'attività professionale degli iscritti è stato anche perseguito attraverso la stipula di una convenzione tra il CNDCEC e l'Università degli studi di Roma "Tor Vergata", finalizzata alla certificazione dei contratti delle aziende da loro assistite. L'Area di delega ha operato per la realizzazione di una piattaforma telematica in grado di agevolare le procedure di certificazione. La piattaforma consente di svolgere anche a distanza il contraddittorio tra il datore di lavoro, il collaboratore e la Commissione istituita presso l'Ateneo romano, in modo tale che il contratto tra le parti possa essere certificato anche telematicamente.

A completamento delle azioni di supporto alla categoria, nel corso del mandato, il Consiglio Nazionale ha promosso attività di ricerca, studio e approfondimento con il supporto della Fondazione Nazionale dei Commercialisti (FNC), finalizzate alla pubblicazione e alla divulgazione agli iscritti di documenti inerenti al diritto del lavoro, alla previdenza sociale, al diritto sindacale ed alla amministrazione del personale. Riaffermando la centralità della consulenza del lavoro nell'esercizio della professione di commercialista e di esperto contabile, ha realizzato numerosi seminari di aggiornamento e approfondimento professionale in materia, validi per la maturazione di crediti formativi.

Il CNDCEC, inoltre, ha inaugurato il nuovo corso dei commercialisti del lavoro, con la costituzione del Dipartimento Lavoro in seno alla Fondazione Nazionale dei Commercialisti (FNC), contestualmente implementando una specifica area tematica a cadenza mensile nell'ambito del "CNDCEC-FNC Report. La newsletter dei Commercialisti italiani", nonché con la divulgazione di un supplemento

multimediale della rivista di Categoria Press Magazine, che raccoglie i contributi dei commercialisti del lavoro dei diversi Ordini territoriali, un Osservatorio sulle attività parlamentari di specifico interesse, una rassegna della prassi amministrativa. I contenuti sono ulteriormente arricchiti con approfondimenti di carattere tecnico-scientifico, curati dai ricercatori e collaboratori del Consiglio Nazionale della FNC.

Chiudo questo editoriale ringraziando tutti i colleghi che hanno collaborato con il Consiglio Nazionale per la realizzazione dei progetti, il ricercatore della nostra Fondazione Nazionale Commercialisti Alessandro Ventura e tutti i componenti del Dipartimento Area Lavoro che continuerò a seguire fino all'insediamento del nuovo Consiglio Nazionale.

Roberto Cunsolo

Coordinatore Dipartimento "Commercialista del lavoro" FNC



Occorre dare un segnale al mondo del lavoro: più qualità, più sicurezza e retribuzioni più alte

di **Cesare Damiano**, già Ministro del Lavoro, componente C.d.A. INAIL e **Maria Giovannone**, Professore Aggregato in Diritto del Mercato del Lavoro Università degli Studi Roma Tre

I prossimi mesi saranno di cruciale importanza per il nostro Paese e la ripresa economica dopo questa lunga, e non ancora terminata, fase di emergenza sanitaria dovuta alla pandemia. Ci sarà, infatti, la messa in opera del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il PNRR, e la portata di questa svolta è ormai chiara a tutti.

La parola “transizione” ha acquistato un particolare valore e viene abbinata ai vari settori di attività che verranno investiti dalle ingenti risorse messe a disposizione dall’Europa per il nostro Paese. Non a caso si parla di una transizione ecologica, nonostante l’esito controverso della Cop26; di una transizione digitale, che implica potenti fattori di innovazione sui modelli organizzativi delle imprese e della pubblica amministrazione; di una transizione infrastrutturale, sia materiale che immateriale, che dovrebbe ridisegnare l’ossatura del sistema logistico italiano e una linea di difesa contro il dissesto idrogeologico. Tutto questo, però, andrebbe accompagnato ad una riflessione circa il carattere sociale di questa transizione, che per il momento appare ancora relativamente in ombra e che ha quindi bisogno di scelte, anche simboliche, che confermino la volontà del Governo di andare verso una crescita, non solo quantitativa, ma soprattutto qualitativa.

Vorremmo, a questo proposito, evidenziare alcune proposte che rappresentano un

discrimine importante per modellare i futuri assetti economici, produttivi e sociali. Facciamo alcuni esempi: il primo è relativo alla destinazione delle risorse del PNRR, per quanto riguarda un tema caldo come quello del fisco. Gli otto miliardi di euro messi a disposizione dal Governo, secondo una prima indicazione, saranno utilizzati per rimodulare l’IRPEF, scelta che ha contrariato Confindustria e sindacati. Una domanda sorge spontanea: non sarebbe meglio utilizzare quelle risorse per diminuire il costo del lavoro? Una scelta che affronti un nodo da sempre presente in Italia, che è rappresentato dall’eccessivo scarto fra lo stipendio o il salario che il lavoratore mette nelle proprie tasche e il costo del lavoro a carico dell’impresa, che è all’incirca il doppio. Recenti indagini a livello europeo hanno messo in evidenza come, negli ultimi decenni, l’Italia sia l’unico Paese a registrare una perdita di potere d’acquisto dei salari a differenza di altri paesi che registrano crescite importanti. Diminuire il costo del lavoro, inoltre, può significare che la manovra può andare a vantaggio delle imprese o dei lavoratori, oppure essere equamente distribuita tra di essi. Si tratta di un argomento non secondario.

Un secondo esempio è rappresentato dalla quantità significativa di risorse messe a disposizione nel PNRR per una riforma degli



OCCORRE DARE UN SEGNALE AL MONDO DEL LAVORO: PIÙ QUALITÀ, PIÙ SICUREZZA E RETRIBUZIONI PIÙ ALTE

ammortizzatori sociali. La linea sostenuta dal ministro del Lavoro, Andrea Orlando, è andata nella giusta direzione: quella di un allargamento delle tutele in senso universale verso quei settori, come il lavoro autonomo, tradizionalmente non tutelati di fronte alle crisi. È andata, inoltre, verso l'investimento in formazione che diventa centrale nelle sue tre tipologie essenziali: per le persone che il lavoro non ce l'hanno, o il lavoro lo hanno perduto, per trovare un impiego attraverso una formazione su misura e on the job, utile all'incontro tra domanda e offerta di lavoro; una formazione utile all'aggiornamento professionale finalizzato al mantenimento del lavoro per chi è occupato; una formazione per l'acquisizione di nuove competenze per chi, avendo un lavoro, vuole migliorare la propria posizione professionale. E infine, una scelta che estende le tutele ai dipendenti delle piccole e micro imprese.

Il terzo esempio è quello relativo alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Se la crescita, o meglio il rimbalzo del +6% di fronte ad un calo del Pil del 9% nel 2020 a causa della pandemia, si dovesse mantenere in una logica puramente quantitativa, corriamo il rischio di ripetere nel bene e nel male le caratteristiche del boom dell'inizio degli anni Sessanta: incremento del PIL alla cinese e 11 morti al giorno sul lavoro contro l'attuale media, sempre spaventosa, di 3 decessi quotidiani. Gli ultimi dati forniti dall'Inail non sono per niente rassicuranti: crescono le malattie professionali, gli infortuni e gli incidenti mortali, soprattutto se i dati di questi ultimi vengono depurati dall'impatto

della pandemia. In questo caso il governo, che con Draghi e Orlando ha già compiuto un passo importante, può sicuramente fare di più agendo sul tasto della prevenzione. L'Inail, per esempio, va messa in condizione di spendere una parte maggiore delle sue risorse per sostenere i piani di prevenzione delle aziende, diminuire i premi assicurativi alle imprese che certificano incidenti zero, migliorare le prestazioni ai lavoratori infortunati o soggetti a malattie professionali e allargare la platea degli assicurati. Si tratta di scegliere se le risorse versate dalle imprese all'istituto debbono muoversi prevalentemente sul versante sociale o se debbono prevalentemente rappresentare uno strumento di diminuzione del debito pubblico. Si può ulteriormente sottolineare il valore della previdenza come strumento di prevenzione attraverso la valorizzazione dei lavori usuranti e gravosi e l'acquisizione di un orizzonte culturale che chiarisca definitivamente che non tutti i lavori sono uguali e che quelli più a rischio debbono essere messi in condizione di sicurezza anche attraverso l'anticipo pensionistico.

La recente manifestazione sindacale sulle morti del lavoro nell'edilizia ci offre uno spunto importante: la Commissione lavori gravosi, istituita dal ministro Orlando, nella prima conclusione dei suoi lavori ha fornito un elenco di mansioni gravose da inserire nell'Ape sociale. Il governo ha accolto questo elenco passando così dalle iniziali 67 categorie della prima Ape sociale alle attuali 215, se verrà approvata la attuale versione della Legge di bilancio su questo tema. Un passo



OCCORRE DARE UN SEGNALE AL MONDO DEL LAVORO: PIÙ
QUALITÀ, PIÙ SICUREZZA E RETRIBUZIONI PIÙ ALTE

avanti molto importante e non scontato, così come è importante aver acquisito il suggerimento della Commissione circa l'eliminazione dell'intervallo di tre mesi dal momento della cessazione della Naspi per i disoccupati e l'ingresso nell'Ape sociale: di aria non si campa. Invece è negativo il fatto che il governo non abbia accolto la proposta di diminuire da 36 a 30 gli anni di contribuzione necessari per i lavoratori operai dell'edilizia per accedere, a 63 anni, all'Ape sociale, essendo già compresi nella prima lista dei lavori gravosi. Questa richiesta va accolta anche perché è dimostrato, purtroppo, che il numero più significativo di incidenti mortali dell'ultimo periodo sono le cadute dall'alto dalle impalcature dei cantieri o a causa dello schiacciamento provocato dai materiali dell'edilizia e riguardano in particolare i lavoratori over 60.

Mandare questi operai più agevolmente in pensione è una scelta etica, morale, di civiltà e di prevenzione sulla quale il governo e il parlamento devono saper dimostrare la propria coerenza. Come si vede, molto lavoro resta ancora da fare per rappresentare nel modo più efficace le ragioni del lavoro e dell'impresa, per fare in modo che al termine di questa transizione vinca un profilo sociale e di qualità della crescita.



Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e il blocco dei licenziamenti in “era Covid-19”

di **Stefano Lapponi**, Commercialista in Macerata

La diffusione della pandemia da Coronavirus, ha creato gravi ripercussioni economiche e finanziari per molteplici attività produttive, commerciali e della distribuzione. Tale situazione ha indotto il Governo a produrre una serie di norme (a volte intersecate tra loro) che hanno di fatto “bloccato” la possibilità per datore di lavoro, di recedere dal rapporto di lavoro in corso. Il percorso normativo effettuato dal governo è stato incardinato nel tentativo di far convivere l’esigenza di conservazione del posto di lavoro per i dipendenti e il quasi azzeramento dei costi del lavoro per le aziende, attraverso la disposizione di strumenti eccezionali di integrazione salariale. Il divieto di licenziamento, introdotto inizialmente dal Decreto “Cura Italia”, impedisce dal 17 marzo 2020 l’irrogazione dei licenziamenti giustificati da motivo oggettivo e sospende le procedure di licenziamento collettivo iniziate alla data del 23 febbraio 2020 il blocco è stato successivamente oggetto di interventi normativi costanti che ne hanno prolungato la durata dai 60 giorni originari fino al 31 dicembre 2021.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo – La norma

La definizione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, introdotta dall’art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 ad

una prima lettura risulta essere molto ampia e “generica”.

Ai sensi dell’art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero da ragioni **inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa**.

La norma citata contempla, quindi, **due diverse fattispecie** di recesso:

- 1) recesso dipendente da un comportamento del lavoratore, contrario alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro (si parla, in questo caso, di “**giustificato motivo soggettivo**”);
- 2) recesso dipendente dall’attività di impresa (“**giustificato motivo oggettivo**”) o, comunque, relativo a situazioni soggettive del lavoratore che, pur non attenendo *in senso stretto*, all’attività aziendale e all’organizzazione del lavoro, si ripercuotono su di esse (vedi una sopravvenuta inidoneità fisica o psichica del lavoratore o un impedimento del lavoratore per fatto estraneo agli obblighi verso il datore di lavoro).

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è pertanto determinato da ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa inclusa la sopravvenuta inidoneità fisica del



IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI IN "ERA COVID-19"

dipendente (in tal senso vedasi nota INL 24 giugno 2020, prot. n. 298).

L'articolo 3 citato va letto, in senso ampio, unitamente al principio contenuto nell'art. 41 della Costituzione, per cui l'iniziativa economica privata è libera, e conseguentemente il datore di lavoro può e deve organizzare la propria impresa come meglio ritiene opportuno.

Da questi principi generali si ricavano i requisiti sostanziali di legittimità del Licenziamento per GMO:

Perché sia legittimo il licenziamento il datore di lavoro deve dimostrare:

1. la veridicità della ragione addotta a fondamento del licenziamento;
2. il nesso di causalità tra attività lavorativa, riorganizzazione e mansioni del lavoratore (es: licenziamento per esternalizzazione (o soppressione) di attività che il lavoratore svolgeva;
3. l'assolvimento dell'onere di *repêchage*.

Quanto al terzo requisito il medesimo si fonda sul fatto che, prima di licenziare, il datore di lavoro deve cercare di affidare al dipendente (potenziale destinatario del recesso) mansioni "scoperte", da affidare al dipendente che è potenziale destinatario del recesso. L'obiettivo è studiare la possibilità di impiegare il lavoratore in posizioni alternative, escludendo però le mansioni che non esistono o quelle che il dipendente non è assolutamente in grado di svolgere.

Modifiche all'art. 2013, comma 6, del codice civile.

Con riguardo all'obbligo di *repêchage*, occorre evidenziare la modifica all'articolo 2013 del codice civile avvenuta nel 2015 dal cd. Jobs Act. Il Job Act ha disciplinato le ipotesi di demansionamento stabilendo che possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione (in sede sindacale ovvero presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o avanti alle commissioni di certificazione), nell'interesse del lavoratore.

L'accordo deve quindi volgere alla conservazione dell'occupazione all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

I provvedimenti in materia di blocco dei licenziamenti

Il primo provvedimento in tema di blocco dei licenziamenti è il decreto "Cura Italia".

Con l'art. 46 del decreto in oggetto (d.l. n. 18 del 17 marzo 2020) il legislatore ha bloccato il licenziamento economico per sessanta giorni durante i quali si precludeva al datore di lavoro la possibilità:

- di effettuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo;
- di avviare nuove procedure di licenziamento collettivo;
- di proseguire le procedure collettive in corso e quindi di sospenderle con decorrenza 23 febbraio 2020.

La conversione in legge ha introdotto una eccezione per quel che riguarda la disciplina del personale impiegato in appalti. In tal



IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI IN "ERA COVID-19"

senso vale la norma secondo la quale è possibile licenziare il dipendente che poi sarà riassunto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore in forza di legge, del CCNL oppure in forza di clausola inserita nel contratto di appalto.

Il d.l. "Cura Italia" è stato successivamente modificato, prolungando a cinque mesi dalla data di inizio del 17 marzo 2020, il blocco dei licenziamenti.

Con la Conversione in legge (l. n. 77 del 17 luglio 2020) si è resa possibile da parte dei datori di lavoro che avessero proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo nel periodo dal 23 febbraio al 17 marzo 2020, effettuare la revoca, senza oneri, dei licenziamenti in atto, anche decorsi i 15 giorni dalla loro impugnazione, con la possibilità di sostituirli con la richiesta di trattamento di Cassa Integrazione.

Con il Decreto di agosto viene ulteriormente prorogato il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con una sostanziale modifica nel procedere ossia passando da un divieto di licenziamento generalizzato ad un divieto di licenziamento variabile dal punto di vista temporale e dal punto di vista dei soggetti coinvolti.

Il decreto di agosto prevede l'estensione dei trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19 (CIGO-CIGD-Assegno Ordinario) per 18 settimane dal 13 luglio al 31 dicembre ma con alcune condizioni:

- le prime nove settimane utilizzate come disposto dai decreti precedenti, le ulteriori 9 settimane "a pagamento"

introducendo un contributo aggiuntivo variabile in relazione alla perdita di fatturato nel primo semestre 2020 rispetto al medesimo periodo del 2019;

- il divieto di licenziamento cessava con la integrale fruizione (al massimo fino al 31 dicembre 2020) della integrazione salariale;
- i datori di lavoro che avessero già fruito dei trattamenti di integrazione salariale concessi dal decreto "Cura Italia", potevano fruire di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, per un periodo massimo di quattro mesi (comunque entro il 31 dicembre 2020) con un limite determinato nel doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020;
- previste eccezioni ai divieti di licenziamento (di cui si tratterà in altro paragrafo).

Con il Decreto "Ristori" (d.l. n. 137 del 28 ottobre 2020) veniva prorogato il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo fino al 31 gennaio 2021 senza alcuna condizione circa la fruizione delle integrazioni salariali ovvero dell'esonero contributivo; la legge di bilancio ha poi prorogato il blocco di licenziamenti fino al 31 marzo 2021 sempre con previsione generalizzata e non condizionata dalla fruizione della CIGO-CIGD-FIS.

Lo scenario nel 2021 sul blocco dei licenziamenti e degli ammortizzatori sociali

Il d.l. n. 41 del 22 marzo 2021 (cd. Decreto "Sostegni") ha prorogato il blocco dei



IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI IN "ERA COVID-19"

licenziamenti con scadenze differenziate in relazione alla tipologia di integrazione salariale utilizzata:

- sospensione delle procedure di licenziamento individuale e collettivo fino al 30 giugno 2021 per i datori di lavoro che fruiscono di trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19;
- sospensione delle procedure già avviate dopo il 23 febbraio 2020 (fatto salvo l'ipotesi dei lavoratori in appalto);
- sospensione delle procedure di licenziamento individuale e collettivo dei licenziamenti dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021 per l'intero periodo di fruizione dei citati ammortizzatori sociali.

Con il Decreto "Sostegni *Bis*" (d.l. n. 73 del 25.05.2021) viene fissata al 30 giugno 2021 la cessazione del blocco dei licenziamenti per le imprese che potevano fruire della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria con estensione fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro che potevano fruire della Cassa Integrazione in deroga, dell'assegno Ordinario FIS e della CISOA.

Il Decreto in oggetto introduce anche nuove misure di sostegno attraverso trattamenti di integrazione salariale:

- Cassa Integrazione Straordinaria per 26 settimane senza versamento di contributo addizionale, fruibile entro il 31 dicembre 2021 per tutti i datori di lavoro che rientravano nel campo di applicazione della CIGO legata alla diminuzione di fatturato nel primo

semestre 2021 almeno pari al 50% rispetto al medesimo periodo del 2019;

- Cassa integrazione ordinaria, con i requisiti previsti del d.lgs. n. 148/2015, per i datori di lavoro privati, fino al 31 dicembre 2021;
- preclusione di procedere ai licenziamenti e contestuale previsione di esonero dal versamento dei contributi nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nel primo trimestre 2021, fino al 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro privati operanti nel settore turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo.

Il 30 giugno 2021 viene emanato il d.l. n. 99 (Decreto Lavoro e Imprese) introducendo specifiche disposizioni in relazione a determinate tipologie di aziende:

- per le aziende dei settori tessili, abbigliamento e pelletteria, blocco di licenziamenti e ulteriori 17 settimane di Cassa Integrazione, senza pagamento di contributo addizionale;
- per i datori di lavoro privati in situazione di difficoltà economica accesso ad ulteriori 13 settimane previa domanda da presentare al Ministero dello Sviluppo Economico.

Con la conversione in Legge del decreto "Sostegni-*bis*" l. n. 106 del 23 luglio 2021) viene abrogato il d.l. n. 99 (facendo salvi gli effetti giuridici sorti in costanza di validità).

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI IN "ERA COVID-19"

Il modificato quadro normativo presenta un blocco dei licenziamenti articolato in più punti, così come evidenziati dalla nota dell'Ispektorato nazionale del lavoro n. 5186/2021:

1. blocco fino al 31 ottobre 2021 per le imprese aventi diritto all'assegno ordinario e alla cassa integrazione salariale in deroga previsti dagli articoli 19, 21, 22 e 22-*quater* del d.l. n. 18/2020, nonché a quelle destinatarie della cassa integrazione operai agricoli CISOA, nonché per le imprese del settore del turismo, stabilimenti balneari e commercio. Queste ultime, se richiedono l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, fruibile entro il 31 dicembre 2021, devono osservare l'estensione del divieto fino alla medesima data. Lo stesso termine del 31 ottobre, alla luce del decreto Sostegni convertito in legge, incombe per le aziende del tessile identificate secondo la classificazione Ateco 2007, con i codici 13, 14 e 15 sino al 31 ottobre 2021, alle quali è riconosciuto un ulteriore periodo di cassa integrazione di 17 settimane dal 1° luglio al 31 ottobre. Il divieto opera a prescindere dalla effettiva fruizione degli strumenti di integrazione salariale;
2. blocco dei licenziamenti ai sensi degli artt. 40, commi 4 e 5, e 40-*bis*, commi 2 e 3, del decreto "Sostegni-*bis*" ai datori di lavoro che abbiano presentato domanda di fruizione degli strumenti di integrazione salariale ai sensi degli articoli 40, comma 3 e 40-*bis*, comma 1,

per tutta la durata del trattamento e fino al massimo al 31 dicembre 2021. Secondo quanto riportato dalla nota n. 5186 dell'Ispektorato Nazionale del Lavoro, la *ratio* delle norme in questione risiede, quindi, nel collegare il divieto di licenziamento alla domanda di integrazione salariale e dunque al periodo di trattamento autorizzato e non a quello effettivamente fruito.

Per le altre aziende rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO, interviene il d.l. n. 103/2021 per il quale il divieto di licenziamento si protrae fino al massimo per le imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231 e che presentano domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021.

Il d.l. n. 146/2021 pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 21 ottobre, con la proroga della CIG Covid, prolunga di fatto il divieto di procedere con i licenziamenti per i datori di lavoro che possono accedere alla Cassa Integrazione.

LE ECCEZIONI AL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI IN "ERA COVID-19"

Il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e per ragioni economiche nella sua fase iniziale presentava un assetto rigido che non contemplava alcuna fattispecie di esclusione. In talune ipotesi il divieto di licenziare era imposto anche in caso di cessazione dell'attività aziendale.

L'impianto normativo è poi stato modificato con la previsione di alcune eccezioni. Sono i casi in cui la garanzia del livello di occupazione è comunque perseguibile o casi in cui è impossibile mantenere il livello occupazionale in azienda.

Nella fattispecie, non opera il divieto di licenziamento nei seguenti casi:

- appalto, in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto;
- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività;
- 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 c.c.;
- 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, ai quali è riconosciuto il trattamento di disoccupazione (NASpl);

- 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 blocco, i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nei rami di azienda non contemplati dall'esercizio provvisorio.

Sussistono accanto a queste fattispecie altre esclusioni al blocco di licenziamento dedotte dalla giurisprudenza corrente (interpretazione della *ratio* dei divieti stessi o interpretazione letterale delle norme che hanno introdotto i divieti).

Con i dovuti distinguo, si possono includere tra le eccezioni al blocco dei licenziamenti le seguenti fattispecie:

- licenziamento disciplinare (giusta causa e giustificato motivo soggettivo);
- recesso per mancato superamento della prova (se non elusivi delle norme sul divieto di licenziamento – Trib.Milano 5.2.2021);
- licenziamento del lavoratore domestico
- licenziamento per superamento del periodo di comporto (Trib. Milano 4.3.2021);
- licenziamento degli apprendisti al termine del periodo formativo;



- licenziamento dei lavoratori in possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia;
- licenziamento del dirigente.

QUADRO RIASSUNTIVO DELLA NORMATIVA "COVID" SU BLOCCO DEI LICENZIAMENTI E AMMORTIZZATORI SOCIALI

Art. 46 d.l. 17 marzo 2020, n. 18	Blocco del licenziamento per GMO per 60 giorni: dal 17 marzo 2020 al 16 maggio 2020
Art. 46 d.l. 17 marzo 2020, n. 18 (modificato da art. 80 d.l. 19 maggio 2020, n. 34)	Blocco del licenziamento per GMO elevato da 60 giorni a 5 mesi: quindi dal 17 marzo 2020 fino al 16 agosto 2020
Art. 14 d.l. 14 agosto 2020, n. 104	Deroghe al divieto di licenziamento. Possibilità di licenziare condizionata alla preventiva fruizione degli ulteriori periodi di integrazione salariale previsti o di esonero contributivo
Art. 12, co. 10-11, d.l. 28 ottobre 2020, n. 137	Proroga del blocco dei licenziamenti fino al 31 gennaio 2021, senza necessità di aver preventivamente fruito di settimane di cassa o di esonero
Art. 1, co. 310-311, legge 30 dicembre 2020, n. 178	(Legge di bilancio 2021) Proroga del divieto di licenziamento fino al 31 marzo 2021 (sospese anche le procedure in ITL)
Art. 8, co. 9-11, d.l. 22 marzo 2021, n. 41 (conv. in legge n. 69/2021)	Divieto di licenziamento e nuovi periodi di integrazione salariale introdotti, è stato prorogato, per tutti i datori (salvo eccezioni) fino al 30 giugno 2021. Inoltre, dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, i datori che chiedono gli ulteriori periodi di CIGD, CISOA o assegno ordinario non possono recedere dal rapporto di lavoro, per GMO.

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI IN "ERA COVID-19"

Art. 40, co. 3-5, d.l. 25 maggio 2021, n. 73	Divieto di licenziamento – salve le eccezioni già previste – per i datori che chiedono CIGO e CIGS (senza contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021) Dal 1° luglio 2021, per un periodo di durata pari a quello di fruizione delle integrazioni salariali.
Art. 4, co. 2-6, d.l. 30 giugno 2021, n. 99: tale norma è stata poi abrogata e sostituita dall'art. 50-bis, co. 2-6, del d.l. 25 maggio 2021, n. 73, inserito dalla legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106	Per i datori identificati con i codici Ateco2007 13, 14 e 15, (industrie tessili, confezioni articoli di abbigliamento e articoli in pelle/pelliccia, e fabbricazioni di articoli in pelle e simili che, dal 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività, sono previste ulteriori 17 settimane di integrazioni salariali ordinarie nel periodo 1° luglio – 31 ottobre 2021 (senza contributo addizionale). In tal caso, salve le eccezioni previste (subentro nell'appalto, cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, accordo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto, fallimento), fino al 31 ottobre 2021, il datore non può effettuare un licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo.
Art. 40-bis, co. 1-3, d.l. 25 maggio 2021, n. 73 (inserito dall'art. 4, co. 8, del d.l. 30 giugno 2021, n. 99, decreto abrogato dalla legge di conversione del d.l. 25 maggio 2021, n. 73, e quindi reinserito da tale ultima legge)	Blocco dei licenziamenti individuali e collettivi per i datori ex art. 8, co. 1, D.L. 22 marzo 2021, n. 41 che avevano la facoltà di chiedere 13 settimane di CIGO, dal 1° aprile al 30 giugno 2021, per i lavoratori in forza al 23 marzo 2021, che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale ex d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, con riconoscimento di trattamento di CIGS in deroga agli artt. 4, 5, 12 e 22 per un massimo di 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021.
Art. 11, co. 1-8, d.l. 21 ottobre	- I datori ex art. 8, co. 2, d.l. 22 marzo 2021, n. 41, che



 IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E IL
 BLOCCO DEI LICENZIAMENTI IN "ERA COVID-19"

2021, n. 146

sospendono o riducono l'attività per eventi COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, domanda di Assegno Ordinario e CIGD ex artt. 19, 21, 22 e 22-*quater* d.l. 17 marzo 2020, n. 18 (legge n. 27/2020), fino a 13 settimane tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, senza contributo addizionale (co. 1).

- I datori ex art. 50-*bis*, co. 2, d.l. 25 maggio 2021, n. 73, che sospendono o riducono l'attività per eventi COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, domanda di CIGO ex artt. 19 e 20 d.l. 17 marzo 2020, n. 18 (legge n. 27/2020), per un massimo di 9 settimane tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, senza contributo addizionale (co. 2).

Le 13 settimane dei trattamenti ex co. 1 spettano ai datori cui è stato già interamente autorizzato il periodo di 28 settimane ex art. 8, co. 2, del d.l. n. 41/2021, decorso il periodo autorizzato. Le 9 settimane ex co. 2 sono riconosciute ai datori ex art. 50-*bis*, co. 2 del d.l. n. 73/2021, decorso il periodo autorizzato (co. 3). I Fondi ex art. 27 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, garantiscono l'erogazione dell'AO di cui al co. 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo (co. 6).

- Ai datori che presentano domanda di integrazione salariale ex co. 1, 2 e 6, per la durata della integrazione
-

salariale è preclusa, a prescindere dal numero di dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per GMO ex art. 3 legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso ex art. 7 di tale legge (co. 7).



I Lavoratori impatriati e *smart working*

di **Luisella Fontanella**, Commercialista in Torino

Il periodo di pandemia ha favorito l'adozione della modalità di lavoro a distanza non solo in Italia, ma in tutto il mondo.

La difficoltà di spostamento tra gli Stati che il Covid sta causando ha spinto molti italiani a tornare a vivere in patria per essere più vicini ai parenti.

La normativa italiana favorisce il rientro in Italia sia di cittadini italiani che negli ultimi anni hanno vissuto stabilmente all'estero, ma anche di stranieri, precedentemente residenti in Italia, che vogliono tornare e stabilirsi nel nostro paese, incentivandone il rientro con un'agevolazione fiscale legata alla riduzione della base imponibile IRPEF del lavoratore per un quinquennio .

L'art. 16 del Decreto Legislativo 147 del 2015 come modificato dall'articolo 5 del decreto "Crescita", in vigore dal 1° maggio 2019, modificato a suo volta dal collegato alla legge di bilancio 2020, prevede, infatti, che il reddito di lavoro, dipendente, autonomo o d'impresa, concorre solo parzialmente alla formazione della base imponibile IRPEF e precisamente al 30% e al 10% se la residenza viene stabilita nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia.

Ulteriori 5 anni di sgravio con tassazione del reddito agevolato nella misura ridotta (al 50% del reddito) si possono avere al ricorrere di determinati requisiti (come previsto in caso di figli minorenni)

Dal reddito complessivo, così ridotto per effetto del beneficio fiscale sono scomputati le detrazioni per familiari a carico ex art. 12 del TUIR e quelle per tipologia di reddito ex art. 13 del TUIR, nonché gli oneri deducibili di cui all'art. 10 del TUIR (Circolare AdE 17/E/2017)

Requisiti soggettivi sono: essere titolari di reddito di lavoro dipendente, autonomo o d'impresa, non essere stati residenti in Italia nei due periodi d'imposta precedenti, impegnarsi a risiedere in Italia per almeno due anni (anche non continuativamente, ma con un periodo minimo di permanenza di 183 giorni ai sensi dell'art. 2 DPR 917/1986), svolgere l'attività lavorativa prevalentemente in Italia.

L'offerta è sicuramente allettante, ma ciò significa per un lavoratore abbandonare un impiego sicuro e magari ben retribuito all'estero e non è detto che impatriando possa trovare facilmente una occupazione egualmente redditizia.

La combinazione di tutti questi fattori ha posto una questione; se fosse possibile fruire del regime speciale per i lavoratori impatriati attraverso lo svolgimento dell'attività lavorativa in *smart working* per un datore di lavoro straniero.

L'interpello è stato posto all'Agenzia delle Entrate da un cittadino italiano, dipendente da una ditta USA, che chiedeva di poter continuare a lavorare per l'azienda estera non residente, di cui è attualmente dipendente,



operando in *smart working* dall'Italia, e fruire dell'agevolazione prevista dall'art. 16 del Decreto legislativo 147 del 2015.

L'AdE con la risposta n. 596 del 16 settembre 2021 ha analizzato la normativa e ha dato parere positivo in base ai seguenti elementi.

Con la Circolare n. 33/E/2020, l'AdE aveva già fornito chiarimenti su fattispecie di rientro in Italia del lavoratore estero mantenendo la continuità contrattuale. Infatti, l'articolo 16 modificato, non richiede che l'attività del lavoratore sia svolta per un'impresa operante in Italia, di conseguenza, possono beneficiare della riduzione dell'imponibile anche i dipendenti di aziende o enti esteri.

È opportuno ricordare che possono usufruire del regime gli iscritti all'AIRE, i cittadini dell'Unione europea o di uno Stato *extra Ue* con il quale risulti in vigore una convenzione contro le doppie imposizioni o un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale.

L'AdE nella risposta all'interpello ha correttamente sottolineato che la norma istitutiva dell'agevolazione impatriati (art. 16 d.lgs. n. 147/2015, così come modificato dall'art. 5, c. 1, del decreto legge n. 34 del 2019 e successive modificazioni e integrazioni) *“non richiede che l'attività sia svolta per un'impresa operante sul territorio dello Stato”*.

In virtù di ciò, *“possono accedere all'agevolazione i soggetti che vengono a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti (in caso di*

lavoro autonomo o di impresa) siano stranieri (non residenti)”.

Unica condizione, il lavoratore deve richiedere al datore di lavoro straniero un periodo di *smart working* di **due anni**.

Fin qui tutto chiaro per quanto riguarda l'aspetto fiscale, ma in quale Stato devono essere versati i **contributi previdenziali** dei lavoratori in *smart working*?

A parere di chi scrive i contributi previdenziali devono essere versati dall'azienda nello Stato estero dove il lavoratore ha la sede di lavoro.

Sono pervenuta a questa conclusione analizzando le possibili alternative che ha un'azienda estera che ha del personale dipendente in Italia senza una **Stabile organizzazione** (obbligatoria, invece, per l'esercizio di un'attività commerciale in Italia) e tralasciando la normativa relativa al **Distacco** in quanto anche questa fattispecie presuppone un interesse dell'azienda e non una richiesta del lavoratore.

UFFICIO DI RAPPRESENTANZA

Utilizzabile nel caso in cui la società estera intenda promuovere prodotti o servizi direttamente in loco, senza acquisire una soggettività tributaria in Italia. Sostanzialmente, l'ufficio di rappresentanza viene utilizzato dall'impresa non residente al fine di stabilire un primo contatto con il territorio italiano, per poi arrivare ad un successivo stabilimento mediante stabile organizzazione o società.



Il dipendente deve svolgere solo un'**attività ausiliaria o preparatoria** alla penetrazione dell'impresa sul mercato di riferimento

La società estera dovrà assumere un codice fiscale italiano, essere iscritta al REA, avere una sede in Italia e potrà assumere personale.

I dipendenti dovranno essere inquadrati con contratto di lavoro italiano; si dovrà procedere all'apertura delle posizioni previdenziali ed assicurative e versarne la relativa contribuzione

Non ci sono obblighi di natura fiscale per l'ufficio di rappresentanza in quanto, non avendo Partita IVA, non può essere considerato "*sostituto di imposta*" ex art. 23 del DPR n. 600/73. Al lavoratore verranno applicate le ritenute previdenziali, ma non quelle fiscali a cui il lavoratore stesso dovrà provvedere al versamento con la Dichiarazione dei Redditi annuale. Si veda **Risoluzione Ministeriale n. 649/1980** e la **Circolare Ministeriale n. 326/1997**.

RAPPRESENTANTE PREVIDENZIALE

Una società non residente può assumere dipendenti in Italia anche senza operare attraverso un ufficio di rappresentanza. In tal caso la società estera può **nominare un soggetto residente in Italia, il rappresentante previdenziale**, (es. il lavoratore dipendente stesso, un professionista o una società) e conferirgli un **mandato** affinché possa assolvere agli adempimenti in suo nome e per suo conto presso gli **enti previdenziali ed assicurativi** (INPS e INAIL) derivanti dallo svolgimento dell'attività lavorativa del personale.

La società estera dovrà avere un codice fiscale italiano, una sede e potrà assumere personale con le stesse modalità descritte per l'Ufficio di rappresentanza.

LO *SMART WORKING*

Per il dipendente che lavora in *smart working* non è necessario individuare una sede di lavoro; può svolgere le sue mansioni da qualunque luogo con unico obbligo quello del rispetto della *privacy* e della sicurezza dei dati e non è neppure obbligato a dichiarare al proprio datore di lavoro da dove sta operando.

La sede di lavoro rimane quella che gli è stata comunicata al momento dell'assunzione.

L'azienda estera non ha nessun obbligo di aprire una posizione fiscale in un altro paese; in teoria il dipendente in *smart working* potrebbe continuare a spostarsi in vari paesi, (possiamo pensare ad un lavoratore che segue il coniuge per lavoro).

Alla luce delle considerazioni sopra esposte è parere della scrivente che la contribuzione per un dipendente in *smart working* in Italia debba essere versata nello Stato estero in cui si trova la sua sede di lavoro.



Il Lavoro dipendente svolto in Italia da non-residenti e all'estero da residenti (fisco e previdenza)

di **Paolo Soro**, Commercialista in Roma

La normativa previdenziale e fiscale relativa allo svolgimento del lavoro dipendente propone svariati profili di non semplice applicazione laddove ci si imbatta in fattispecie concernenti prestazioni lavorative svolte da soggetti non-residenti, siano esse eseguite in Italia o all'estero, per conto di sostituti d'imposta aventi sede nel Paese di svolgimento dell'attività lavorativa.

Il presente contributo è stato allora opportunamente suddiviso in due parti (A e B):

- **PARTE A** - In una prima parte andremo ad analizzare i casi relativi al lavoro dipendente svolto in Italia da non residenti per conto di un sostituto d'imposta italiano.
- **PARTE B** - Nella seconda parte focalizzeremo l'attenzione nelle fattispecie concernenti il lavoro dipendente svolto all'estero dai residenti italiani per conto di un sostituto d'imposta locale.

PARTE A – Lavoro dipendente svolto in Italia da non residenti per conto di un sostituto d'imposta italiano: la normativa previdenziale

Preliminarmente, si ricorda che per quanto concerne il sistema di sicurezza sociale applicabile nei singoli casi, le situazioni variano a seconda che abbiamo a che fare con:

- soggetti extra UE con residenza in Stati privi di convenzioni previdenziali e assicurative con l'Italia;
- soggetti extra UE con residenza in Stati che hanno in essere con l'Italia convenzioni in materia di previdenza e/o in tema di assicurazioni sul lavoro e malattie professionali;
- soggetti UE / SEE / Svizzera.

Soggetti extra UE con residenza in Stati privi di convenzioni previdenziali e assicurative con l'Italia

A dispetto di quello che si potrebbe immaginare, queste fattispecie sono probabilmente le più semplici da gestire nella pratica (a parte gli adempimenti prescritti per l'assunzione), posto che i dipendenti stranieri provenienti da Stati non convenzionati sono necessariamente soggetti integralmente a tutti gli obblighi contributivi italiani. Vige, infatti, il generale principio della territorialità, c.d. *lex loci laboris* (la legge del luogo di lavoro), senza eccezioni di sorta. In base a tale principio, il lavoratore è soggetto alla legislazione dello Stato in cui svolge la propria attività lavorativa, indipendentemente dalla sua nazionalità o residenza effettiva.

Dunque, i dipendenti in questione, fermi restando i noti obblighi concernenti visti e permessi di soggiorno, dovranno essere regolarmente iscritti presso enti e istituti nazionali e, per essi, verranno versati i



contributi locali. Parimenti, sarà loro garantita l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, tramite pagamento dei premi INAIL. Oltre a ciò, giova sempre ricordare che dovranno essere garantite le retribuzioni e ogni altro istituto contrattuale analogamente previsto per i dipendenti locali dell'azienda datrice di lavoro, nella misura stabilita dal CCNL del settore di riferimento, al fine di scongiurare eventuali fenomeni di sfruttamento della manodopera e, più in generale, di *dumping* sociale.

In merito si richiama quanto espresso dall'INPS (circolare 122/2003), il quale prende le mosse dal fondamentale principio della parità di trattamento fra i lavoratori stranieri e quelli italiani, solennemente sancito dall'art. 2 del d.lgs. n. 286/1998, Testo Unico in materia di immigrazione. Detto principio comporta l'applicabilità ai lavoratori stranieri della stessa tutela previdenziale assicurata ai lavoratori italiani, salve soltanto le specifiche eccezioni stabilite dalla legge, in ragione della particolare situazione di tali lavoratori. Pertanto, nei confronti dei dipendenti stranieri "non-convenzionati" – afferma l'ente nell'anzidetta circolare – i datori di lavoro *"sono tenuti ai medesimi obblighi contributivi previsti per i loro dipendenti italiani e devono fare riferimento all'ordinaria disciplina vigente per i lavoratori di nazionalità italiana impiegati nello stesso settore al fine di individuare la retribuzione imponibile, le forme assicurative e i conseguenti adempimenti contributivi"*.

Soggetti extra UE con residenza in Stati che hanno in essere con l'Italia convenzioni in

IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

materia di previdenza e/o in tema di assicurazioni sul lavoro e malattie professionali

In questo secondo caso la situazione incomincia a complicarsi, necessitando di una preventiva analisi della singola convenzione internazionale eventualmente in vigore. In materia di sicurezza sociale l'Italia ha in essere una convenzione con i seguenti Stati: Argentina – Australia – Brasile – Canada – Capo Verde – Isole del Canale (Jersey, Guernsey, Aldernay, Herm, Jetou) e Isola di Man – Israele – Messico – Paesi dell'ex-Jugoslavia (Serbia, Montenegro, Bosnia Erzegovina, Macedonia) – Principato di Monaco – Repubblica di Corea – San Marino – Santa Sede – Stati Uniti d'America – Tunisia – Turchia – Uruguay – Venezuela. Mentre i Paesi firmatari di accordi con l'Italia in tema di assicurazioni su infortuni e malattie professionali, al momento sono: Argentina – Australia (Stato di Victoria) – Brasile – Canada (Stati: Ontario e Québec) – Capo Verde – Israele – Isole del Canale (Jersey, Guernsey, Aldernay, Herm, Jetou) – Paesi dell'ex-Jugoslavia (Serbia, Montenegro, Bosnia Erzegovina, Macedonia) – Principato di Monaco – San Marino – Santa Sede – Svizzera – Tunisia – Turchia – Uruguay – Venezuela

Riguardo alle predette convenzioni internazionali, occorre subito osservare che si tratta di accordi che non sono affatto completi: in materia previdenziale, le convenzioni prevedono sostanzialmente solo la possibilità di totalizzare i periodi pensionistici, riconoscendo i contributi versati a titolo di prestazioni IVS; da un punto di vista



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

assicurativo, viene altresì mantenuta solamente una sorta di tutela generale di base. Ciononostante, saranno comunque le regole dettate dalla specifica convenzione di riferimento a stabilire dove vanno versati i contributi, in che percentuale, nonché i periodi che saranno presi in considerazione agli effetti pensionistici. Fermo restando che i diretti interessati potranno pareggiare eventuali carenze contributive, mediante ulteriori versamenti volontari.

Per esempio, l'accordo di sicurezza sociale Italia/USA, per quanto riguarda l'Italia, si applica all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, nonché ai trattamenti di previdenza sostitutivi dell'assicurazione generale, come i fondi speciali di previdenza gestiti dall'INPS, o altri regimi speciali di assicurazione di alcune categorie di lavoratori ex ENPALS, INPGI e INPDAI. Ai fini della prestazione italiana, per la totalizzazione internazionale si richiedono almeno 52 settimane di contribuzione; mentre per quella statunitense è richiesto un minimo di 78 settimane. La peculiarità di tale accordo, però, è che il beneficiario potrà di fatto optare per una delle due legislazioni, restando esente da quella dell'altro Stato.

Tutto ciò osservato, si può affermare che i diversi accordi in materia di previdenza sociale stipulati dall'Italia con i Paesi *extra Ue* sono ispirati dai regolamenti comunitari e, nello specifico, hanno in comune con il regolamento CE 883/2004 la conseguenza dell'applicazione della legislazione del Paese di origine (pur se con limiti di durata differenti). Tale *modus operandi*, peraltro,

prescrive la preventiva acquisizione dell'attestazione di esenzione contributiva da certificare con il modello dal quale risulti che i versamenti dovuti per la prestazione resa in Italia saranno versati alla competente istituzione previdenziale del Paese d'origine (Modello A1 – Certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile all'interessato). I modelli esonerativi si trovano in genere allegati agli accordi bilaterali. In caso contrario, dovrà essere comunque esibita una certificazione che contenga le medesime informazioni presenti nell'anzidetta modulistica al fine di applicare alle retribuzioni erogate il sistema contributivo corretto in forza alle previsioni normative.

Soggetti UE/SEE/Svizzera

Le fattispecie che con maggiore frequenza si presentano nella pratica sono senza dubbio quelle che concernono i cittadini appartenenti all'area UE/SEE/Svizzera. In tale ambito, le garanzie di carattere previdenziale sono assicurate dai regolamenti comunitari (nello specifico, regolamento CE 883/2004), il cui perimetro operativo è stato sostanzialmente ampliato con l'aggiunta della Svizzera e dei Paesi dello Spazio Economico Europeo (Norvegia, Islanda, Liechtenstein) a seguito di successivi accordi intercorsi tra i rispettivi governi.

Il compito del regolamento è quello di coordinare integralmente tutti i sistemi di sicurezza sociale dei vari Paesi, senza limitarsi alla mera totalizzazione dei contributi pensionistici. Viene al riguardo precisato che:



“È necessario assoggettare le persone che si spostano all’interno della Comunità al regime di sicurezza sociale di un unico Stato membro, in modo da evitare il sovrapporsi di legislazioni nazionali applicabili e le complicazioni che ne possono derivare. Il principio dell’unicità della legislazione è di grande importanza e dovrebbe essere rafforzato”. Inoltre: “All’interno della Comunità non c’è in linea di principio alcuna giustificazione per far dipendere i diritti in materia di sicurezza sociale dal luogo di residenza dell’interessato; anche se, in determinati casi specifici, in particolare per prestazioni speciali che hanno un legame con l’ambiente economico e sociale dell’interessato, potrebbe essere preso in considerazione il luogo di residenza”.

L’articolo 3 indica l’ambito di applicazione del regolamento, il quale concerne tutti i regimi di sicurezza sociale generali e speciali, contributivi o non contributivi, nonché i regimi relativi agli obblighi del datore di lavoro o dell’armatore (interessante la precisazione riguardo agli armatori, posto che si tratta di fattispecie particolari in genere non inquadrate in maniera identica nei vari Paesi). Di fatto, resterebbero escluse solo le prestazioni concernenti l’assistenza sociale, medica e di risarcimento danni, che peraltro sono oggi assicurate ai cittadini mediante la TEAM: Tessera Europea di Assicurazione Malattia (meglio conosciuta in Italia come “tessera sanitaria” o “carta regionale dei servizi”).

IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL’ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

All’interno, dunque, dell’anzidetto ambito soggettivo e oggettivo di applicazione, vengono fissati i principi fondamentali. E cioè:

- l’unicità della legislazione di sicurezza sociale (articolo 11): *“Le persone alle quali si applica il presente regolamento sono soggette alla legislazione di un singolo Stato membro”;*
- la parità di trattamento (articolo 4): *“Le persone alle quali si applica il presente regolamento godono delle stesse prestazioni e sono soggette agli stessi obblighi di cui alla legislazione di ciascuno Stato membro, alle medesime condizioni dei cittadini di tale Stato”;*
- l’abolizione delle clausole di residenza (articolo 7): *“Le prestazioni in denaro dovute a titolo della legislazione di uno o più Stati membri o del presente regolamento, non sono soggette ad alcuna riduzione, modifica, sospensione, soppressione o confisca per il fatto che il beneficiario risieda in uno Stato membro diverso da quello dell’istituzione debitrice”.*

Proprio tale ultimo aspetto è quello di nostro precipuo interesse in questa sede. Al fine infatti di individuare la tipologia di contribuzione dovuta allorché ci troviamo di fronte a dipendenti stranieri UE che prestano lavoro in Italia alle dipendenze di un datore di lavoro locale, è imperativo individuare la legislazione previdenziale di competenza. In proposito, il regolamento detta le seguenti regole generali:

- a) in tema di dipendenti del settore privato;



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

- una persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato membro;
- qualsiasi altra persona è soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza.

b) Con riguardo in particolare ai marittimi

- L'attività subordinata svolta normalmente a bordo di una nave che batte bandiera di uno Stato membro è considerata attività svolta in tale Stato membro. Tuttavia, la persona che esercita un'attività subordinata a bordo di una nave battente bandiera di uno Stato membro e che è retribuita per tale attività da un'impresa con sede in un altro Stato membro (caso frequentissimo), è soggetta alla legislazione di quest'ultimo Stato membro, se risiede in tale Stato. L'impresa che versa la retribuzione è considerata datore di lavoro ai fini dell'applicazione di tale legislazione.

c) Relativamente al personale di volo

- L'attività svolta dagli equipaggi di condotta e di cabina addetti a servizi di trasporto aereo passeggeri o merci è considerata attività svolta nello Stato membro in cui è situata la base di servizio

Le anzidette regole generali prevedono però talune importantissime eccezioni, come nelle ipotesi di distacco o nel caso in cui, pur senza procedere al distacco, ci troviamo di fronte a dipendenti che sono chiamati a prestare

attività lavorativa in più Stati. In proposito occorrerà allora verificare cosa stabiliscono tali ulteriori disposizioni onde accertarne il corretto trattamento previdenziale.

Per meglio definire determinate fattispecie vediamo un esempio pratico: Michael è un dipendente (cittadino tedesco residente in Germania), assunto in Italia dalla Tricolore Spa al fine di prestare attività lavorativa in varie nazioni (Italia, Francia, Belgio e Germania).

La norma di nostro interesse è l'art. 13 del regolamento CE 883/2004 (esercizio di attività in due o più Stati):

La persona che esercita un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta:

- a) *Se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro, alla legislazione dello Stato membro di residenza; oppure*
- b) *Se non esercita una parte sostanziale della sua attività nello Stato membro di residenza, alla legislazione dello Stato membro in cui ha la propria sede legale o il proprio domicilio l'impresa o il datore di lavoro.*

Le persone sono trattate, ai fini della legislazione determinata ai sensi di queste disposizioni, come se esercitassero l'insieme delle loro attività subordinate e riscuotessero l'insieme delle loro retribuzioni nello Stato membro in questione.

A fronte di tale previsione, il nostro compito di consulenti sarà quello di andare a verificare se l'attività svolta da Michael in Germania è



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E
ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

parte sostanziale rispetto al totale del suo contratto di lavoro (ricordiamo che la “parte sostanziale” va verificata con riguardo ai giorni effettivi di lavoro e all’importo delle corrispondenti retribuzioni percepite). Se, a seguito di tale verifica, accertiamo che Michael opera prevalentemente nell’insieme degli altri Paesi rispetto alla Germania, verrà assoggettato alla legislazione di sicurezza sociale italiana (sede legale del datore di lavoro). Viceversa, laddove Michael, nonostante i vari spostamenti, permane in modo “sostanziale” in Germania, allora andrà assoggettato alla previdenza tedesca, con esonero contributivo in Italia. Pare appena il caso di richiamare l’attenzione sul fatto che la disposizione mette l’accento (oltre che sulla residenza del dipendente) sulla sede legale del datore di lavoro, la quale non necessariamente coincide sempre col luogo in cui il dipendente è stato assunto.

Si ricorda inoltre che, al fine di migliorare e coordinare le informazioni fra le diverse amministrazioni, sono attivi tra la maggior parte delle nazioni:

- IMI – INTERNAL MARKET INFORMATION: Sistema di scambio di informazioni sulla mobilità dei lavoratori [Regolamento 1024/2012];
- ESSI – ELECTRONIC EXCHANGE OF SOCIAL SECURITY INFORMATION [2014] Sistema di inter-scambio elettronico di informazioni intra-UE in materia di Sicurezza Sociale Europea, al quale partecipa tutt’ora anche il Regno Unito.

A tale ultimo proposito, prima di concludere diamo solo un doveroso accenno a quei casi che coinvolgono per l’appunto il Regno Unito, i quali non possono più essere ufficialmente ricompresi nella categoria “UE/SEE/SVIZZERA”, ma piuttosto in quella dei “Soggetti *extra* UE con residenza in Stati che hanno in essere con l’Italia convenzioni in materia di previdenza e/o in tema di assicurazioni sul lavoro e malattie professionali”.

Invero, il TCA riprende abbastanza pedissequamente quanto stabilito nel Regolamento CE 883/2004, ma resta un accordo totalmente autonomo, avendo il Regno Unito espressamente rifiutato di limitarsi a recepire integralmente il citato Regolamento 883/2004 (come viceversa optato dalla Svizzera e dai Paesi SEE). Nella sostanza, le regole operative da adottare in pratica resteranno pressoché immutate, seppure evidentemente cambierà la fonte normativa cui riferirsi e, soprattutto, l’eventuale “giudice” da adire in caso di disaccordi.

Analizziamo il caso di un dipendente residente in Italia che esercita abitualmente un’attività subordinata in Italia e nel Regno Unito. Tale lavoratore di regola è soggetto:

- se esercita la parte preponderante della propria attività in Italia, alla legislazione italiana;
- se esercita la parte preponderante della propria attività nel Regno Unito, alla legislazione dello Stato in cui ha la propria sede legale l’impresa, datrice di lavoro;

IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

Nel caso in cui una persona presti la propria attività di lavoro subordinato in uno o più Stati per conto di più imprese e non eserciti la parte preponderante del suo lavoro nello Stato di residenza, sarà soggetta:

- alla legislazione dello Stato in cui hanno la propria sede legale le imprese, se tali imprese hanno la propria sede legale in un solo Stato;
- alla legislazione dello Stato in cui ha la propria sede legale l'impresa, diversa dallo Stato di residenza, se le imprese hanno la propria sede legale in Italia e nel Regno Unito;
- alla legislazione italiana, se la persona in questione è alle dipendenze di due o più imprese, delle quali, almeno due hanno la propria sede legale in Stati diversi dallo Stato di residenza.

In materia previdenziale, dato anche l'obbligo di unicità della legislazione applicabile ai lavoratori, chi è soggetto all'assicurazione obbligatoria italiana, non può essere soggetto nel Regno Unito all'assicurazione volontaria o facoltativa continuata. Peraltro, laddove la normativa consenta la scelta tra più regimi di assicurazione volontaria o facoltativa continuata, l'interessato sarà ammesso esclusivamente al regime da lui scelto. Come conseguenza di quanto appena precisato, il dipendente residente in Italia, temporaneamente soggetto – in ragione del lavoro che sta svolgendo – alla competenza assicurativa del Regno Unito, beneficerà comunque in patria delle prestazioni erogate dall'INPS (per conto del National Insurance),

in base alla legislazione italiana, come se tale dipendente fosse assicurato in Italia.

Giova in ogni caso ricordare che non sono «esportabili» le prestazioni con caratteristiche sia assistenziale sia previdenziale, che sono erogate dall'istituzione del luogo di residenza. Questo, evidentemente, comporterà talune conseguenze di carattere pratico/operativo di cui è necessario tenere conto: ad esempio, i dipendenti distaccati dal Regno Unito all'Italia (che dunque mantengono la contribuzione previdenziale UK) non risulteranno «coperti» per le prestazioni familiari «italiane», poiché il protocollo, in questo, differisce dai regolamenti UE. Pertanto, per tali lavoratori distaccati risulterà necessario versare detta specifica ulteriore contribuzione all'INPS.

PARTE A – Lavoro dipendente svolto in Italia da non residenti per conto di un sostituto d'imposta italiano: la normativa fiscale

Ogni qualvolta siamo chiamati ad affrontare situazioni di rilevanza (oggettiva o soggettiva) sovranazionale, il primo obbligo che abbiamo è quello di verificare le previsioni stabilite nei trattati internazionali di interesse, da leggere di concerto con la norma domestica, pur coscienti della prevalenza gerarchica dei primi rispetto alla seconda. Il modello convenzionale di matrice OCSE, quasi universalmente adottato (pur con talune differenze in certi Paesi), ci dice infatti qual è la legislazione competente in materia fiscale. In particolare, con riguardo al lavoro dipendente, le disposizioni di riferimento le troviamo in genere all'articolo 15, il quale come noto prevede due differenti regimi:



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

- tassazione esclusiva nello Stato di residenza del lavoratore;
- tassazione concorrente in entrambi gli Stati.

Ciò, a seconda della durata del lavoro, del luogo di effettivo svolgimento dello stesso e della residenza e nazionalità dei soggetti coinvolti. Pare inoltre appena il caso di ricordare per quello che concerne gli amministratori che, contrariamente all'inquadramento italiano, a livello internazionale (articolo 16 del modello OCSE) non esiste una qualifica simile alla "nostra" di "reddito assimilato a quello da lavoro dipendente o autonomo" (a seconda della posizione personale del percipiente). Il punto però è che, una volta letta la norma convenzionale, in realtà siamo solo all'inizio del percorso da compiere per poter arrivare alla corretta soluzione del problema; e ciò per una serie di motivi.

Innanzitutto, i trattati prevedono differenti eccezioni che vanno esaminate con estrema attenzione, posto che facilmente si passa da una situazione che presuppone la potestà esclusiva di un Paese, a un'altra che invece prescrive la tassazione concorrente di entrambi gli Stati contraenti. In secondo luogo, fin dall'esatta individuazione della residenza, il giudizio del professionista è tutt'altro che semplice, atteso che presuppone valutazioni soggettive non sempre adeguatamente supportate dall'esatta conoscenza di tutte le circostanze. Tra l'altro, le convenzioni internazionali fanno sempre salva la residenza fiscale come stabilita dalle rispettive legislazioni

domestiche. Alcuni esempi in proposito serviranno a chiarire meglio quest'ultimo concetto.

Per quanto concerne – ad esempio – gli Stati Uniti, occorre tenere presente che in tale Paese, se il soggetto ha la cittadinanza americana, lo stesso si considera in ogni caso residente fiscalmente negli USA. Sappiamo invece che, per il nostro Paese, la cittadinanza non è un parametro decisivo al fine di individuare la residenza fiscale. Da qui ne consegue che gli Italiani con la doppia cittadinanza (e non sono pochi), risultano di fatto fiscalmente residenti sia in Italia che negli Stati Uniti.

Un'analoga valutazione della residenza fondata sul possesso della cittadinanza è prevista anche – per esempio – dalla legislazione di Singapore.

Altro Stato spesso oggetto di movimenti di personale con l'Italia, che presenta requisiti differenti dai nostri in tema di residenza, è la Svizzera. L'autorità elvetica prescinde dall'iscrizione nell'anagrafe locale e considera fiscalmente residenti in Svizzera (oltre che per taluni altri fattori) coloro che vi risiedono per più di 183 giorni l'anno. Pertanto, un soggetto iscritto all'anagrafe italiana che risiede in Svizzera per oltre 6 mesi (anzi, a seconda delle circostanze, anche meno), viene considerato dalle rispettive normative domestiche fiscalmente residente in entrambi i Paesi.

Ancora più difficile da decifrare è poi la nuova situazione esistente con il Regno Unito. L'articolo SSCI.10 del TCA (Trade and Cooperation Agreement – l. n. 444/14, in



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E
ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

Gazzetta Ufficiale UE 31/12/2020) stabilisce che, in caso di divergenza di punti di vista tra le istituzioni di due o più Stati circa la determinazione della residenza di una persona a cui si applica il protocollo “post-brexit”, tali istituzioni stabiliscono di comune accordo quale sia il centro di interessi della persona in base a una valutazione globale di tutte le informazioni relative a fatti pertinenti, fra cui: durata e continuità della presenza, natura e caratteristiche dell’attività esercitata, luogo in cui è svolta abitualmente, stabilità e durata dei contratti di lavoro, situazione familiare e abitativa, domicilio fiscale e, in ultima analisi, la concreta volontà dell’interessato come desumibile da fatti e circostanze. Senonché, occorre altresì ricordare che, nonostante la ratifica UE dello scorso 29/04/2021, l’effettiva forza di legge del TCA è ancora tutta da verificare, posto che l’interpretazione delle norme in esso contenute avviene in base ai principi di buona fede e in generale del diritto internazionale pubblico: *“Le interpretazioni espresse dall’organo giurisdizionale di una parte non sono vincolanti per gli organi giurisdizionali della controparte”*.

Al fine di dirimere tali controversie in tema di residenza, come noto, l’articolo 4 del modello convenzionale OCSE ha istituito le c.d. “Tie breaker rules”, in base alle quali, quando una persona fisica è considerata residente di entrambi gli Stati contraenti, la sua situazione è determinata – nell’ordine – in funzione dello Stato:

1) dove ha un’abitazione permanente;

- 2) in cui vi è il centro dei suoi interessi economici;
- 3) dove vi è il centro dei rapporti familiari;
- 4) nel quale soggiorna abitualmente;
- 5) del quale ha la nazionalità;
- 6) in ultimo, *“gli Stati contraenti faranno del loro meglio per risolvere la questione di comune accordo”* (vale a dire che assai difficilmente si arriverà a un accordo, nonostante aver speso tempo e soldi in abbondanza – *n.d.a.*).

Tirando le somme, se gli elementi indispensabili al fine di individuare l’esatta tassazione da applicare sono la residenza e il luogo di effettivo svolgimento del lavoro, e se già in partenza determinare la prima è questione per nulla agevole, ne deriva che l’esatto inquadramento impositivo dei vari casi con cui possiamo avere a che fare presuppone non pochi ostacoli da superare.

Ciò premesso, il secondo *step* impone l’obbligo di analizzare quanto prescritto dalla nostra normativa tributaria nazionale. La disposizione domestica (art. 23, d.P.R. 600/1973 – Ritenuta sui redditi di lavoro dipendente) stabilisce che i datori di lavoro che corrispondono somme e valori *“devono operare all’atto del pagamento una ritenuta a titolo di acconto dell’imposta sul reddito delle persone fisiche dovuta dai percipienti, con obbligo di rivalsa”*. In base a tale norma, dunque, il sostituto d’imposta ha l’obbligo di effettuare la ritenuta ogni qual volta la corresponsione riguardi somme e valori riconducibili al rapporto di lavoro, indipendentemente dallo status di residente o



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

non residente del percipiente. Anzi, il successivo comma precisa – analogamente – che *“i soggetti che adempiono agli obblighi contributivi sui redditi di lavoro dipendente prestato all'estero devono in ogni caso operare le relative ritenute”*.

Questa disposizione di carattere generale, deve peraltro essere letta in accordo con il combinato disposto dell'art. 3, comma 1, del Tuir, e dell'art. 23, comma 1, lett. c), sempre del medesimo testo unico. Nello specifico, con riferimento alla base imponibile, la prima norma prevede che: *“L'imposta si applica sul reddito complessivo del soggetto, formato per i residenti da tutti i redditi posseduti al netto degli oneri deducibili indicati nell'articolo 10, e per i non residenti soltanto da quelli prodotti nel territorio dello Stato”*.

La seconda disposizione (Applicazione dell'imposta ai non residenti) interviene in materia di territorialità, precisando ulteriormente che: *“Ai fini dell'applicazione dell'imposta nei confronti dei non residenti, si considerano prodotti nel territorio dello Stato i redditi di lavoro dipendente prestato nel territorio dello Stato, compresi i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.”* Ciò, in quanto la potestà impositiva dello Stato è esercitata solo nel luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa (tale precetto, del resto, risulta allineato alla norma convenzionale).

Cionondimeno, abbiamo appena visto come, in pratica, restino ovvie difficoltà per il datore di lavoro che dovrebbe esprimere un sindacato talmente delicato come quello

afferente al requisito della residenza fiscale del dipendente (salvo casi inequivocabilmente chiari). In proposito, l'eventuale responsabilità del sostituto d'imposta potrà peraltro essere azzerata laddove il lavoratore produca una specifica certificazione attestante la residenza fiscale all'estero, appositamente rilasciata dalla competente amministrazione finanziaria dello Stato di interesse. Tale documento risulta, infatti, l'unico avente validità, come affermato più volte nella prassi (risoluzione 26 luglio 1999, N. 126; risoluzione 24 maggio 2000, N. 68; risoluzione 24 settembre 2003, N. 183).

A conclusione di questa prima parte, utilizziamo l'esempio visto in ottica previdenziale per capire cosa accade in materia fiscale.

Ricordiamo che la società Tricolore Spa (parte di un gruppo internazionale), il 1° luglio 2020 ha assunto in Italia il dirigente tedesco Michael, che lavorerà fino al termine dell'anno con mansioni di verifica dell'attività produttiva svolta in tutti gli stabilimenti dislocati (oltre che presso l'entità italiana) nelle sedi delle altre società del gruppo, in Francia, Belgio e Germania. I problemi che si pongono sono sostanzialmente due: dobbiamo applicare le ritenute? E, nel caso, qual è la base imponibile su cui effettuarle?

Per quanto riguarda il primo dubbio, l'art. 15 della convenzione Italia/Germania ricalca il modello OCSE, prevedendo:

1. *Gli stipendi che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili*



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato contraente. Se l'attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato.

Nel nostro caso, dunque, ricadiamo nella seconda ipotesi e abbiamo una tassazione concorrente in entrambi gli Stati, posto che la condizione di cui alla prima parte del paragrafo 1 non si verifica. Neppure risulta applicabile la disposizione di cui al paragrafo 2 della norma convenzionale:

2. Nonostante le disposizioni del paragrafo 1, le remunerazioni che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente svolta nell'altro Stato contraente sono imponibili soltanto nel primo Stato se:

- a) il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno fiscale considerato, e*
- b) le remunerazioni sono pagate da o per conto di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato, e*
- c) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato.*

Nell'esempio non è specificato il numero dei giorni, ma la cosa è irrilevante poiché, comunque, la condizione di cui alla lettera b) non è soddisfatta. Pertanto, resta la tassazione concorrente in entrambi gli Stati e il sostituto d'imposta italiano effettuerà le

trattenute in ossequio alla legislazione domestica.

Consentiteci solo un breve inciso: quanto sopra – parrebbe persino superfluo precisarlo – attiene alle ipotesi nelle quali il datore di lavoro è un soggetto locale. Come ha chiarito l'Agenzia delle entrate (interpelli: 312/2019 e 449/2021), nessuna ritenuta andrà applicata sugli stipendi erogati in Italia ai propri dipendenti da un datore di lavoro estero che non ha stabile organizzazione nel nostro Paese, posto che in tal caso la società non residente non riveste la qualifica di sostituto d'imposta italiano. Dunque: se il dipendente è italiano, dovrà dichiarare in Italia i redditi erogati per le prestazioni qui rese; se invece il dipendente è anch'esso straniero, dovrà attenersi alle disposizioni stabilite dalla convenzione contro le doppie imposizioni di specifico riferimento.

Avendo risposto alla prima domanda del cliente, passiamo ora ad analizzare il secondo quesito. Da un lato, la norma convenzionale focalizza comunque l'attenzione sul luogo in cui viene svolto il lavoro. Da altro lato, considerato che in base all'anzidetta disposizione convenzionale nell'esempio ipotizzato dobbiamo applicare la norma interna, si rileva che gli articoli ricordati in precedenza (art. 3, comma 1 e art. 23, comma 1, lett. c, TUIR) fanno sempre ed esclusivamente riferimento ai soli redditi prodotti o prestati nel territorio dello Stato. Appare quindi evidente che le ritenute devono riguardare soltanto gli stipendi erogati a Michael per il periodo in cui lo stesso lavora in Italia, restando esenti da ritenute "italiane"



i compensi pagati per i giorni nei quali Michael lavora all'estero. Da un punto di vista pratico, al fine di determinare il reddito di lavoro dipendente imponibile in Italia, occorrerà allora riferirsi al seguente rapporto:

- al numeratore, il numero di giorni durante i quali la prestazione lavorativa è svolta nel nostro Paese;
- al denominatore, il periodo totale – espresso anch'esso in giorni – che dà diritto a ottenere la retribuzione.

Nell'esempio qui oggetto di analisi, il dirigente è stato assunto in data 01/07/2020. Indicheremo allora al numeratore, quali sono le giornate di lavoro concretamente svolte in Italia a partire da tale data. Mentre, al denominatore inseriremo il totale dei giorni contrattualmente pattuiti fino – nel caso in parola – al 31/12/2020. In proposito, il numero dei giorni indicati al numeratore e al denominatore del rapporto dovrà essere individuato con criteri omogenei: i termini del rapporto possono ritenersi omogenei, solo qualora il periodo di lavoro considerato al numeratore è assunto con gli stessi criteri di quello evidenziato al denominatore. Orbene, considerato che il periodo effettivo di lavoro svolto in Italia (nel caso di un soggetto fiscalmente non residente nel territorio dello Stato) è da computarsi al netto di festività, weekend e ferie, analogamente, pure il periodo di lavoro da indicare al denominatore andrà parimenti calcolato sempre al netto di festività, weekend e ferie (Agenzia delle entrate, circolare 17/E-2017). Onde, poi, preconstituire opportuna prova documentale, si faranno sottoscrivere a Michael le presenze

IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

indicate nel LUL e si conserveranno i documenti di viaggio da e per l'Italia che dimostrano l'attività esercitata nello Stato.

Riassumendo, la società Tricolore Spa assoggetta a ritenute le sole retribuzioni corrisposte a Michael per il lavoro svolto in Italia, premurandosi di acquisire previamente la seguente documentazione:

- certificazione attestante la residenza fiscale all'estero, rilasciata dalla competente amministrazione finanziaria dello Stato di riferimento;
- estratto del LUL sottoscritto da Michael nel quale risultano riportate le presenze giornaliere effettivamente svolte in Italia, accompagnato dai corrispondenti titoli di viaggio.

L'Agenzia delle entrate (interpello 36/2020) ha altresì fornito le seguenti indicazioni di compilazione della successiva CU – Sezione "Dati Fiscali":

- *Indicare al punto 1, il totale della retribuzione imponibile in Italia*
- *Riportare al punto 6, il numero di giorni di lavoro prestato in Italia per i quali il dipendente ha diritto alla detrazione di cui all'articolo 13, comma 1, del TUIR*
- *Indicare al punto 8, la data di inizio del rapporto di lavoro*
- *Barrare il punto 10, per indicare che il lavoratore è ancora eventualmente in forza alla data del 31 dicembre 2020*
- *Riportare al punto 11 il codice 4, previsto per segnalare ipotesi in cui non vi è coincidenza tra i giorni di lavoro che danno diritto alle detrazioni di cui all'articolo 13,*



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)*comma 1, TUIR, e la durata del rapporto di lavoro*

Verificandosi, poi, l'ipotesi di redditi solo parzialmente esentati da imposizione in Italia in quanto il percipiente risiede in uno Stato estero con cui è in vigore una convenzione per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte dirette, il datore di lavoro dovrà compilare anche la sezione "Altri Dati" al fine di evidenziare l'ammontare di reddito che viene escluso dalla tassazione.

Prima di concludere questa prima parte, preme solo rammentare che analogo trattamento fiscale, mutatis mutandis, dovrà essere applicato nei casi (oggi giorno, particolarmente frequenti) di dipendenti in *smart working* che – anche se a causa della pandemia – lavorano restando fisicamente presenti a casa loro: ebbene pure in queste situazioni, occorrerà sempre avere riguardo al luogo effettivo nel quale è resa la prestazione lavorativa, sebbene eseguita in modalità di "telelavoro", "lavoro agile", o simile.

PARTE B – Lavoro dipendente svolto all'estero dai residenti italiani per conto di un sostituto d'imposta locale: la normativa previdenziale

Come necessario corollario alla PARTE A, analizziamo ora gli aspetti contributivi relativi alle prestazioni di lavoro svolte dai dipendenti in Paesi diversi dal proprio Stato di residenza, focalizzando l'attenzione sugli Italiani che operano all'estero. Per ovvie ragioni, in questa sede si tralascia di affrontare la casistica dei distacchi transnazionali, i quali

necessitano di apposita e ben più approfondita esposizione.

Il discorso (non potrebbe essere altrimenti) appare sostanzialmente speculare a quanto riepilogato nella PARTE A. Come sempre, le situazioni variano a seconda che abbiamo a che fare con Paesi dell'area euro o comunque legati da accordi internazionali di natura previdenziale e assicurativa con l'Italia (i cui dipendenti godono di garanzie allorché si recano a svolgere le loro prestazioni lavorative all'estero), rispetto a quelle nazioni prive di convenzioni, presso le quali, viceversa, non esiste di fatto alcuna tutela.

In detti ultimi Stati, permane in vigore il solito principio generale di territorialità (la legge del luogo di lavoro), sia in ottica contrattuale e retributiva, che con riferimento al sistema di sicurezza sociale applicato. Pertanto, il dipendente italiano che viene assunto da un datore di lavoro straniero localizzato in Paesi privi di accordi con l'Italia, dovrà tenere conto del fatto che non potrà far valere i contributi stranieri, trattenuti e versati sulle sue retribuzioni all'estero, né "totalizzare" tali contributi agli effetti pensionistici. Peraltro, resta possibile computare gli anni in questione come periodo di lavoro maturato, a condizione di ricorrere al riscatto volontario e pagare dunque di tasca propria (il costo dell'operazione, in genere, resta piuttosto consistente). In ogni caso, è sempre consigliabile almeno presentare la domanda alla sede INPS della propria zona di residenza e attendere la quantificazione dei costi (operazione facoltativa). La domanda di riscatto può riguardare anche una parte e non



tutti gli anni di lavoro svolti all'estero. Il lavoratore deve provare, tramite documenti originali, l'esistenza e la durata del rapporto di lavoro (anche con dichiarazione del datore di lavoro "fatta adesso per allora", purché convalidata dall'autorità consolare italiana), nonché – se fattibile – l'importo della retribuzione percepita. Non è invece possibile avvalersi di prove testimoniali o di dichiarazioni di responsabilità.

Al fine di "totalizzare" i contributi pensionistici, la situazione diviene assai meno problematica laddove i dipendenti italiani vadano a lavorare nei Paesi convenzionati con l'Italia. Di base, la totalizzazione internazionale dei periodi assicurativi non comporta il trasferimento dei contributi da uno Stato all'altro, ma consente di utilizzare i contributi maturati presso tali Paesi convenzionati, onde raggiungere il diritto alla pensione, purché il lavoratore possa far valere almeno il periodo minimo di assicurazione e contribuzione previsto dalla nostra normativa. I contributi utili ai fini della totalizzazione internazionale sono quelli obbligatori, figurativi (servizio militare, disoccupazione, etc.), da riscatto e da contribuzione volontaria. Da notare che la normativa vale anche per le prestazioni della Gestione Separata.

Alcune convenzioni bilaterali, inoltre, prevedono la c.d. totalizzazione multipla: ossia, la possibilità di sommare i contributi versati in Paesi terzi che risultano legati a loro volta da accordi internazionali sia con l'Italia che con l'altro Stato contraente. Tale

IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

totalizzazione multipla è prevista in particolare dalle convenzioni stipulate con:

Argentina – Canada – Capo Verde – San Marino – Tunisia – Uruguay; oltre ai Paesi dell'area euro: Spagna – Svezia – Svizzera.

Più nello specifico, si ritiene opportuno evidenziare che:

- i. la convenzione con l'Argentina è l'unica che permette la totalizzazione internazionale dei contributi con qualsiasi Stato, anche terzo, basta che sia legato da accordi o con l'Italia o con l'Argentina, e non necessariamente con entrambe. In sostanza, in forza della convenzione, la totalizzazione internazionale considera anche i periodi compiuti nell'anzidetto Stato terzo, purché il soggetto interessato abbia la cittadinanza di uno dei due Stati contraenti;
- ii. la totalizzazione multipla è prevista anche dalla convenzione che era stata stipulata con la Svizzera, e che, in quest'ottica, mantiene la sua validità anche dopo il 1° giugno 2002, data a decorrere dalla quale detta convenzione è in realtà stata naturalmente soppiantata dall'accordo siglato tra la Comunità europea e la Confederazione svizzera;
- iii. analogamente, anche relativamente a Spagna e Svezia, permane la possibilità della totalizzazione multipla internazionale in forza alla vecchia convenzione bilaterale che legava ciascuno dei due Paesi all'Italia prima che i regolamenti UE venissero ratificati dai governi di tali Stati.



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

Le fattispecie che invece concernono rapporti di lavoro svolti all'estero, ma all'interno dell'UE, della Svizzera, o degli Stati SEE (Norvegia, Islanda, Liechtenstein), come già precisato nella PARTE A, sono disciplinate fondamentalmente dal regolamento CE 883/2004, il quale prevede parità di trattamento e unicità di legislazione applicabile. In tali casi, si ha un coordinamento pressoché integrale di tutti i singoli sistemi di sicurezza sociale e non soltanto dell'eventuale totalizzazione dei contributi pensionistici. Curioso notare che, in base alle differenti ratifiche effettuate a opera dei vari governi, la disciplina si applica tra UE e Svizzera, nonché tra UE e Stati SEE; ma non si applica tra Svizzera e Stati SEE.

PARTE B – Lavoro dipendente svolto all'estero dai residenti italiani per conto di un sostituto d'imposta locale: la normativa fiscale

Iniziamo subito col ribadire che, anche di fronte a tali situazioni – per così dire – “inverse” rispetto a quelle precedentemente esaminate, il primo obbligo che abbiamo resta quello di verificare le previsioni stabilite nei trattati internazionali di interesse: ossia, l'articolo 15 del modello convenzionale OCSE. In alcuni trattati (esempio: Italia/Irlanda), l'articolo di riferimento è il 14 (Lavoro subordinato); di regola, però, le disposizioni di interesse sono previste nell'articolo 15 del “Model convention with respect to taxes on income and on capital”. È, infatti, sempre la norma convenzionale a definire, caso per caso, la potestà impositiva dei rispettivi Stati, individuata la quale, andremo poi ad

accertare le differenti previsioni delle varie legislazioni domestiche di interesse. A tal proposito, giova ricordare che sostanzialmente gli elementi dirimenti non possono che rimanere i soliti due:

- I) La residenza fiscale
- II) Il luogo di svolgimento del lavoro

Nello specifico, quanto alla prima, abbiamo già avuto più volte modo di precisare come appaia tutt'altro che agevole individuare esattamente il Paese di residenza fiscale del dipendente interessato da un punto di vista prettamente operativo. Ciononostante, la questione è centrale al fine di determinare il corretto regime tributario a cui andranno assoggettati i compensi percepiti dal lavoratore.

I trattati internazionali fanno di regola salve le disposizioni domestiche che definiscono la residenza fiscale dei contribuenti:

“The term ‘Resident of a Contracting State’ means any person who, under the laws of that State, is liable to tax therein by reason of his domicile, residence, place of management or any other criterion of a similar nature”.

Ciò – lo abbiamo precisato in precedenza – potrebbe portare a trovarsi di fronte a dei casi di doppia residenza, per dirimere i quali è necessario ricorrere alle prima ricordate *tie breaker rules* stabilite dall'articolo 4 del modello convenzionale. Questione che, nella pratica, può però risultare assai lunga e complessa, senza neppure garantire per tutte le fattispecie un risultato finale chiaro e univoco: molto dipenderà dalla concreta



volontà (e dal grado di efficienza operativa) delle autorità nazionali coinvolte.

Se l'elemento afferente alla residenza fiscale presenta ostacoli particolarmente difficili da superare, non possiamo per contro affermare che il secondo parametro (quello concernente il luogo di svolgimento del lavoro) risulti scevro da problemi. Invero, specialmente nell'attuale epoca pandemica, il puntuale ricorso allo *smart working* inevitabilmente comporta una modifica del luogo effettivo in cui il dipendente presta il suo lavoro. Va da sé che, allorquando abbiamo a che fare con lavoratori italiani i quali dovrebbero operare all'estero, ma che invece (trovandosi in *smart working*) svolgono le loro mansioni stando fisicamente in casa – o in altro posto – nella propria nazione, il luogo di effettivo svolgimento del lavoro varia e, di pari passo, è assai probabile si modifichi anche la normativa fiscale applicabile.

Fermo restando che non tutti i trattati recepiscono alla lettera il modello OCSE (questione che ne impone un'attenta verifica caso per caso), partiamo subito con l'analisi completa dell'anzidetta norma convenzionale relativa al lavoro subordinato (articolo 15). Il testo generale è suddiviso in tre paragrafi:

Paragrafo 1

I salari, le paghe e le altre forme di remunerazione simili ottenute da un residente di un Paese Contraente con riferimento a un contratto di lavoro dipendente, devono essere tassate solamente in quel Paese, a meno che il rapporto di lavoro non sia esercitato nell'altro Paese Contraente. Qualora sia così, tali

IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

remunerazioni possono essere tassate nell'altro Paese.

Pertanto, un dipendente italiano deve essere tassato esclusivamente in Italia, a meno che non svolga il suo lavoro – esempio – in Germania. In questo caso, infatti, il dipendente italiano è tassato sia in Germania che in Italia, poiché non è prevista dalla norma una potestà impositiva esclusiva di uno specifico Paese, come invece indicato nella precedente ipotesi (*devono essere tassati solamente in quel Paese*).

Paragrafo 2

Nonostante le previsioni di cui al paragrafo 1, le remunerazioni ottenute da un residente di un Paese Contraente con riferimento a un contratto di lavoro dipendente svolto nell'altro Paese Contraente, devono essere tassate solamente nel primo Paese, se:

- a) Colui che riceve le remunerazioni è presente nell'altro Paese per un periodo, o per più periodi, non superiori a 183 giorni complessivamente, conteggiati all'interno di dodici mesi consecutivi che hanno inizio o termine nel corso dell'anno fiscale di interesse; e*
- b) Le remunerazioni sono pagate da, o per conto di, un datore di lavoro che non è residente dell'altro Paese; e*
- c) Le remunerazioni non originano da una stabile organizzazione che il datore di lavoro possiede nell'altro Paese.*

Dunque, indipendentemente da quanto stabilito nel primo paragrafo, è di nuovo prevista una tassazione esclusiva italiana nei



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

confronti di un dipendente italiano che svolge il suo lavoro – esempio – in Germania, se si verificano tutte e tre le seguenti condizioni (una o due soltanto, non sono sufficienti):

- a) il dipendente italiano è presente in Germania per un lasso di tempo complessivamente non superiore a 183 giorni, tenendo conto che sono validi agli effetti del calcolo tutte le giornate effettivamente trascorse in Germania che ricadano all'interno di dodici mesi consecutivi, computati anche a cavallo di due differenti anni, purché uno di questi due anni sia quello concernente il periodo d'imposta di interesse;
- b) il soggetto che corrisponde le retribuzioni (o per conto del quale le remunerazioni sono corrisposte) non è residente in Germania;
- c) le remunerazioni non sono corrisposte da un soggetto che, pur non essendo residente in Germania, vi ha comunque una stabile organizzazione.

Paragrafo 3

Nonostante le precedenti previsioni di questo articolo, le remunerazioni ricevute con riferimento a un rapporto di lavoro dipendente svolto a bordo di un'imbarcazione o di un aereo che opera in traffico internazionale, o a bordo di una barca impegnata in operazioni di trasporto nelle vie navigabili interne, possono essere tassate nel Paese Contraente nel quale è situato il luogo di effettiva amministrazione dell'impresa.

In base a quanto indicato nell'articolo 3 – Definizioni generali – del modello

convenzionale, si ricorda che, con l'espressione "traffico internazionale", si intende:

Qualsiasi trasporto mediante imbarcazione o aereo svolto da un'impresa che ha il luogo effettivo di amministrazione in un Paese Contraente, eccetto quando l'imbarcazione e/o l'aereo operano esclusivamente tra località che sono situate soltanto nell'altro Paese Contraente.

Quindi, indipendentemente da quanto stabilito nei paragrafi 1 e 2, sono prescritte delle eccezioni riguardo al lavoro subordinato svolto dai marittimi e dagli equipaggi degli aerei. Per tali tipologie di dipendenti, secondo la norma convenzionale non rilevano, né l'eventuale superamento dei 183 giorni, né la bandiera della nave o dell'aereo (ossia, il luogo di immatricolazione/registrazione). Occorre, invece, considerare il Paese in cui è situato il "place of effective management" della società proprietaria dei mezzi (imbarcazione/aereo), e se l'operatività degli stessi rientra nella definizione di "traffico internazionale". In tali ipotesi, i dipendenti saranno tassati sia nel loro Paese di residenza fiscale, che in quello in cui è appunto localizzato l'anzidetto "place of effective management", poiché, di regola non è prevista la potestà impositiva esclusiva in capo a uno solo dei Paesi contraenti. A tale ultimo riguardo, giova altresì ricordare che, mentre per certe figure lavorative concernenti il personale delle compagnie aeree esiste la possibilità di fare riferimento alle retribuzioni convenzionali anziché alle remunerazioni realmente percepite, la norma



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

italiana non prevede l'utilizzo delle citate retribuzioni convenzionali nel caso del lavoro svolto dai marittimi. D'altronde, questi dipendenti non sono presenti tra le figure di lavoratori dipendenti per le quali il decreto ministeriale fissa annualmente gli importi di tali retribuzioni.

Per completezza di esposizione è corretto ricordare che taluni trattati in vigore fra Paesi confinanti prevedono, nello stesso articolo 15, anche un quarto paragrafo afferente ai c.d. lavoratori transfrontalieri.

Da quanto precede, si potranno verificare due situazioni:

- una tassazione esclusiva in Italia (ovvero, nel Paese estero);
- una tassazione concorrente in entrambi i Paesi (Italia e Stato estero).

Ogni qualvolta, in base alla convenzione, il dipendente italiano all'estero è soggetto anche alla tassazione italiana, egli dovrà procedere a dichiarare in patria i redditi esteri, applicando il sistema del credito per le imposte già pagate a titolo definitivo all'estero (art. 165, c. 1, TUIR). In proposito, l'Agenzia delle entrate ha precisato che le imposte estere si considerano pagate a titolo definitivo quando esse non sono ripetibili, o è stata presentata la dichiarazione dei redditi all'estero, o vi è un'apposita certificazione di definitività dell'imposta, rilasciata dalle Autorità estere. Tale attestazione viene rilasciata dal proprio datore di lavoro (sostituto d'imposta) mediante il relativo modello straniero corrispondente alla nostra CU – Certificazione Unica. Peraltro, in nessun

caso, il credito da far valere in Italia nel proprio modello reddituale per le imposte versate all'estero potrà comportare una richiesta di rimborso nei confronti dell'Erario nazionale. Attenzione: il credito d'imposta si può far valere solamente nel caso in cui abbiamo una tassazione concorrente in entrambi i Paesi; laddove la convenzione preveda la potestà impositiva esclusiva italiana, il dipendente non può usufruire del credito per imposte che sono state erroneamente pagate all'estero. Ergo, sarà opportuno che il dipendente interessato, all'inizio del rapporto, verifichi bene la propria situazione con il suo datore di lavoro estero, onde evitare di subire un ingiusto prelievo, difficilmente recuperabile in seguito.

Relativamente al *quantum* da indicare nella propria dichiarazione dei redditi italiani, al di là dell'eventuale credito per le imposte estere, il dipendente, in luogo dei compensi effettivamente percepiti, potrà riportare le retribuzioni convenzionali nella misura annualmente aggiornata con decreto ministeriale, sempre che il proprio inquadramento lavorativo rientri tra quelli appositamente previsti dal citato decreto (circolare AdE 20/2011). La disposizione, TUIR, art. 51, comma 8-bis, prescrive che:

“Il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite



annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale”.

Come si evince dall’indubbio tenore letterale della norma, non si tratta di una scelta del dipendente, ma di un obbligo: *“Il reddito è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali”*. Ciò, evidentemente, comporterà sempre un vantaggio per il contribuente laddove il suo lavoro sia svolto in Stati nei quali i contratti presuppongono dei livelli salariali maggiori rispetto a quelli esistenti in Italia; e, viceversa, nel caso di Paesi con livelli retributivi inferiori a quelli italiani.

La circolare 207/2000 dell’Agenzia delle entrate ha inoltre chiarito che, per quanto concerne il computo dei giorni, rilevano, nel conteggio del limite dei 183 giorni, i periodi di ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi indicati nel contratto, indipendentemente dal luogo in cui sono trascorsi.

Da un punto di vista pratico, il reddito di lavoro dipendente svolto all’estero viene indicato nel solito quadro RC previsto per tutti i redditi di lavoro dipendente, omettendo il codice fiscale del datore di lavoro estero, e avendo cura di evidenziare le giornate di lavoro (dato indispensabile per calcolare le eventuali detrazioni per lavoro dipendente stabilite dalla nostra normativa).

Nel caso di mancata applicazione delle retribuzioni convenzionali, andranno indicati tra i redditi anche eventuali benefit percepiti nel corso dell’anno (da sommare allo stipendio ordinario contrattuale). Per altro

IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL’ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

verso, rilevano le trattenute subite per contributi previdenziali obbligatori che vanno dedotti dai redditi. A detto ultimo proposito, la CM 17/E del 24.04.2015, paragrafo 4.7, in risposta alle questioni interpretative prospettate in materia di IRPEF, ha chiarito:

“Tenuto conto che il legislatore ha fissato la disciplina dei contributi distinguendo soltanto i contributi obbligatori versati in ottemperanza a una disposizione di legge da quelli che, invece, tali non sono, si deve ritenere che [ai fini della loro deducibilità] sia irrilevante la circostanza che detti contributi, obbligatori o facoltativi, siano versati in Italia, purché le somme e i valori cui i contributi si riferiscono siano assoggettate a tassazione in Italia”.

Quindi, seguendo le indicazioni fornite dall’Agenzia:

- è possibile dedurre sia i contributi obbligatori che quelli facoltativi, a patto che facciano riferimento a redditi assoggettati a tassazione in Italia,
- nel caso dei contributi obbligatori, questi possono essere direttamente “pre-dedotti” dall’importo del reddito di lavoro dipendente da indicare nel quadro RC;
- nel caso dei contributi facoltativi, questi vanno inseriti nel solito quadro RP (oneri e spese), fascicolo 1 del modello.

Queste deduzioni contributive saranno pacificamente applicabili anche laddove si indichino le retribuzioni convenzionali, posto che l’unica condizione stabilita dalla legge è che tali contributi facciano riferimento a redditi assoggettati a tassazione in Italia.



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

Altro elemento da considerare potrebbe essere la valuta, nel caso in cui il dipendente svolga il suo lavoro in uno Stato "non-euro". Occorrerà, evidentemente, verificare il tasso di cambio alla data in cui:

- le imposte trattenute dal datore di lavoro estero (sostituto d'imposta) risultano essere state complessivamente definitive, come poi successivamente anche attestato dalla certificazione annuale di competenza;
- si definisce l'anno fiscale italiano.

A parere di chi scrive, tale data non può che essere quella del 31 dicembre, posto che anche in Stati (esempio: Irlanda, UK, etc.) dove il fiscal year è a cavallo [01/04 – 31/03], con la certificazione dei redditi emessa ad aprile si va comunque ad attestare quanto corrisposto nell'anno solare corrispondente al nostro anno fiscale. E sono queste le somme che rilevano per il Fisco italiano.

Infine, si ricorda che, nel caso di utilizzo del credito per le imposte versate all'estero, occorre compilare il quadro CE, inserendo negli appositi righi i dati identificativi dello Stato, del reddito e dell'imposta estera. In genere è poi il software di compilazione della dichiarazione dei redditi (una volta confermato il quadro NR con l'importo del reddito complessivo del contribuente) a effettuare il ricalcolo in automatico e definire l'importo del credito d'imposta effettivamente spettante.

Conclusioni

In sede di considerazioni finali, appare dunque opportuno ribadire ancora una volta

come la disciplina in materia di sicurezza sociale presenti connotati e peculiarità che si fondano su disposizioni non coincidenti con quelle afferenti la legislazione di matrice tributaria. Ciò porterà inevitabilmente a situazioni pratiche che dovranno essere valutate diversamente in ottica fiscale rispetto a quella previdenziale, con riguardo ai Paesi (e di conseguenza alle legislazioni) di effettiva competenza. Per esempio, abbiamo appena visto che in materia di sicurezza sociale, la legislazione applicabile è unica (quanto meno tra Paesi convenzionati in "area euro"). Viceversa, sappiamo che in base alla norma convenzionale, la potestà impositiva è spesso in capo a entrambi gli Stati contraenti. Vediamo allora in proposito due esemplificazioni conclusive.

Giuseppe, residente in Italia, ha acquisito il certificato Preliminary B1 di inglese e ha ricevuto un'offerta di lavoro da una banca della "City". Per il momento è assunto in prova con un contratto a tempo determinato (dal 01/05/2021 al 30/11/2021), ragione per cui ha preferito non iscriversi subito all'AIRE e mantenere attive le sue utenze italiane e il proprio conto corrente, seppure abbia dovuto aprire anche un conto bancario a Londra, dove il datore di lavoro UK gli accredita lo stipendio pari a 5.000 sterline al mese.

In ottica fiscale, Giuseppe è residente in Italia, ma presta lavoro a Londra. In base all'articolo 15 (paragrafo 1) della convenzione Italia/UK, è soggetto alla tassazione concorrente di entrambi gli Stati. Per cui, dopo aver sopportato le ritenute inglesi sullo stipendio, Giuseppe dovrà dichiarare e versare le



IL LAVORO DIPENDENTE SVOLTO IN ITALIA DA NON-RESIDENTI E ALL'ESTERO DA RESIDENTI (FISCO E PREVIDENZA)

imposte anche in Italia, previo computo del credito d'imposta. Considerato il differente prelievo fiscale, vi saranno di certo ulteriori imposte da pagare all'Erario italiano (nonostante l'applicazione delle retribuzioni convenzionali), che sarebbero state facilmente evitate se Giuseppe si fosse iscritto fin da subito all'AIRE, ricorrendone i presupposti. Non solo: Giuseppe è soggetto in Italia anche all'obbligo di monitoraggio (quadro RW) e al pagamento dell'IVAFE, considerato il conto bancario londinese.

In ottica previdenziale, invece, le cose sono differenti. In base all'articolo SSC.10 del TCA, si applica il principio di territorialità (*lex loci laboris*). Pertanto, Giuseppe è soggetto esclusivamente alla legislazione previdenziale inglese e, se maturerà il periodo minimo di contribuzione previsto dalla legge italiana, potrà totalizzare i periodi inglesi con quelli eventuali italiani.

La situazione muta concretamente dal lato fiscale per Luca, il quale, dopo aver lavorato per alcuni anni in Italia ininterrottamente fino al 31 maggio del 2021, ha rassegnato le dimissioni, si è iscritto subito all'AIRE, ed è andato a lavorare a Parigi per conto di un datore di lavoro locale, con contratto avente durata: 01/08/2021 – 31/12/2022.

In ottica fiscale, ferme restando le altre opportune verifiche del caso, Luca non è fiscalmente residente in Italia nell'anno 2021. Pertanto, a parte le ordinarie ritenute subite inizialmente sul suo stipendio, non avrà ulteriori obblighi tributari in patria. Quanto ai salari francesi, sempre in base alla

disposizione convenzionale, per dette remunerazioni vige la potestà impositiva esclusiva della Francia. Inoltre, nessun obbligo fiscale avrà Luca in Francia con riguardo ai redditi percepiti nel 2021 in Italia, poiché la residenza fiscale francese – come prevede la locale normativa – si considera acquisita solamente a partire dalla data del trasferimento a Parigi (01/08/2021); non per l'intero anno, come invece stabilisce la legge italiana.

Relativamente alla parte previdenziale, quasi nulla varia. Come stabilito nel regolamento CE 883/2004 (articolo 11), Luca è soggetto alla previdenza francese. Inoltre, considerata la durata del suo nuovo contratto di lavoro, potrà far valere integralmente tali contributi agli effetti pensionistici di fronte all'INPS, una volta rientrato in patria.



Lavoro, impresa e welfare nel Parlamento



 **OSSERVATORIO
PARLAMENTARE**



NOVEMBRE 2021

Provvedimenti approvati

Atti depositati

Progetti di legge

Sindacato ispettivo e di indirizzo

Sabato 27 novembre 2021



Settimana 2 – 5 novembre 2021

CAMERA

PROVVEDIMENTI APPROVATI

- **C. 3341** - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 settembre 2021, n. 120, recante disposizioni per il contrasto degli incendi boschivi e altre misure urgenti di protezione civile (Approvato dal Senato)
- **Doc. IV-ter, n. 19-A** - Relazione della Giunta per le autorizzazioni sulla richiesta di deliberazione in materia di insindacabilità, ai sensi dell'articolo 68, primo comma, della Costituzione, nell'ambito di un procedimento penale nei confronti di Khalid Chaouki, deputato all'epoca dei fatti
- **Doc. IV-ter, n. 21-A** - Discussione della Relazione della Giunta per le autorizzazioni sulla richiesta di deliberazione in materia di insindacabilità, ai sensi dell'articolo 68, primo comma, della Costituzione, nell'ambito di un procedimento penale nei confronti della deputata Saltamartini
- **Mozione n. 1-00539** concernente iniziative in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni
- **C. 2332** - Ratifica ed esecuzione degli emendamenti allo Statuto istitutivo della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232, adottati a Kampala il 10 e l'11 giugno 2010 (Approvata dal Senato)

PROGETTI DI LEGGE

Seduta n. 586 di martedì 2 novembre 2021

BALDINO ed altri: Istituzione del profilo professionale di addetto alla sicurezza sismica e antincendio nei ruoli del personale dei Ministeri dell'istruzione e dell'università e della ricerca (3342);

MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE: Delega al Governo per la riforma fiscale (3343).

Seduta n. 587 di mercoledì 3 novembre 2021

ASCARI e NAPPI: Modifica all'articolo 58 del codice civile, in materia di dichiarazione di morte presunta dell'assente (3345);

ASCARI: Modifica all'articolo 512-*bis* del codice penale, in materia di trasferimento fraudolento di valori (3346);

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI E DAL MINISTRO PER LE DISABILITÀ: Delega al Governo in materia di disabilità (3347).

Seduta n. 588 di giovedì 4 novembre 2021

NARDI: Agevolazioni fiscali per il sostegno dei piccoli esercizi commerciali al dettaglio (3348).

Seduta n. 589 di venerdì 5 novembre 2021

ZANETTIN ed altri: Modifica all'articolo 13 del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, in materia di esecuzione del provvedimento di espulsione dello straniero durante lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (3349);

MAMMÌ: Disposizioni per la promozione dell'esercizio dell'attività fisica a fini di benessere sociale (3350);

CONSIGLIO REGIONALE DELLA LOMBARDIA: Disposizioni per l'istituzione di nuove zone logistiche semplificate (ZLS). Modifiche alla legge 27 dicembre 2017, n. 205 (3351).

ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**Seduta n. 586 di martedì 2 novembre 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

GRIBAUDO 3-02585	requisiti per l'assegno di invalidità civile
FORNARO 3-02586	delocalizzazioni di attività produttive
DE GIROLAMO 3-02587	reddito di cittadinanza
LOLLOBRIGIDA 3-02588	quota 102 e ritorno alla legge Fornero
BOLOGNA 5-06957	gestione dell'arretrato INPS
NOJA 5-06958	requisiti per l'assegno di invalidità civile
VERSACE 5-06960	requisiti per l'assegno di invalidità civile
BELLUCCI 5-06961	requisiti per l'assegno di invalidità civile
SPORTIELLO 5-0696	requisiti per l'assegno di invalidità civile
PANIZZUT 5-06963	requisiti per l'assegno di invalidità civile

SVILUPPO ECONOMICO.

DELMASTRO DELLE VEDOVE 4-10582	operai della Ex Embraco di Riva di Chieri
--------------------------------	---

Seduta n. 587 di mercoledì 3 novembre 2021

Mozione:

BALDINO 1-00539	disciplina del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni
-----------------	---

LAVORO E POLITICHE SOCIALI.

VISCOMI 5-06979	programmi di outplacement
RIZZETTO 5-06980	stabilimento di Trichiana Ideal standard Industriale
INVIDIA 5-06981	favorire l'occupazione nella fase di ripresa dell'economia
GIACCONE 5-06982	ammortizzatore sociale stabile e strutturale per i lavoratori della pesca
ZANGRILLO 5-06983	rifinanziamento del reddito di cittadinanza
COSTANZO 5-06984	vertenze Enedo ed Elica
DE LORENZO 5-06985	traghettaggio dei treni passeggeri e merci tra Villa San Giovanni e Messina
MURELLI 5-06971	contact center Inps
SNIDER 5-06977	richiesta di assegni familiari in Svizzera dei frontalieri
SPESSOTTO 4-10591	lavoratori dei trasporti collocati in cassa integrazione
D'ETTORE 4-10594	inattività lavorativa liquidazione dell'assegno di invalidità civile

Seduta n. 588 di giovedì 4 novembre 2021**SVILUPPO ECONOMICO.**

CENTEMERO 4-10598 composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa nel caso di start-up

Seduta n. 589 di venerdì 5 novembre 2021**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

BUOMPANE 2-01363 trattamento fiscale sui contributi straordinari erogati dagli enti bilaterali durante la pandemia

SENATO

PROVVEDIMENTI APPROVATI

- **S. 2169** - Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020
- **Risoluzione n. 1** in merito alla relazione programmatica sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea per l'anno 2021 (doc. LXXXVI, n. 4) e relazione consuntiva sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea, relativa all'anno 2020 (doc. LXXXVII, n. 4)
- **S. 865** - Modifica dell'articolo 119 della Costituzione, concernente il riconoscimento della peculiarità delle isole e dello svantaggio derivante dall'insularità
- **S. 2160-B** - Modifiche agli articoli 9 e 41 della Costituzione in materia di tutela dell'ambiente
- **S. 2437** - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 settembre 2021, n. 121, recante disposizioni urgenti in materia di investimenti e sicurezza delle infrastrutture

PROGETTI DI LEGGE**Seduta n. 373 di martedì 2 novembre 2021**

VERDUCCI e altri: Disposizioni per la promozione e il sostegno delle produzioni, della diffusione, della fruizione e dell'accesso alla creatività, alla cultura, alle arti performative e allo spettacolo e riconoscimento di luoghi e di spazi della cultura, della creatività e delle arti performative (2438).

Seduta n. 374 di mercoledì 3 novembre 2021

VALLARDI e altri: Modifiche al decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 102, in materia di obbligatorietà della stipula di contratti assicurativi (2439).

PIZZOL: Disposizioni in materia di tutela, promozione e valorizzazione delle attività commerciali di prossimità (2440).



Seduta n. 375 di giovedì 4 novembre 2021

REGIONE LOMBARDIA: Disposizioni per l'istituzione di nuove Zone Logistiche Semplificate (ZLS). Modifiche alla legge 27 dicembre 2017, n. 205 (2441).

ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**Seduta n. 373 di martedì 2 novembre 2021****SVILUPPO ECONOMICO.**

SBROLLINI 3-02906

incremento dei prezzi delle materie prime

STEFANO 3-02907

liquidità alle imprese dell'indotto dell'ex ILVA

Seduta n. 374 di mercoledì 3 novembre 2021**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

DE POLI 4-06211

criteri per l'assegno di invalidità civile

SVILUPPO ECONOMICO.

MALAN 3-02912

iniziative per il trasporto aereo

DE POLI 4-06212

salvaguardare il marchio Ideal Standard

Seduta n. 375 di giovedì 4 novembre 2021**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

BOTTO 4-06223

riscatto della laurea per gli anni ante 1996

Settimana 8 – 12 novembre 2021**CAMERA****PROVVEDIMENTI APPROVATI**

- **C. 3298-A** - Conversione in legge del decreto-legge 30 settembre 2021, n. 132, recante misure urgenti in materia di giustizia e di difesa, nonché proroghe in tema di referendum, assegno temporaneo e IRAP
- **C. 2656** - Ratifica ed esecuzione dell'Accordo di cooperazione culturale, scientifica e tecnica tra il Governo della Repubblica italiana ed il Governo della Repubblica gabonese, fatto a Roma il 17 maggio 2011 (Approvato dal Senato)
- **C. 2746-A** - Ratifica ed esecuzione dell'Accordo tra il Governo della Repubblica italiana ed il Governo della Repubblica del Sud Africa sulla cooperazione nel settore della difesa, fatto a Roma il 28 marzo 2017 e a Pretoria il 18 luglio 2017
- **C. 2823-A** - Ratifica ed esecuzione dell'Accordo quadro fra il Governo della Repubblica italiana e il Governo della Repubblica argentina sulla collaborazione

negli usi pacifici dello spazio extra-atmosferico, fatto a Buenos Aires il 27 febbraio 2019

- **C. 2824-A** - Ratifica ed esecuzione dell'Accordo tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo della Repubblica di Gibuti sulla cooperazione nel settore della difesa, fatto a Roma il 29 gennaio 2020
- **C. 2858** - Ratifica ed esecuzione dello Scambio di note di modifica della Convenzione del 19 marzo 1986 per la pesca nelle acque italo-svizzere tra la Repubblica italiana e la Confederazione svizzera, fatto a Roma il 10 e il 24 aprile 2017 (Approvato dal Senato)
- **C. 3038** - Ratifica ed esecuzione dell'Accordo fra il Governo della Repubblica italiana ed il Governo della Repubblica tunisina sullo sviluppo di una infrastruttura per la trasmissione elettrica finalizzata a massimizzare gli scambi di energia tra l'Europa ed il Nord Africa, fatto a Tunisi il 30 aprile 2019 (Approvato dal Senato)
- **C. 3042** - Ratifica ed esecuzione dell'Accordo tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo della Repubblica tunisina in materia di trasporto internazionale su strada di persone e merci, fatto a Roma il 9 febbraio 2017 (Approvato dal Senato)

PROGETTI DI LEGGE

Seduta n. 590 di lunedì 8 novembre 2021

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI E DAI MINISTRI DEL TURISMO, DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILI, DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA, PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA E LA TRANSIZIONE DIGITALE, PER IL SUD E LA COESIONE TERRITORIALE, DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, DELL'INTERNO, DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI E DELLA GIUSTIZIA: Conversione in legge del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose (3354); CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO: Riforma dell'ordinamento della giustizia tributaria e del contenzioso tributario (3352).

Seduta n. 591 di martedì 9 novembre 2021

BERTI ed altri: Modifica all'articolo 51 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, in materia di tutela della salute dei non fumatori (3355); BARELLI e VALENTINI: Disposizioni in materia di svolgimento di raduni a carattere musicale in spazi non attrezzati ovvero non destinati al pubblico spettacolo (3356); PEREGO DI CREMNAGO ed altri: Misure per la prevenzione dell'estremismo violento o terroristico e della radicalizzazione di matrice jihadista (3357); CALABRIA e MARROCCO: Modifiche all'articolo 633 del codice penale, in materia di occupazione abusiva di immobili (3358).

Seduta n. 592 di mercoledì 10 novembre 2021

PAOLINI e BORDONALI: Introduzione dell'articolo 633-bis del codice penale, concernente il reato di occupazione di immobile destinato a domicilio privato, nonché disposizioni concernenti la reintegrazione del proprietario o detentore legittimo nel possesso (3359).

Seduta n. 593 di giovedì 11 novembre 2021

RAVETTO: Modifica alla tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, per la riduzione dell'aliquota dell'imposta sul valore aggiunto relativa ai prodotti di prima necessità per l'infanzia (3360);

D'ARRANDO ed altri: Delega al Governo per il riordino, il coordinamento e l'integrazione delle disposizioni vigenti in materia di disabilità (3361);

VIANELLO: Modifiche agli articoli 2 e 43 della Costituzione, concernenti il diritto di accesso universale all'acqua potabile e i criteri di organizzazione e funzionamento del servizio idrico integrato (3362).

Seduta n. 594 di venerdì 12 novembre 2021

FUSACCHIA ed altri: Modifiche al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2021, n. 151, concernenti l'introduzione del congedo di paternità e del congedo genitoriale obbligatori (3364); MARROCCO: Istituzione della figura professionale dello psicologo scolastico nelle scuole di ogni ordine e grado (3365).

ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**Seduta n. 590 di lunedì 8 novembre 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

AMITRANO 3-02596

lavoratori a seguito della pandemia

divario delle tutele tra le diverse tipologie di

Seduta n. 591 di martedì 9 novembre 2021**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

SURIANO 5-07027

retribuzioni nei servizi esternalizzati

applicazione delle tabelle ministeriali per le

BILLI 5-07028

Bce BIGNAMI 4-10643

invalidità

azione legale contro l'Inps dei dipendenti italiani
requisito per l'assegno mensile di

AMITRANO 4-10645

incremento dell'occupazione

SVILUPPO ECONOMICO.

FRATOIANNI 4-10649

riduzione di personale alla Flex di Trieste

Seduta n. 592 di mercoledì 10 novembre 2021**SVILUPPO ECONOMICO.**

BENAMATI 5-07046

CARBONARO 4-10650

continuità produttiva della SaGa Coffee

continuità produttiva della SaGa Coffee

Seduta n. 593 di giovedì 11 novembre 2021

Non risultano depositati atti indirizzati al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro dello sviluppo economico

Seduta n. 594 di venerdì 12 novembre 2021**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

SARLI 4-10698

l'impiego in Campania

inattuazione del Piano di potenziamento dei centri per



SVILUPPO ECONOMICO.SALTAMARTINI 3-02612
energetici

restrizioni in materia di depositi fiscali di prodotti

BITONCI 4-10688

blocco della piattaforma per il bonus dei servizi termali

SENATO**PROVEDIMENTI APPROVATI**

- **S. 1571** - Disposizioni per il recupero dei rifiuti in mare e nelle acque interne e per la promozione dell'economia circolare ("legge Salva Mare") Il testo torna alla Camera dei Deputati
- **S. 2394** - Conversione in legge del decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, recante misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening
- **S. 2401** - Conversione in legge del decreto-legge 27 settembre 2021, n. 130, recante misure urgenti per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico e del gas naturale
- **S. 2326** - Proroga del termine previsto dall'articolo 8, comma 1, della legge 8 marzo 2019, n. 21, per la conclusione dei lavori della Commissione parlamentare di inchiesta sui fatti accaduti presso la comunità «Il Forteto»

PROGETTI DI LEGGE**Seduta n. 376 di martedì 9 novembre 2021**

CIRINNA': Modifica all'articolo 19 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, in materia di assistenza sanitaria alle persone senza fissa dimora (2442);

LEONE: Delega al Governo per la disciplina relativa alla semplificazione nel settore agricolo e agroalimentare, al sostegno delle tipicità territoriali, delle aree agricole svantaggiate e delle attività multifunzionali delle imprese agricole (2443).

Seduta n. 377 di mercoledì 10 novembre 2021

SALVINI e altri: Norme a tutela della pubblica incolumità, della salute pubblica e del decoro urbano in merito allo svolgimento di rave party (2444);

DE FALCO: Misure per la prevenzione e il contrasto dell'omofobia (2445);

CANGINI e altri: Modifiche al codice penale e al codice di procedura penale in materia di contrasto della violazione del domicilio (2446).

Seduta n. 378 di giovedì 11 novembre 2021**Non risultano annunciato progetti di legge**

ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**Seduta n. 376 di martedì 9 novembre 2021****SALUTE.**

CASTIELLO 2-00096	controllo della criminalità organizzata sulle strutture ospedaliere dell'Asl Napoli 1
-------------------	---

IANNONE 4-06238	chiusura del servizio notturno del centro di salute mentale dell'ospedale di Nocera inferiore (Salerno)
-----------------	---

SVILUPPO ECONOMICO.

STEFANO 3-02921	criticità produttive nello stabilimento Leonardo di Grottaglie
-----------------	--

LANNUTTI 4-06234	tutela del giornalismo d'inchiesta della Rai
------------------	--

Seduta n. 377 di mercoledì 10 novembre 2021**Non risultano depositati atti indirizzati al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro dello sviluppo economico****Seduta n. 378 di giovedì 11 novembre 2021****Non risultano depositati atti indirizzati al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro dello sviluppo economico****Settimana 15 – 19 novembre 2021****CAMERA****PROVVEDIMENTI APPROVATI**

- **C. 3363** - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, recante misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening (Approvato dal Senato)
- **C. 2361-A** - Modifiche all'articolo 12 del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, in materia di compensazione dei crediti maturati dalle imprese nei confronti della pubblica amministrazione
- **C. 2561-A** - Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia

PROGETTI DI LEGGE**Seduta n. 595 di lunedì 15 novembre 2021****Non risultano annunciati progetti di legge****Seduta n. 596 di martedì 16 novembre 2021**

ASCARI e VILLANI: Delega al Governo per la disciplina dell'assicurazione degli edifici contro i danni derivanti da calamità naturali (3368).

Seduta n. 597 di mercoledì 17 novembre 2021

MAGI: Disposizioni in materia di porto d'armi e di acquisto e detenzione di armi e munizioni (3369);

MASI ed altri: Disposizioni per la promozione del turismo sostenibile e istituzione dell'Agenzia nazionale per lo sviluppo del turismo responsabile e l'innovazione (3370);

LICATINI ed altri: Modifica all'articolo 260-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, in materia di sanzioni amministrative accessorie per l'abbandono di rifiuti da veicoli (3371);

CIRIELLI ed altri: Introduzione dell'articolo 604-*quater* del codice penale, in materia di negazione, grave minimizzazione e apologia dei massacri delle foibe (3372);

CARDINALE: Disposizioni per sostenere lo sviluppo e la diffusione della telemedicina (3373).

Seduta n. 598 di giovedì 18 novembre 2021**Non risultano annunciati progetti di legge****Seduta n. 599 di venerdì 19 novembre 2021**

DI STASIO: Modifiche alla legge 23 ottobre 2003, n. 286, in materia di disciplina dei Comitati degli italiani all'estero (3375);

TOPO ed altri: Modifiche alla tabella A allegata all'ordinamento giudiziario, di cui al regio decreto 30 gennaio 1941, n. 12, e altre disposizioni per lo spostamento della sede del tribunale di Napoli Nord da Aversa a Giugliano in Campania e rideterminazione dei circondari dei tribunali di Napoli Nord e di Aversa-Santa Maria Capua Vetere (3376);

BORDONALI e IEZZI: Modifica all'articolo 5 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, in materia di rinnovo del permesso di soggiorno (3377).

ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**Seduta n. 595 di lunedì 15 novembre 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

SCHULLIAN 5-07073

esonero contributivo per imprenditori agricoli

BOLOGNA 5-07075

requisiti per assegno disabilità

BIGNAMI 4-10705

cassa integrazione ai dipendenti della Demm

D'ORSO 4-10706

concorso Ministero del lavoro e delle politiche sociali

SVILUPPO ECONOMICO.

BRUNO BOSSIO 5-07077

Open Fiber s.p.a

LIUZZI 5-07078

servizi di rete a banda ultralarga Nga

CAPITANIO 5-07079

settore radiotelevisivo

ROTELLI 5-07080

bonus tv-decoder



Seduta n. 596 di martedì 16 novembre 2021**Non risultano depositati atti indirizzati al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro dello sviluppo economico****Seduta n. 597 di mercoledì 17 novembre 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

DI MAIO Marco 5-07100

categoria dei lavori gravosi

ZUCCONI 4-10739

dati Istat su aumento numero degli inattivi

SVILUPPO ECONOMICO.

SURIANO 5-07095

prospettive produttive dello stabilimento Acc Wanbao

GRILLO 4-10734

produzione nazionale di vaccini anti Covid D'IPPOLITO

4-10736

tutela degli utenti dei fornitori di energia

Seduta n. 598 di giovedì 18 novembre 2021**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

GIACCONE 5-07101

reddito di cittadinanza

VILLANI 4-10742

contratto collettivo di lavoro guardie particolari giurate e i

servizi fiduciari

Seduta n. 599 di venerdì 19 novembre 2021**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

BUFFAGNI 4-10759

tutela dell'occupazione dei lavoratori del gruppo

Carrefour

SVILUPPO ECONOMICO.

FERRI 5-07107

continuità produttiva della Sanac di Massa

ZANGRILLO 4-10758

tariffe per la verifica dispositivi di protezione contro le

scariche atmosferiche

SENATO

PROVVEDIMENTI APPROVATI

- **S. 1893** - Norme sull'esercizio della libertà sindacale del personale delle Forze armate e delle Forze di polizia a ordinamento militare, nonché delega al Governo per il coordinamento normativo
- **S. 2447** - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 settembre 2021, n. 132, recante misure urgenti in materia di giustizia e di difesa, nonché proroghe in tema di referendum, assegno temporaneo e IRAP
- **S. 2409** - Conversione in legge del decreto-legge 8 ottobre 2021, n. 139, recante disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l'organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali



PROGETTI DI LEGGE**Seduta n. 379 di martedì 16 novembre 2021**

MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE: Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024 (2448)

MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE: Consultazione sindacale in via telematica per la tutela dei lavoratori in relazione alle crisi d'impresa (2448-bis) *Derivante da stralcio art. 58 del DDL S.2448;*

MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE: Disposizione in materia di concessione di integrazioni salariali ordinarie (2448-ter) *Derivante da stralcio art. 59 del DDL S.2448;*

MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE: Consultazione sindacale in via telematica per il trattamento straordinario di integrazione salariale (2448-quater) *Derivante da stralcio art. 64 del DDL S.2448;*

MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE: Differimento del termine per l'utilizzo del sistema di allerta COVID-19 (2448-quinquies) *Derivante da stralcio art. 90, comma 2 del DDL S.2448;*

MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE: Disposizioni per la realizzazione di una rete di connessione per gli ordini e le federazioni delle professioni sanitarie (2448-sexies) *Derivante da stralcio art. 93, comma 3 del DDL S.2448;*

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE: Conversione in legge del decreto-legge 11 novembre 2021, n. 157, recante misure urgenti per il contrasto alle frodi nel settore delle agevolazioni fiscali ed economiche (2449);

AIMI: Istituzione della Giornata nazionale dello studente (2453);

DAMIANI: Istituzione della Zona Franca Giovani (2454)

Seduta n. 380 di mercoledì 17 novembre 2021

DE CARLO e altri: Disposizioni in materia di sepoltura dei bambini non nati (2455)

Seduta n. 381 di giovedì 18 novembre 2021

Non risultano annunciati progetti di legge

ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**Seduta n. 379 di martedì 16 novembre 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

PARAGONE 4-06268 licenziamento collettivo dei dipendenti della Michelangelo S.r.l.

MANTERO 4-06269 assunzioni nei centri per l'impiego della Campania

SVILUPPO ECONOMICO.

LOREFICE 3-02942 rinnovo dell'accordo di programma per l'area di crisi industriale complessa di Gela

Seduta n. 380 di mercoledì 17 novembre 2021**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

ALESSANDRINI 3-02943 certificazione estera per il reddito di cittadinanza

STEFANO 3-02944 inclusione degli agenti assicurativi tra i beneficiari della decontribuzione assunzioni

Seduta n. 381 di giovedì 18 novembre 2021**SVILUPPO ECONOMICO.**

ARRIGONI 4-06300

aumento della bolletta energetica per il settore del vetro

LANNUTTI 4-06301

nomina dell'avvocato Marzetti a Presidente del Comitato

Media e Minori

Settimana 22 – 26 novembre 2021

CAMERA

PROVVEDIMENTI APPROVATI

- **C. 3366** - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 settembre 2021, n. 130, recante misure urgenti per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico e del gas naturale (Approvato dal Senato)
- **C. 3289** - Delega al Governo per l'efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie e misure urgenti di razionalizzazione dei procedimenti in materia di diritti delle persone e delle famiglie nonché in materia di esecuzione forzata" (Approvato dal Senato)
- **C. 1356-A** - Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di limitazione del mandato dei sindaci e di controllo di gestione nei comuni di minori dimensioni, nonché al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in materia di inconferibilità di incarichi negli enti privati in controllo pubblico
- **Mozione n. 1-00544** concernente iniziative volte a prevenire e contrastare la violenza contro le donne

PROGETTI DI LEGGE

Seduta n. 600 di lunedì 22 novembre 2021

FOTI: Modifiche al codice penale e al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di occupazione abusiva di immobili (3378).

Seduta n. 601 di martedì 23 novembre 2021**Non risultano annunciati progetti di legge****Seduta n. 602 di mercoledì 24 novembre 2021**

CECCANTI ed altri: Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, in materia di sospensione di diritto da cariche elettive e di governo delle regioni e degli enti locali (3379).

Seduta n. 603 di giovedì 25 novembre 2021

CARNEVALI: Istituzione del profilo professionale dell'assistente per l'autonomia e la comunicazione personale a favore degli alunni con disabilità (3380).

Seduta n. 604 di venerdì 26 novembre 2021

SERRACCHIANI: Modifica all'articolo 5 del regio decreto 28 marzo 1929, n. 499, in materia di iscrizione nei libri fondiari dell'usucapione accertata mediante accordo di mediazione (3381).

ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**Seduta n. 600 di lunedì 22 novembre 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

TURRI 3-02633

Fondo per le non autosufficienze
tutela degli ex dipendenti Air Italy

MARINO 5-07117

SVILUPPO ECONOMICO.

NOBILI 5-07110

cosiddetto «Piano voucher»

BENAMATI 5-07111

annuncio chiusura stabilimento di Gaggio Montano

SQUERI 5-07112

favorire rientro in Italia di imprese delocalizzate

ZUCCONI 5-07113

tutelare le aziende dell'industria cartaria italiana

SUT 5-07114

proposte per la transizione energetica «Fit for 55»

BALDINI 5-07115

verificare dell'attività di Accredia in materia di professioni

Seduta n. 601 di martedì 23 novembre 2021**MOZIONI:**

VIETINA 1-00551

Superbonus 110 per cento

CATTANEO 1-00552

Superbonus 110 per cento

LAVORO E POLITICHE SOCIALI.

LACARRA 5-07121

mancato pagamento da parte di Inps della Cig

SVILUPPO ECONOMICO.

SUT 3-02637

cosiddetto «ecobonus auto»

LUPI 3-02638

tutela delle aziende fornitrici del gruppo Stellantis

FASSINA 3-02639

esercizio del golden power per le reti Tim

Seduta n. 602 di mercoledì 24 novembre 2021**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

RIZZETTO 5-07133

tutela occupazione della Saga Coffee di Gaggio

Montano (Bo)

lavoratori frontalieri

GIACCONE 5-07134

Piano di rafforzamento dei centri per l'impiego

CANTONE Carla 5-07135

esonero contributivo per le imprese agricole

FRATE 5-07136

sperimentazione settimana lavorativa di 4 giorni

COMINARDI 5-07137

SVILUPPO ECONOMICO.

COLLETTI 5-07144

continuità produttiva per lo stabilimento Stellantis della

Val di Sangro

Seduta n. 603 di giovedì 25 novembre 2021**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

TUCCI 5-07150

incarichi conferiti da Anpal Servizi ai navigator

SVILUPPO ECONOMICO.

COLLETTI 5-07154

«incompatibilità» di amministratori di condominio

Seduta n. 604 di venerdì 26 novembre 2021

Non risultano depositati atti indirizzati al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro dello sviluppo economico

SENATO

PROVVEDIMENTI APPROVATI

- **Non risultano approvati provvedimenti**

PROGETTI DI LEGGE

Seduta n. 382 di giovedì 25 novembre 2021

FERRARA: Misure a sostegno dei familiari di cittadini deceduti all'estero e istituzione della Giornata del ricordo (2457);

BALBONI e altri: Introduzione nel codice penale del reato di occupazione abusiva di privato domicilio o dimora (2458);

ASTORRE e altri: Introduzione dell'articolo 633-bis del codice penale, in materia di tutela dell'inviolabilità dell'abitazione destinata a domicilio privato da occupazione illegittima (2460);

PARRINI e altri: Modifiche agli articoli 8 e 11 del decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 (2461).

ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:

Seduta n. 382 di giovedì 25 novembre 2021

SVILUPPO ECONOMICO.

FARAONE 4-06310

chiarimenti in materia di benefici Industria 4.0

LANNUTTI 4-06314

privatizzazione del servizio idrico



Osservatorio della prassi amministrativa in materia di lavoro

INAIL - Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

DATA	ESTREMI DELL'ATTO	OGGETTO
24 novembre 2021	Circolare n. 33	Assegno di incollocabilità: rivalutazione dell'importo mensile a decorrere dal 1° luglio 2021.
12 novembre 2021	Istruzione operativa n. 12681	Rilascio del certificato dei debiti contributivi e per premi assicurativi di cui all'articolo 363, comma 1, del decreto legislativo n. 14 del 2019 nell'ambito della composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa articolo 2 seguenti del decreto-legge 118 del 2021.

INL - Ispettorato Nazionale del Lavoro

DATA	ESTREMI DELL'ATTO	OGGETTO
23 novembre 2021	Nota n. 1799	Richiesta di parere su ferie tramutate in cassa integrazione Covid-19.
9 novembre 2021	Circolare n. 3	D.L. n. 146/2021 – nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 – prime indicazioni.

INPS - Istituto Nazionale Previdenza Sociale

DATA	ESTREMI DELL'ATTO	OGGETTO
30 novembre 2021	Messaggio n. 4222	Rivalutazione del sussidio LPU e riconoscimento della contribuzione figurativa in favore dei lavoratori di pubblica utilità di cui al D.lgs n. 280/1997.
26 novembre 2021	Messaggio n. 4184	Esonero parziale dei contributi previdenziali previsto dall'articolo 1, commi da 20 a 22-bis, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. Istanze di riesame. Precisazioni.
26 novembre 2021	Circolare n. 179	Articolo 1, commi da 286 a 288, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021). Disposizioni in materia di concessione di prestazioni di cassa integrazione guadagni in deroga nell'ambito delle crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello Sviluppo economico o delle Regioni. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.



**OSSERVATORIO DELLA PRASSI AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI
LAVORO**

26 novembre 2021	Circolare n. 178	Riconoscimento dell'esenzione ai fini fiscali delle somme liquidate in forma anticipata dell'indennità NASpl per la sottoscrizione di quote di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio. Attuazione dell'articolo 1, comma 12, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Istruzioni contabili.
24 novembre 2021	Messaggio n. 4132	Reddito di Libertà di cui al D.P.C.M. del 17 dicembre 2020 che definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del "Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza", istituito dall'articolo 105-bis del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77. Rilascio della procedura telematica di acquisizione delle domande da parte dei Comuni. Sostituzione del modello di domanda.
24 novembre 2021	Messaggio n. 4131	Articolo 2 del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146. Estensione del termine di pagamento per le cartelle di pagamento notificate nel periodo dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021.
22 novembre 2021	Circolare n. 175	Beneficio addizionale del Reddito di cittadinanza per l'autoimprenditorialità di cui all'articolo 8, comma 4, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.
22 novembre 2021	Circolare n. 174	Articolo 150 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34. Modalità di ripetizione dell'indebito su prestazioni previdenziali e retribuzioni assoggettate a ritenute alla fonte a titolo di acconto.
22 novembre 2021	Messaggio n. 4079	Proroga della promozione del lavoro agricolo. Rioccupazione con contratti a termine con datori di lavoro nel settore agricolo da parte dei percettori delle indennità di disoccupazione NASpl e DIS-COLL.
19 novembre 2021	Circolare n. 173	Articolo 1, commi da 315 a 319, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023". Disposizioni in materia di trattamento di sostegno al reddito a favore dei soci lavoratori di cooperative della piccola pesca, degli armatori e dei proprietari armatori, imbarcati sulla nave dai medesimi gestita, e dei pescatori autonomi. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.
18 novembre 2021	Messaggio n. 4034	Prime indicazioni in ordine agli interventi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro previsti dal decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146. Disposizioni in materia di Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) in favore dei lavoratori dipendenti di Alitalia in amministrazione straordinaria.

OSSERVATORIO DELLA PRASSI AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI
LAVORO

18 novembre 2021	Messaggio n. 4027	Tutele di cui all'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia. Novità introdotte dall'articolo 8 del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146.
17 novembre 2021	Messaggio n. 4007	Avvio di una rilevazione di Customer experience sulla Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) ai fini del rilascio dell'attestazione ISEE e sul Reddito di Cittadinanza.
16 novembre 2021	Messaggio n. 3979	Legge 23 luglio 2021, n. 106, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73. Riconoscimento dei trattamenti integrativi arretrati del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, in favore dei lavoratori dei servizi aeroportuali di terra.
15 novembre 2021	Messaggio n. 3974	Esonero parziale dei contributi previdenziali previsto dall'articolo 1, commi da 20 a 22-bis, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. Comunicazione esiti.
15 novembre 2021	Circolare n. 172	Articolo 34, commi 8 e 9, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106. Effetti pensionistici derivanti dagli incarichi conferiti ai pensionati per fare fronte all'emergenza sanitaria da Covid-19.
15 novembre 2021	Messaggio n. 3948	Servizio verifica Certificazione verde Covid-19 (greenpass) ai sensi del Decreto Presidente Consiglio dei ministri 12 ottobre 2021 – Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021, recante: «Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19". Ulteriore funzionalità servizio "Greenpass50+".
12 novembre 2021	Circolare n. 171	Legge 23 luglio 2021, n. 106, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73. Indennità in favore dei lavoratori portuali operanti nella Regione Sardegna. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.
12 novembre 2021	Circolare n. 170	Codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Comunicazioni Uniemens dei datori di lavoro con matricola DM che applicano CCNL del settore privato. Istruzioni operative.
11 novembre 2021	Messaggio n. 3897	Servizio di consultazione dei flussi Uniemens: innovazione nella gestione delle visualizzazioni delle ricevute.

**OSSERVATORIO DELLA PRASSI AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI
LAVORO**

11 novembre 2021	Circolare n. 169	Decontribuzione per i settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo di cui all'articolo 43 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, come modificato, in sede di conversione, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106. Integrazione della circolare n. 140/2021. Ampliamento della misura per nuovi codici Ateco. Prime indicazioni operative.
8 novembre 2021	Messaggio n. 3830	Modalità di gestione delle deleghe da parte del responsabile della Stazione Appaltante/Amministrazione procedente ai fini della richiesta d'ufficio del Durc On Line.
8 novembre 2021	Circolare n. 166	Reddito di Libertà. Ripartizione delle risorse del "Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza" per l'anno 2020. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 dicembre 2020 (Gazzetta Ufficiale n. 172 del 20 luglio 2021). Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.
5 novembre 2021	Messaggio 3813	Rilascio di nuovi servizi per gli Enti di Patronato: "Comunicazione Bidirezionale Patronati – COMBIPAT" integrata con l'"Agenda Appuntamenti" e reingegnerizzazione del servizio "Agenda Appuntamenti" dal Portale dei Patronati.
5 novembre 2021	Messaggio 3809	Articolo 1, commi da 16 a 19, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021). Esonero per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022. Modalità operative. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.
4 novembre 2021	Messaggio n. 3774	Presentazione delle domande per l'esonero contributivo di cui agli articoli 16 e 16-bis del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176.
3 novembre 2021	Messaggio n. 3768	Servizio verifica Certificazione verde Covid-19 (green pass) ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 ottobre 2021 – Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021, recante: «Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19". Nuove funzionalità procedura "Greenpass50+".
3 novembre 2021	Circolare n. 164	Rimborso dei maggiori oneri sostenuti dalle aziende del settore del trasporto pubblico locale a titolo di integrazione delle indennità di malattia per gli anni 2015, 2016, 2017 e 2018. Decreto interministeriale 30 luglio 2021.

**OSSERVATORIO DELLA PRASSI AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI
LAVORO**

Agenzia delle Entrate

DATA	ESTREMI DELL'ATTO	OGGETTO
2 novembre 2021	Circolare n. 13/E	Credito d'imposta per la sanificazione e l'acquisto di dispositivi di protezione - Articolo 32 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 – Chiarimenti.

Ministero della Salute

DATA	ESTREMI DELL'ATTO	OGGETTO
25 novembre 2021	Nota n. 53922	Proroga della validità delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione antiSARS-CoV-2/COVID-19.
25 novembre 2021	Nota n. 53886	Estensione della platea vaccinale destinataria della dose "booster" (di richiamo) nell'ambito della campagna di vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19.



Hanno collaborato a questo numero**Roberto Cunsolo***Coordinatore Dipartimento "Commercialista del lavoro" FNC***Cesare Damiano***Già Ministro del lavoro, Presidente Associazione Lavoro&Welfare, Componente c.d.a. INAIL***Cinzia Brunazzo***Commercialista in Rimini***Luisa Fontanella***Commercialista in Torino***Maria Giovannone***Professore Aggregato in Diritto del Mercato del Lavoro Università degli Studi Roma Tre***Stefano Lapponi***Commercialista in Macerata***Paolo Soro***Commercialista in Roma***Alessandro Ventura***Ricercatore area lavoro Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti*

Per eventuali suggerimenti: informativa@fncommercialisti.it

