

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 13_2022 DEL 29 MARZO 2022

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:
info@datamanagement.it*

powered by  STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di febbraio 2022	2
SCADENZARIO MARZO 2022	3
31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA	3
31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS	3
31 MARZO: SMART WORKING PER I SOGGETTI FRAGILI	3
SCADENZARIO APRILE 2022	4
5 APRILE: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	4
10 APRILE: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO	4
16 APRILE: VERSAMENTI UNIFICATI*	4
16 APRILE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	5
20 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI	5
30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**	5
30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS**	5
FESTIVITÀ	6
MARZO 2022	6
APRILE 2022	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
DECRETO FLUSSI, PROROGA DEI TERMINI PER L'INGRESSO DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI FORMATI ALL'ESTERO	7
ANF, PARITÀ DI TRATTAMENTO PER GLI EXTRACOMUNITARI CON FAMILIARI ALL'ESTERO	9
REGIME IMPATRIATI, I CHIARIMENTI DELL'ADE PER I DIPENDENTI RIENTRATI DAL DISTACCO	10
FOCUS	12
LAVORI USURANTI, DOMANDE DI RICONOSCIMENTO ENTRO APRILE	12
IL QUESITO DEL MESE	14
COLLABORATORI A PARTITA IVA.....	14

N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di febbraio 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 febbraio 2022 al 14 marzo 2022, è pari a 2,086158.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2022 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2021	Lunedì 17 gennaio	4,359238
gennaio 2022	Martedì 22 febbraio	1,184322
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	2,086158
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	
aprile 2022	Martedì 17 maggio	
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

SCADENZARIO MARZO 2022

31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA

Le nuove aziende costituite nell'anno 2021 che a fine dicembre 2021 hanno raggiunto il limite dei 50 dipendenti, devono inviare all'Inps l'apposita dichiarazione entro il termine previsto per la trasmissione delle denunce contributive riferite al periodo di febbraio 2022, per il versamento al Fondo Tesoreria Inps delle quote di Tfr non destinate alla previdenza complementare.

31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS

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

A decorrere dalla denuncia Uniemens di competenza febbraio, da inviare entro fine marzo, è obbligatorio utilizzare il codice univoco identificativo dei contratti collettivi nazionali di lavoro (circolare Inps 170/2021 e msg. Inps 1058/2022).

31 MARZO: SMART WORKING PER I SOGGETTI FRAGILI

Fino a questa data i soggetti fragili possono beneficiare di quanto previsto dall'articolo 26, comma 2-bis del decreto 18/2020 e cioè che la prestazione lavorativa sia svolta di norma in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento. Se l'attività non può essere svolta in smart working l'assenza dal servizio è equiparata a ricovero ospedaliero con relativa prestazione economica (msg. Inps 1126/2022).

SCADENZARIO APRILE 2022

5 APRILE: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

10 APRILE: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO

Le aziende commercio, trasporto e spedizione devono versare alle seguenti Casse di assistenza i contributi integrativi ed assistenziali per i dirigenti in relazione al trimestre precedente (Ccnl vigente):

- Fpdac (Fondo M. Negri) a mezzo mod. FN-001 tramite Bnl;
- Fasdac (Fondo M. Besusso) a mezzo mod. FN-001 tramite Bnl;
- Previr (Fondo A. Pastore) a mezzo mod. C/01 tramite Bnl.

16 APRILE: VERSAMENTI UNIFICATI*

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

- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- la rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;

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

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- Uffici postali abilitati;
- Concessionario della riscossione.

* Termine posticipato a lunedì 18 aprile in quanto cadente di sabato

16 APRILE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*

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

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

20 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI

Scade il 20 Aprile il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 Aprile deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**

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

30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS**

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

*Termine posticipato a lunedì 18 aprile in quanto cadente di sabato

**Termine posticipato a martedì 2 maggio in quanto cadente di sabato

FESTIVITÀ

MARZO 2022

Nessuna festività prevista

APRILE 2022

Domenica 17 Aprile – Pasqua: secondo le disposizioni di legge la Pasqua non è considerata come festività e pertanto non viene retribuita. Alcuni CCNL però la riconoscono come festività ed in questo caso viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

Lunedì 18 Aprile - Lunedì di Pasqua (Pasquetta): festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

Lunedì 25 Aprile – Festa della Liberazione: festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

DECRETO FLUSSI, PROROGA DEI TERMINI PER L'INGRESSO DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI FORMATI ALL'ESTERO

Con la circolare interministeriale n. 2477 del 16 marzo 2022, è stato prorogato al 30 settembre 2022 il termine per presentare le istanze di conversione dei permessi di soggiorno e per l'ingresso in Italia dei cittadini extracomunitari inseriti in progetti di formazione all'estero secondo le disposizioni dell'art. 4 del DPCM 21 dicembre 2021 rubricato "programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2021".

Le domande potranno essere presentate con le consuete modalità telematiche e applicando le procedure già precedentemente indicate nella circolare congiunta dello scorso 5 gennaio 2022, contenente nel dettaglio le istruzioni operative.

Grazie a quanto previsto dal Decreto Flussi 2022, sono in totale 69.700 le cittadine e i cittadini non comunitari che possono fare ingresso in Italia per lavorare. In materia, l'ultimo decreto flussi era stato pubblicato nel mese di ottobre 2020 e prevedeva inizialmente ingressi per una quota complessiva massima di 30.850 unità, di cui 18.000 unità per motivi di lavoro subordinato stagionale nei settori agricoltura e turistico alberghiero e 12.850 per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo, studio, tirocinio o formazione professionale.

Ad ogni modo, con la pubblicazione della circolare n. 2477, firmata congiuntamente dai ministeri dell'Interno, del Lavoro e delle Politiche agricole, è stata prorogata al 30 settembre la scadenza per una serie di categorie di nuovi ingressi:

- per i lavoratori di origine italiana per parte di almeno uno dei genitori residenti in Venezuela;
- per conversione in permessi di soggiorno per lavoro subordinato di permessi di lavoro stagionale, permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale, e permessi di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo rilasciati da altri Stati Ue;
- per conversione in permessi di soggiorno per lavoro autonomo di permessi di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo rilasciati da altri Stati Ue o permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale.

La motivazione alla base di tale decisione deriva dalla circostanza per cui sono ancora disponibili molti dei posti messi a disposizione per tali categorie. Difatti, le quote per la conversione del permesso di soggiorno tramite il Decreto Flussi 2022 sono state attualmente impiegate solo per il 45 per cento di quelle disponibili.

Sotto il profilo operativo, per presentare la domanda e beneficiare delle quote residue del Decreto Flussi 2022 è necessario utilizzare il portale nullaostalavoro.dlci.interno.it. Occorre tuttavia precisare che il prerequisite necessario per l'inoltro telematico delle domande sul portale è il possesso dell'identità digitale SPID da parte di ogni utente. Avere a disposizione l'identità digitale SPID è pertanto un passaggio obbligato per poter inoltrare la richiesta.

Una volta poi effettuato l'accesso al portale occorrerà seguire la procedura guidata per la compilazione dei moduli che devono essere scelti in base alla quota riservata alla specifica categoria di lavoratori nonché alla conversione del permesso di soggiorno.

ANF, PARITÀ DI TRATTAMENTO PER GLI EXTRACOMUNITARI CON FAMILIARI ALL'ESTERO

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 67 dell'11 marzo 2022 ha affermato che i cittadini extracomunitari, soggiornanti di lungo periodo e con permesso unico di lavoro, non possono essere trattati in modo diverso dai cittadini italiani nell'accedere al beneficio dell'assegno per il nucleo familiare (ANF), anche qualora alcuni dei componenti della famiglia risiedano temporaneamente nel paese di origine.

La parità di trattamento per i destinatari degli ANF, strumento di natura non solo previdenziale, ma anche di sostegno a situazioni di bisogno, viene garantita dal diritto europeo il quale impone l'obbligo di non differenziare il trattamento dei cittadini di paesi terzi regolarmente soggiornanti rispetto i cittadini degli Stati membri.

La Corte di Giustizia, su rinvio pregiudiziale della Corte di Cassazione, avanti la quale l'Inps aveva impugnato le sentenze di merito sostenendo la conformità delle norme italiane al diritto dell'Unione con due sentenze del 25 novembre 2020, aveva già rilevato come l'art. 11 della Direttiva 2003/109/CE e l'art. 12 della Direttiva 98/2011/UE si ponessero in contrasto alle disposizioni italiane secondo cui il lavoratore italiano può computare nel proprio nucleo anche i familiari residenti all'estero, mentre il lavoratore straniero può indicare solamente i familiari residenti in Italia.

Ripreso il giudizio avanti la Corte di Cassazione, gli Ermellini, anziché rigettare il ricorso dell'Inps, hanno sollevato una questione di legittimità costituzionale ai sensi dell'art. 2, comma 6 bis DL 69/1988 affermando che, nonostante l'ormai accertato contrasto con il diritto europeo, il compito di ripristinare la parità di trattamento spetta alla sola Corte Costituzionale, non potendo il giudice comune anteporre il diritto nazionale rispetto alle norme comunitarie in materia.

Con la sentenza in questione, la Corte Costituzionale ha respinto la tesi della Cassazione affermando che la procedura pregiudiziale, oltre a rappresentare un canale di raccordo fra i giudici nazionali e la Corte di Lussemburgo per risolvere eventuali incertezze interpretative, concorre ad assicurare e rafforzare il primato del diritto dell'Unione, alla cui attuazione i giudici comuni partecipano secondo il meccanismo del controllo diffuso, "disapplicando all'occorrenza" qualsiasi disposizione del diritto nazionale contrastante con il diritto dell'Unione. Nel caso specifico, tale effetto non determina alcuna manipolazione della norma nazionale, perché ciò che il giudice comune deve verificare è soltanto l'esistenza di un obbligo di uguaglianza di trattamento: una volta che la Corte Europea abbia accertato l'esistenza di tale obbligo, null'altro deve fare il giudice comune se non applicare un regime paritario.

Gli orientamenti comunitari garantiscono quindi tutele sempre più integrate e, nel caso di specie, la normativa interna dovrà allinearsi invocando la parità di trattamento tra i cittadini di Paesi terzi, regolarmente soggiornanti, e cittadini italiani, come disposto dalle direttive comunitarie.

Per la fase operativa si attendono ora indicazioni specifiche da parte dell'Inps al fine di garantire l'applicazione del diritto agli ANF senza differenziazioni basate su nazionalità e residenza.

REGIME IMPATRIATI, I CHIARIMENTI DELL'ADE PER I DIPENDENTI RIENTRATI DAL DISTACCO

Lo scorso 17 marzo l'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la risposta a interpello n. 119, in materia di applicazione del regime dei lavoratori impatriati per quei dipendenti che rientrano a seguito di distacco all'estero disposto contestualmente all'assunzione.

Nell'interpello in oggetto, una società istante chiedeva chiarimenti in merito all'applicazione del regime di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 147 del 2015, ad un suo dipendente assunto nel 2014, con il ruolo di responsabile della filiale americana sita in New York, per il quale era stato disposto contestualmente all'assunzione il distacco all'estero per tre anni. Al termine del triennio il contratto di distacco subiva numerose proroghe tali da mantenere il dirigente attualmente ancora all'estero. Su tale presupposto, pertanto, la società chiedeva se, qualora fosse rientrato in Italia, il dirigente avrebbe potuto accedere al regime impatriati.

Secondo la società, la fattispecie rappresentata non trova una puntuale disciplina alla luce dei chiarimenti forniti con i documenti di prassi pubblicati in materia (circolare n. 17/E del 23 maggio 2017, risoluzione n. 76/E del 5 ottobre 2018, circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020) in quanto la posizione del dirigente rientrato in Italia, dopo un distacco estero contestuale all'inizio del rapporto di lavoro, nella sostanza potrebbe essere considerata una fattispecie assimilabile a quella di un lavoratore impatriato. Peraltro, l'esistenza del distacco contestuale all'assunzione non consente di verificare una delle condizioni richieste dalla medesima circolare, consistente nel confrontare il ruolo aziendale assunto dal dirigente al suo rientro in Italia rispetto a quello originario (ruolo mai svolto in Italia). Pertanto, la Società istante ritiene che il reddito da lavoro dipendente prodotto in Italia dal dirigente che trasferisce la residenza in Italia dopo il distacco all'estero intervenuto contestualmente all'inizio del rapporto di lavoro, concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30 per cento del suo ammontare, per effetto del disposto di cui all'articolo 16, comma 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147.

A parere dell'Agenzia, tuttavia, la soluzione prospettata dalla società istante non poteva dirsi corretta. Sebbene l'agevolazione fiscale sia fruibile dai lavoratori impatriati che:

- a) trasferiscano la residenza nel territorio dello Stato, ai sensi dell'articolo 2 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR);
- b) non siano stati residenti in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento e si impegna a risiedere in Italia per almeno 2 anni;
- c) svolgano l'attività lavorativa prevalentemente sul territorio italiano,

Alcune circolari successive hanno fornito importanti chiarimenti, utili anche ad evitare condotte elusive della norma.

In particolare, con riferimento ai contribuenti che rientrano in Italia a seguito di distacco all'estero, la circolare n. 33/E (al paragrafo 7.1) ha chiarito che nelle ipotesi di distacco all'estero con successivo rientro, il beneficio fiscale in esame non spetta in presenza del medesimo contratto presso il medesimo datore di lavoro. L'Agenzia, inoltre, riteneva che tale preclusione sussista anche qualora, come nel caso oggetto dell'istanza di interpello, il distacco all'estero sia stato disposto contestualmente all'assunzione del lavoratore.

Veniva evidenziato, peraltro, come nel caso di specie, al rientro in Italia del dipendente, il rapporto di lavoro sussisterebbe con la stessa società datrice e verrebbe regolato dal medesimo contratto stipulato al momento dell'assunzione. Al riguardo, nella citata circolare n. 33/E del 2020, è stato precisato che tale posizione restrittiva, finalizzata ad evitare un uso strumentale dell'agevolazione in esame, non preclude, tuttavia, la possibilità di valutare specifiche ipotesi in cui il rientro in Italia non sia conseguenza della naturale scadenza del distacco ma sia determinato da altri elementi funzionali alla ratio della norma agevolativa nelle ipotesi elencate, in via esemplificativa, nella medesima circolare.

Nella fattispecie prospettata, tuttavia, l'Agenzia rilevava che la continuità delle originarie condizioni contrattuali, in essere al momento dell'espatrio, avrebbero precluso l'accesso al regime speciale di cui al citato articolo 16.

FOCUS

LAVORI USURANTI, DOMANDE DI RICONOSCIMENTO ENTRO APRILE

Con il messaggio n. 1201 del 16 marzo 2022 l'INPS ha fornito le indicazioni per la presentazione, entro il 1° maggio 2022, delle domande di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti di cui al decreto legislativo n. 67/2011 da parte dei lavoratori che maturano i requisiti agevolati per l'accesso al trattamento pensionistico dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

L'istanza in argomento potrà essere avanzata anche dai dipendenti del settore privato che abbiano svolto lavori particolarmente usuranti e che raggiungano il diritto alla pensione di anzianità con il cumulo della contribuzione versata in una delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi. In particolare, con la circolare n. 90 del 2017, è stato precisato che i requisiti agevolati previsti per il pensionamento siano stati adeguati agli incrementi della speranza di vita stabiliti a decorrere dal 1° gennaio 2013 e dal 1° gennaio 2016, ma non a quelli previsti per gli anni 2019, 2021, 2023 e 2025.

Le categorie di lavoratori destinatarie del beneficio potranno conseguire il trattamento pensionistico purché siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e, se dipendenti, di un'età minima di 61 anni e 7 mesi fermo restando il raggiungimento di quota 97,6 ovvero, se lavoratori autonomi, di un'età minima di 62 anni e 7 mesi fermo restando il raggiungimento di quota 98,6.

La distinzione eseguita sul numero di giorni lavorativi annui prevede che:

- agli occupati per un numero di giorni lavorativi pari o superiori a 78 all'anno sarà sufficiente essere in possesso dei requisiti generali;
- agli occupati per un numero di giorni lavorativi da 64 a 71 all'anno sarà necessario disporre di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni nonché di un'età minima di 63 anni e 7 mesi fermo restando il raggiungimento di quota 99,6 per i dipendenti ovvero di un'età minima di 64 anni e 7 mesi fermo restando il raggiungimento di quota 100,6 per gli autonomi;
- agli occupati per un numero di giorni lavorativi da 72 a 77 all'anno sarà richiesta un'anzianità contributiva di almeno 35 anni nonché un'età minima di 62 anni e 7 mesi fermo restando il raggiungimento di quota 98,6 se dipendenti ovvero un'età minima di 63 anni e 7 mesi fermo restando il raggiungimento di quota 99,6 se autonomi.

Ai sensi dell'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo n. 67 del 2011, la presentazione della domanda oltre il termine del 1° maggio 2022 comporta, in caso di accertamento positivo dei requisiti, il differimento della decorrenza del trattamento pensionistico anticipato pari a: un mese per un ritardo della presentazione inferiore o pari a un mese, due mesi per un ritardo della presentazione compreso tra un mese e due mesi superiore a un mese e inferiore a tre mesi, tre mesi per un ritardo della presentazione pari o superiore a tre mesi. Con riferimento al personale del comparto scuola e Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM), il trattamento pensionistico anticipato non può avere decorrenza anteriore rispettivamente al 1° settembre e al 1° novembre dell'anno di maturazione dei requisiti.

La domanda di accesso al beneficio dovrà essere corredata dalla documentazione minima necessaria indicata nella tabella A allegata al decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 20 settembre 2017 di

concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Ai fini dell'applicazione della rivalutazione dei turni notturni per i lavoratori impiegati in cicli produttivi organizzati su turni di 12 ore è altresì richiesta la presentazione dell'accordo/contratto collettivo sottoscritto entro la data del 31 dicembre 2016 dal quale risulti che il lavoro è articolato in turni di 12 ore, svolti per almeno 6 ore nel periodo notturno.

La domanda di riconoscimento del beneficio dovrà essere presentata telematicamente, corredata dal modulo "AP45" e dalla documentazione minima richiesta, e l'istituto comunicherà al lavoratore interessato l'accoglimento con indicazione della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico qualora sia accertato il possesso dei requisiti e sia verificata la sussistenza della relativa copertura finanziaria, l'accertamento del possesso dei requisiti relativi allo svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti con differimento della decorrenza del trattamento pensionistico in ragione dell'insufficiente copertura finanziaria ovvero il rigetto della domanda qualora sia accertato il mancato possesso dei requisiti.

Infine agli interessati che presentano domanda entro il 1° maggio 2022 e che perfezionano i prescritti requisiti dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 l'istituto comunicherà l'accoglimento della domanda con riserva. In caso di domanda di pensione con riconoscimento del beneficio anticipato il lavoratore può fornire ulteriore documentazione a integrazione di quella già prodotta a corredo della domanda di accesso al beneficio e, nel caso in cui dalla documentazione eventualmente prodotta dall'interessato o dai dati di archivio in possesso dell'Istituto non risultino perfezionati i requisiti per l'accesso al beneficio, la richiesta non può essere accolta.

IL QUESITO DEL MESE

COLLABORATORI A PARTITA IVA



Richiesta:

I Collaboratori a Partita IVA, per i quali non viene emesso alcun cedolino paga in quanto che loro emettono direttamente fattura all'azienda, che provvede a liquidarli tramite contabilità, vanno inseriti nel Libro Unico del Lavoro?



Risposta:

Gli unici lavoratori autonomi che devono essere esposti sul LUL sono gli associati in partecipazione con apporto lavorativo (anche se misto, capitale e lavoro), sebbene trattasi di una situazione residuale, dovuta all'abolizione di tale categoria nel 2015 ad opera del decreto Legislativo 22/2015.

Ma poiché la norma ha abolito la sola stipula di nuovi contratti dal 25 giugno 2015, potrebbero ancora esserci contratti stipulati "prima" ma non ancora terminati.

Pertanto se il lavoro autonomo rientra nella casistica dell'associato in partecipazione va esposto nel LUL, mentre in caso contrario non va esposto.

HRM Law è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

info@datamanagement.it.