

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 30_2021 DEL 20 LUGLIO 2021

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

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

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di giugno 2021	2
SCADENZARIO MESE DI LUGLIO 2021	3
31 LUGLIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO *	3
31 LUGLIO: DENUNCIA UNIEMENS *	3
SCADENZARIO AGOSTO 2021	4
16 AGOSTO: VERSAMENTI UNIFICATI*	4
16 AGOSTO: VERSAMENTO TERZA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL*	4
31 AGOSTO: CONTRIBUTI FASI.....	4
31 AGOSTO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	4
31 AGOSTO: DENUNCIA UNIEMENS	5
FESTIVITÀ	6
LUGLIO 2021	6
AGOSTO 2021.....	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
SMARTWORKING, GLI EFFETTI A OLTRE UN ANNO DALLA PANDEMIA	7
BONUS CENTRI ESTIVI, LE ISTRUZIONI DELL'INPS	8
BONUS COVID 2.400 EURO, RIESAME DELLE DOMANDE ENTRO IL 29 LUGLIO	10
FOCUS	12
CASSAZIONE, LE FERIE NON GODUTE DAL DIRIGENTE NON POSSONO ESSERE MONETIZZATE	12
IL QUESITO DEL MESE	14
REGIME FISCALE AGEVOLATO IMPATRIATI	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 giugno 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 giugno 2021 al 14 luglio 2021, è pari a 1,849707.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

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

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

SCADENZARIO MESE DI LUGLIO 2021

31 LUGLIO: 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 LUGLIO: 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 dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

*termine posticipato al 2 agosto in quanto cadente di sabato.

SCADENZARIO AGOSTO 2021

16 AGOSTO: VERSAMENTI UNIFICATI*

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

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

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

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

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

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

16 AGOSTO: VERSAMENTO TERZA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL*

Per coloro che usufruiscono del pagamento rateale dell'Autoliquidazione INAIL 2020/2021, relativamente alla terza rata, il coefficiente di interesse ai fini del calcolo è pari a 0,00292575.

31 AGOSTO: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 3° trimestre 2021.

31 AGOSTO: 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 AGOSTO: 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 dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

*Per effetto della c.d. proroga di Ferragosto gli adempimenti fiscali ed i versamenti da effettuare con il modello F24 in scadenza dal 1° al 20 agosto possono essere eseguiti fino al 20 agosto senza maggiorazioni.

FESTIVITÀ

LUGLIO 2021

Per il mese di Luglio non sono previste festività.

AGOSTO 2021

15 agosto: Ferragosto (o Assunzione di Maria) - festività cadente di domenica -Tale giornata viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

SMARTWORKING, GLI EFFETTI A OLTRE UN ANNO DALLA PANDEMIA

Lo scorso 29 giugno 2021, il Corriere della Sera ha dedicato un articolo all'ormai crescente fenomeno dello "smartworking", la cui rilevanza è cresciuta con il dilagare della pandemia da Covid-19.

Secondo un'indagine condotta dalla UIL, circa la metà dei lavoratori non vorrebbe rientrare in ufficio e tornare alla vecchia routine, rendendo tale strumento una potenziale formula permanente per le aziende.

Gli psicologi, tuttavia, reputano che nelle sue manifestazioni acute tale resistenza a uscire di casa dopo i mesi di lockdown possa configurarsi come "sindrome della capanna o della grotta" e distorca la percezione delle giornate lavorative, come confermato dai vertici della UIL a Milano e in tutta la Lombardia.

La Uilca, il sindacato del settore bancario e assicurativo, stima che circa l'80% dei colletti bianchi vorrebbe evitare di rientrare in ufficio, mentre il 30-35% di aziende del settore chimico e farmaceutico hanno già provveduto ad introdurre l'opzione del lavoro da casa come elemento contrattuale.

Il medesimo studio sindacale, se prima dell'emergenza sanitaria rilevava che solo il 15% delle aziende adottava tale meccanismo, ad oggi in prospettiva si stima una crescita di ulteriori 30 punti percentuali correlata principalmente alle richieste dei dipendenti.

Infatti, la segretaria della Uilca Lombardia e psicoterapeuta del lavoro Paola Mencarelli, sebbene le campagne vaccinali permettano la ripresa delle attività in sede, riscontra nei lavoratori un sentimento di ansia, demotivazione, disorientamento e paura all'idea di abbandonare il proprio "rifugio sicuro".

Non sarà pertanto sufficiente un rientro scaglionato secondo il sindacato, ma una vera e propria negoziazione del benessere, ormai modificato dal nuovo assetto organizzativo dell'attività lavorativa, che dovrà essere regolamentata attraverso la contrattazione collettiva ed un processo di adeguamento professionale.

Secondo lo psicologo Paolo Crivelli, il cambio di abitudini è avvenuto durante il primo lockdown quando il trascorrere più tempo in famiglia ha disinnescato la portata della paura collettiva, creando una zona di conforto, una bolla esistenziale che ha distorto il senso del luogo.

La seconda ondata pandemica ha incentivato un sentimento di "mobbing collettivo", aggravato da uffici deserti, ritmi differenti e monotoni e forzature nel recupero delle vecchie abitudini, come confermato dalle proposte di "hybrid working".

Al contrario, sul piano economico e ambientale, il lavoro agile rappresenta un veicolo di benefici, come confermato dallo studio condotto dalla multinazionale canadese Stantec avvalendosi di un software che nei prossimi mesi verrà applicato anche ad altre aziende.

I primi e significativi risultati sono una riduzione del 10 per cento dei consumi di carburante per auto aziendale, del 20 per cento nei consumi di acqua e di energia e del 30 per cento degli incidenti in itinere.

Un algoritmo che combina la massa di sette elementi considerati fattori di inquinamento rileva che mediamente la città di Milano abbia risparmiato nel solo mese di aprile 2020 la quantità di CO2 che nel 2019 era stata ridotta nell'arco di circa nove mesi.

BONUS CENTRI ESTIVI, LE ISTRUZIONI DELL'INPS

Con il messaggio numero 2433 del 28 giugno 2021 l'INPS ha fornito tutte le istruzioni per richiedere il rimborso relativo alle settimane di frequenza nelle strutture fino al 30 giugno 2021.

Nel documento di prassi, l'istituto ha precisato che, a differenza del Bonus baby-sitting ad esso alternativo, questo assegno sarà erogato a prescindere dalla sussistenza dei casi di sospensione dell'attività scolastica o educativa in presenza, dalla durata dell'infezione da Covid o dalla quarantena del figlio disposta dall'ASL di appartenenza.

L'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, modificato in sede di conversione della legge 6 maggio 2021, n. 61, ha introdotto al comma 6 la possibilità di fruire di uno o più bonus per servizi di baby-sitting e per la comprovata iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia, fino a un massimo di 100 euro settimanali per nucleo familiare, per i genitori di figli conviventi.

Successivamente il messaggio 2243 ha fornito le istruzioni per la richiesta del bonus in ipotesi di comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

Il contributo, ai sensi delle modifiche introdotte dalla legge n. 61/2021, può essere richiesto esclusivamente dalle seguenti tipologie di lavoratori:

- lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata;
- lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'INPS;
- lavoratori autonomi iscritti alle casse professionali autonome non gestite dall'INPS, dopo la specifica comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari;
- personale del comparto sicurezza, difesa, soccorso pubblico e della polizia locale, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza da Covid;
- lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle categorie degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e degli operatori sociosanitari.

I benefici spettano in presenza di figli conviventi minori di anni 14, nonché, in presenza di figli disabili in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a prescindere dall'età del figlio.

L'Istituto precisa che, a differenza del Bonus baby-sitting, questo assegno viene erogato a prescindere dalla sussistenza dei casi di sospensione dell'attività scolastica o educativa in presenza, dalla durata dell'infezione da Covid o dalla quarantena del figlio disposta dall'ASL di appartenenza.

La domanda per il bonus centri estivi introdotto insieme al Bonus baby-sitting dal DL 30/2021, secondo le istruzioni fornite nel messaggio INPS numero 2433, poteva essere presentata entro la scadenza del 15 luglio 2021, per le settimane che il minore ha speso all'interno delle strutture fino al 30 giugno 2021.

La procedura dedicata è la stessa prevista per il Bonus baby-sitting che è stata rilasciata dall'INPS l'8 aprile scorso. Alla domanda per richiedere il voucher fino a 100 euro settimanali, bisognerà allegare la documentazione attestante l'iscrizione ai centri e alle strutture quale fatture, ricevute di pagamento o di

iscrizione indicando i periodi corrispondenti che, in base alla documentazione allegata, non dovranno andare oltre il 30 giugno 2021. Nella richiesta dovrà poi essere indicato il codice fiscale o la partita IVA del centro estivo o della struttura prescelta usando, nella scelta, la nomenclatura degli interventi e dei servizi sociali, riportata nel messaggio pubblicato dall'istituto.

Il Bonus sarà corrisposto secondo la scelta indicata all'atto della domanda tramite accredito su conto corrente bancario o postale, accredito su libretto postale o su carta prepagata con IBAN, oppure tramite bonifico domiciliato presso Poste Italiane.

L'INPS, tra l'altro, ha ricordato che la fruizione di questo voucher è incompatibile, negli stessi periodi, con il bonus asilo nido. Ecco, quindi, che qualora la mensilità di giugno del Bonus asilo nido sia stata già prenotata, le settimane richieste non saranno rimborsate. Sarà infatti data priorità al voucher per i centri estivi, in considerazione della natura emergenziale della misura, che risulta più favorevole.

BONUS COVID 2.400 EURO, RIESAME DELLE DOMANDE ENTRO IL 29 LUGLIO

L'INPS, con il messaggio n. 2564 del 9 luglio 2021, ha fornito le istruzioni per la gestione delle istruttorie relative alle eventuali domande di riesame per le indennità COVID-19 previste dall'articolo 10 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, presentate dai richiedenti le cui istanze sono state respinte per non aver superato i controlli inerenti all'accertamento dei requisiti previsti dalla legge.

Parliamo dunque dell'indennità pari a 2.400 euro in favore di alcune categorie di lavoratori impattati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19. Si tratta di lavoratori stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e, più in particolare, di:

- lavoratori dipendenti stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori intermittenti;
- lavoratori autonomi occasionali;
- lavoratori incaricati alle vendite a domicilio;
- lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori dello spettacolo.

Per aver diritto al bonus è necessario che i lavoratori abbiano cessato involontariamente, con tale qualifica, un rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021.

A seguito del completamento della prima fase di gestione centralizzata delle domande, l'INPS ha fornito le istruzioni per la gestione delle istruttorie relative alle eventuali domande di riesame presentate dai richiedenti le cui istanze erano state respinte per non aver superato i controlli inerenti all'accertamento dei requisiti normativamente previsti. L'Istituto, inoltre, ricorda che il riesame è possibile solo se i motivi di reiezione non sono identificati come "forti".

Nello specifico, i chiarimenti forniti riguardano i cittadini che hanno presentato domanda per l'erogazione dell'indennità onnicomprensiva di 2.400€ prevista dal D.L. n. 41/2021. Alla stessa, sono stati ammessi alla presentazione dell'istanza anche coloro che non avevano beneficiato dei due precedenti indennizzi covid stabiliti dal decreto ristori.

Ebbene, con il nuovo avviso, l'Inps fa presente di aver messo a disposizione degli utenti le motivazioni del rigetto delle istanze, consultabili tramite un patronato o autonomamente se si è in possesso di Spid, nella sezione del sito "Indennità COVID-19 (Bonus 2400 euro Decreto Sostegni 2021)", alla voce "Esiti".

Stante ciò, contro il rigetto è possibile presentare istanza di riesame entro 20 giorni a partire dal 9 luglio 2021 per le istanze respinte entro tale data, oppure dalla comunicazione di reiezione, se successiva al 9 luglio 2021. Unitamente alla richiesta, al fine di consentire all'Ente il nuovo supplemento di istruttoria, gli

interessati dovranno produrre altresì apposita documentazione a seconda delle motivazioni del rigetto (come rappresentata nell'Allegato 1 del messaggio).

L'utente potrà inviare la documentazione attraverso il link "Esiti" nella stessa sezione del sito INPS in cui è stata presentata la domanda "Indennità COVID-19 (Bonus 2400 euro Decreto Sostegni 2021)" grazie a un'apposita funzionalità, che provvede ad esporre i motivi di reiezione e consente di allegare i documenti richiesti per il riesame. Altra modalità di invio della documentazione alla Struttura territoriale di competenza è la casella di posta istituzionale dedicata, denominata riesamebonus600.nomesede@inps.it, istituita per ogni Struttura territoriale INPS.

A margine, si precisa anche che in merito alle procedure di riesame, l'indennità di 2.400 euro è compatibile con la percezione del reddito di emergenza erogato nel 2020, mentre resta incompatibile esclusivamente con il Reddito di emergenza 2021.

FOCUS

CASSAZIONE, LE FERIE NON GODUTE DAL DIRIGENTE NON POSSONO ESSERE MONETIZZATE

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 15952/2021 ha ribadito il principio secondo cui "il dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza da parte del datore di lavoro, non lo eserciti e non fruisca del periodo di riposo annuale, non ha diritto alla indennità sostitutiva".

Un dirigente, a seguito dell'interruzione del rapporto di lavoro, citava in giudizio la propria società datrice al fine di vedersi riconosciuta la somma di euro 519.561,57 a titolo di indennità sostitutiva di ferie non godute e di indennità per mancati riposi e permessi. In particolare, il lavoratore lamentava come, pur avendo la totale libertà e autonomia nella determinazione delle proprie ferie e dei propri riposi, lo stesso non ne avesse usufruito per far fronte ad esigenze aziendali. Tuttavia, le doglianze del lavoratore non venivano accolte in entrambi i primi gradi di giudizio in quanto mancante la prova dello svolgimento di attività lavorativa durante i weekend ed essendo emerso che gli ulteriori giorni di ferie non erano stati fruiti per volontà del lavoratore, il quale non aveva nemmeno dato riscontro ai solleciti trasmessi dalla società.

Avverso tali pronunce il lavoratore ricorreva per Cassazione con cinque motivi. Con i primi tre motivi il dirigente contestava violazione o falsa applicazione dell'art. 36 della Costituzione, dell'art 2109 del codice civile e delle previsioni del CCNL di riferimento per aver, la Corte distrettuale, fondato le proprie deduzioni sull'errata presunzione per cui i dirigenti, in virtù della posizione che consente la piena autonomia decisionale nella scelta del sé e del quando godere delle ferie, possano non tener conto delle esigenze organizzative della società e del datore di lavoro. Con il quarto ed il quinto motivo il ricorrente lamentava l'errata valutazione del dies a quo dal quale far decorrere la prescrizione del diritto a percepire l'indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi.

La valutazione degli Ermellini prendeva avvio dai primi tre motivi di ricorso, i quali venivano trattati congiuntamente. Con riguardo al diritto irrinunciabile alla fruizione di ferie, di riposi e di permessi, il giudice di appello aveva correttamente richiamato a fondamento della decisione l'orientamento consolidato nella giurisprudenza secondo cui il dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza da parte del datore di lavoro, non lo eserciti e non fruisca del periodo di riposo annuale, non ha diritto alla indennità sostitutiva a meno che non provi di non avere potuto fruire del riposo a causa di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive.

Il divieto di monetizzazione, infatti, è finalizzato a garantire il godimento effettivo delle ferie. Tale diritto sarebbe vanificato qualora se ne consentisse la sostituzione con un'indennità la cui erogazione non può essere ritenuta equivalente rispetto alla necessaria tutela della sicurezza e della salute, in quanto non permette al lavoratore di reintegrare le energie psico-fisiche. La monetizzazione è consentita per le sole ferie non godute relative al periodo ancora pendente al momento della risoluzione del rapporto, rimanendo vietata la monetizzazione di quelle riferibili agli anni antecedenti, perché rispetto a queste il datore di lavoro doveva assicurare l'effettiva fruizione. Una diversa interpretazione finirebbe per rendere di fatto inoperante la regola generale, risolvendosi nella previsione di un'indiscriminata convertibilità pecuniaria del diritto, anche se differita al momento della cessazione del rapporto.

Un successivo orientamento ha anche affermato che “il potere – in capo al dirigente – di scegliere da sé stesso tempi e modi di godimento delle ferie costituisce eccezione da sollevarsi e provarsi a cura del datore di lavoro, mentre l’esistenza di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive, ostative alla fruizione di tali ferie, integra contro eccezione da proporsi e dimostrarsi a cura del dirigente”.

Pertanto, non essendo state fornite prove dal dirigente circa il mancato godimento delle ferie per obiettive esigenze aziendali, i primi 3 motivi del ricorso venivano ritenuti inammissibili. Assorbiti anche i restanti motivi, il ricorso veniva definitivamente rigettato.

IL QUESITO DEL MESE

REGIME FISCALE AGEVOLATO IMPATRIATI



Richiesta:

Si apre un quesito in merito al diritto di opzione per il prolungamento del regime fiscale agevolato, D. Lgs. 147/2015.

Nella fattispecie si tratta di un dipendente che ha trasferito nel 2016 la residenza fiscale in Italia richiedendo, tuttavia, il beneficio nell'annualità 2018; l'agevolazione è stata dunque concessa dall'01/01/2018 al 31/12/2022.

A seguito di quanto previsto dalla legge di Bilancio 2021, essendo il lavoratore divenuto proprietario di un immobile nel 2020, vorrebbe richiedere il prolungamento dell'agevolazione.

Si richiede quanto segue:

- l'opzione può essere avanzata da coloro che hanno trasferito la residenza prima del 2020? Quali sono i requisiti necessari?
- l'opzione presuppone un versamento pari al 10% o al 5% dei redditi agevolati relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, come dobbiamo procedere?



Risposta:

In ordine di domanda posta:

1) D: l'opzione può essere avanzata da coloro che hanno trasferito la residenza prima del 2020?

R: la novità riguarda proprio i trasferiti fiscalmente ante 2020 e nello specifico i trasferiti entro il 29 aprile 2019.

2) D: Quali sono i requisiti necessari?

R: essere in possesso di uno dei due requisiti di seguito elencati (alternativi):

-lavoratori con almeno un figlio minorenni o a carico (si desume che il minorenni potrebbe anche non essere a carico), anche in affidio preadottivo, con riduzione della base imponibile però pari al 50%. Nel caso in cui i figli minorenni o a carico siano "almeno" tre (anche in affidio preadottivo) la riduzione dell'imponibile per gli ulteriori cinque anni diventa pari al 90% per cui concorrerà al 10%: la condizione di figlio a carico o figlio minorenni che dà diritto all'estensione per ulteriori 5 anni e/o all'abbattimento della base imponibile al 90% (in presenza di tre figli minorenni o a carico) può verificarsi sia prima del trasferimento in Italia o dopo quest'ultimo, ma comunque deve verificarsi entro il primo quinquennio non agevolato. La perdita del carico o della condizione di figlio minorenni dopo il rientro in Italia non fa perdere l'estensione

-lavoratori che diventino proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento: l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in

comproprietà: l'acquisto dell'unità immobiliare "successivamente" al rientro deve essere effettuato entro (e non oltre) il primo quinquennio di fruizione del regime (non rileva la data del contratto preliminare). La riduzione dell'imponibile per gli ulteriori cinque anni diventa pari al 50% per cui concorrerà al 50%:

3) D: l'opzione presuppone un versamento pari al 10% o al 5% dei redditi agevolati relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, come dobbiamo procedere?

R: il versamento è a carico del richiedente ed è pari al 10% o al 5% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia "oggetto dell'agevolazione" relativi al "periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione": l'onere di ingresso deve essere commisurato sull'intero reddito complessivamente prodotto dalla persona e non solamente sul reddito agevolato. Tuttavia la norma non è ancora totalmente operativa perché le modalità di esercizio dell'opzione sono demandate ad un provvedimento dell'AE da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame (2 marzo 2021), tutt'ora mancante e che preciserà alcuni aspetti ancora non totalmente chiari e quindi il D.L. non può ancora applicare il beneficio in busta paga.

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.