

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 42\_2021 DEL 26 OTTOBRE 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](mailto:info@datamanagement.it)*

## Indice Argomenti

<b>ADEMPIMENTI</b> .....	<b>2</b>
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di settembre 2021 .....	2
<b>SCADENZARIO OTTOBRE 2021</b> .....	<b>3</b>
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021* .....	3
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO* .....	3
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS* .....	3
31 OTTOBRE: CU AUTONOMI * .....	3
<b>SCADENZARIO NOVEMBRE 2021</b> .....	<b>4</b>
16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021 .....	4
16 NOVEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI .....	4
16 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	4
30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	5
30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	5
30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI .....	5
30 NOVEMBRE: ISTANZE DI RIDUZIONE CONTRIBUTIVA .....	5
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>6</b>
OTTOBRE 2021 .....	6
NOVEMBRE 2021 .....	6
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>7</b>
SUBAPPALTO DEI CONTRATTI PUBBLICI: I CHIARIMENTI DELL'ISPettorato DEL LAVORO .....	7
CASSAZIONE, L'INDENNITÀ DI MATERNITÀ SI PRESCRIVE DI GIORNO IN GIORNO .....	9
DIRITTI PATRIMONIALI "RAFFORZATI": CHIARIMENTI DALL'ADE .....	11
<b>FOCUS</b> .....	<b>13</b>
ACCESSO TELEMATICO ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, LE NOVITÀ DALL'INPS PER IL DURC ON LINE .....	13
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>15</b>
CONGEDO STRAORDINARIO E FESTIVITÀ NON GODUTA .....	15
<b>NOVITÀ IN MATERIA PENSIONISTICA</b> .....	<b>16</b>
RILASCIO DELLA PRECOMPILAZIONE DELLA DOMANDA DI PENSIONE DI REVERSIBILITÀ .....	16

**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 settembre 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 settembre 2021 al 14 ottobre 2021, è pari a 2,737903.

### 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	2,267962
agosto 2021	mercoledì 15 settembre	2,759531
settembre 2021	venerdì 15 ottobre	2,737903
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

## SCADENZARIO OTTOBRE 2021

### 31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021\*

**T**ermine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta Mod. 770/2021 mediante invio telematico direttamente o tramite gli intermediari abilitati.

### 31 OTTOBRE: 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 OTTOBRE: 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.

### 31 OTTOBRE: CU AUTONOMI \*

**E**ntro questa data va effettuato l'invio telematico, all'Agenzia delle Entrate, della Certificazione Unica 2021 contenente esclusivamente redditi 2020 esenti o non dichiarabili tramite Mod. 730/2021 (compensi corrisposti a lavoratori autonomi titolari di partita IVA).

\*Termine posticipato a lunedì 2 novembre in quanto cadente di domenica.

## SCADENZARIO NOVEMBRE 2021

### 16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021

**S**i ricorda che entro il 16/11/2021, dovrà essere effettuato il versamento della quarta rata, per chi ha optato per il pagamento rateale, del risultato dell'autoliquidazione 2020/2021.

### 16 NOVEMBRE: 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) la rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituto;
- i) versamenti previdenziali e INAIL sospesi a causa del Covid-19, da versare per intero in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020 o per il 50% in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020.

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 NOVEMBRE: 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.

### 30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

### 30 NOVEMBRE: 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.

### 30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 4° trimestre 2021.

### 30 NOVEMBRE: ISTANZE DI RIDUZIONE CONTRIBUTIVA

A partire da questa data e fino al 10 dicembre, è possibile inoltrare (tramite l'applicazione web "sgravicdsonline", presente nel sito del Ministero) le istanze per la riduzione contributiva per l'anno 2021, prevista a sostegno delle imprese che stipulino o abbiano in corso contratti di solidarietà difensiva. L'accesso all'applicazione è consentito con le credenziali SPID o CIE (carta d'identità elettronica).

## FESTIVITÀ

### OTTOBRE 2021

Nessuna festività prevista

### NOVEMBRE 2021

**1° Novembre – Tutti i Santi (Ognissanti):** 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.

**4 Novembre – Festività Soppressa:** festività traslata alla prima domenica di Novembre. Tale festività ha lo stesso trattamento economico delle festività cadenti di domenica (1/26mo dello stipendio per i mensilizzati e 1/6 della retribuzione settimanale per i pagati ad ore), a meno che il CCNL preveda espressamente un differente trattamento.

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### SUBAPPALTO DEI CONTRATTI PUBBLICI: I CHIARIMENTI DELL'ISPettorato DEL LAVORO

**C**on la nota n. 1507 del 6 ottobre 2021, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito importanti indicazioni operative in merito alla modifica, introdotta con l'art. 49 DL 77/2021, all'art. 105 del D.lgs. 50/2016 (Codice degli appalti pubblici) ed in particolare alla regolamentazione del subappalto in ambito pubblico.

Il documento di prassi ha preliminarmente richiamato gli orientamenti della Giustizia Amministrativa in tema di individuazione del CCNL che deve essere applicato dal contraente principale (art. 30, comma 4 D.lgs. n. 50/2016), con particolare attenzione su quanto previsto dal comma 1 lett. b) punto 2 dell'art. 49 che ha modificato il comma 14 dell'art. 105 del D.lgs. n. 50/2016, introducendo un periodo ai sensi del quale "il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale".

In buona sostanza, secondo la lettura offerta dell'Ispettorato, le condizioni cui soggiace l'applicazione dell'obbligo di cui al comma 14 in argomento sono costituite dall'affidamento in subappalto di prestazioni che abbiano le seguenti connotazioni: siano ricomprese nell'oggetto dell'appalto e risultino "caratterizzanti" nel contesto complessivo delle attività da eseguire, oppure ricadano nell'ambito della categoria prevalente e, in tal caso, siano altresì incluse nell'oggetto sociale del contraente principale. Al verificarsi di tali condizioni come precisato dalla nota in esame, il subappaltatore sarà quindi tenuto ad assicurare ai propri lavoratori, nell'ambito del contratto di subappalto stipulato, "trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli che avrebbe riconosciuto l'appaltatore/subappaltante al proprio personale dipendente in ragione del CCNL dal medesimo applicato".

Tanto chiarito, sempre in merito all'attuazione delle nuove disposizioni ex art. 105, comma 14, del Codice, la medesima nota ha richiamato poi, raccordandosi in tal senso con una precedente resa dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (prot. n. 8344 del 28 settembre 2021), il principio sancito dall'art. 30, comma 4 del Codice dei contratti pubblici, il quale prevede che "al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente".

Sul punto, con un'altra precedente nota del citato Ministero del Lavoro (nota prot. n. 14775 del 26 luglio 2016) nonché con l'orientamento espresso dal Consiglio di Stato (da ultimo cfr. Consiglio di Stato, sez. III, 25 febbraio 2020, n. 1406), l'Ispettorato ha specificato che, al fine di individuare il CCNL correttamente applicabile all'appalto da affidare, è necessario porre "attenzione sull'oggetto dell'affidamento e non sulle

tipologie di attività esercitate eventualmente dall'operatore economico. In altre parole, ciò che conta è essenzialmente l'oggetto del contratto di appalto ed è ad esso che occorre riportarsi nella selezione del CCNL". Ciò peraltro senza mancare di segnalare che, sempre a parere del Supremo Consesso (n. 5574/2019), "la scelta del contratto collettivo da applicare rientra dunque nelle prerogative di organizzazione dell'imprenditore e nella libertà negoziale delle parti, con il limite però che esso risulti coerente con l'oggetto dell'appalto (in termini Cons. Stato, V, 1° marzo 2017, n. 932; V, 12 maggio 2016, n. 1901; III, 10 febbraio 2016, n. 589)".

Individuato il contratto collettivo di riferimento, applicato dal contraente principale nei termini sopra chiariti, si dovrà pertanto verificare la ricorrenza delle condizioni normative stabilite dal comma 14 dell'art. 105, sopra illustrate. Conseguentemente, ove ne sia riscontrata la ricorrenza il subappaltatore avrà l'obbligo di "riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale" in relazione alle medesime attività lavorative.

In conclusione l'Ispettorato ha ritenuto che, laddove nell'ambito dell'attività di vigilanza si riscontrino, in relazione ai singoli istituti retributivi o normativi (es. ferie, permessi, orario di lavoro, disciplina delle tipologie contrattuali), condizioni inferiori rispetto a quelle previste dal CCNL applicato dall'appaltatore, sarà possibile adottare il provvedimento di disposizione ex art. 14, D.lgs. n. 124/2004, inteso a far adeguare il trattamento da corrispondere per tutto il periodo di impiego nell'esecuzione del subappalto. L'adeguamento retributivo naturalmente comporta una rideterminazione dell'imponibile ai fini contributivi che dà luogo ai conseguenti recuperi, precisando peraltro che sui differenziali retributivi e contributivi non corrisposti si consolida il regime di responsabilità solidale, di cui agli artt. 29 D.lgs. n. 276/2003 e 1676 c.c., espressamente richiamato dal comma 8 dello stesso art. 105.

## CASSAZIONE, L'INDENNITA' DI MATERNITA' SI PRESCRIVE DI GIORNO IN GIORNO

**L**a Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25400 del 20 settembre 2021 ha stabilito che, in materia di decorrenza del termine annuale di prescrizione dell'indennità di maternità, questa matura di giorno in giorno, sicché una volta presentata la tempestiva domanda amministrativa, l'obbligo di pagamento dei ratei per l'ente previdenziale decorre dal giorno di maturazione degli stessi.

Un membro del consiglio di parità della provincia di Firenze citava in giudizio l'INPS per condotta discriminatoria in relazione ai criteri adottati per la liquidazione dell'indennità di maternità erogata ad una assistente di volo, assente per congedo maternità dal 3.1.2008 al 16.4.2009. Infatti, quest'ultima aveva percepito l'indennità di maternità calcolata non sulla base della retribuzione media globale giornaliera, così come stabilito dagli articoli 22 e 23 del D. Lgs. n. 151 del 2001, ma sulla retribuzione assoggettata a prelievo contributivo e fiscale, conteggiando l'indennità di volo solo nella misura del 50%, così come stabilito dal TUIR. Peraltro alla dipendente non venivano indennizzati i periodi di indennità ormai prescritti, a causa della tardiva presentazione della domanda, lamentando l'applicazione ai suoi danni di un trattamento economico oggettivamente discriminatorio, connesso al suo stato di gravidanza. Favorevoli furono i pareri dei giudici di primo grado i quali, accertata la discriminatorietà del comportamento dell'ente previdenziale, condannavano l'INPS a corrispondere alla dipendente l'indennità di maternità nell'importo richiesto.

Avverso la decisione proponeva ricorso l'INPS, con due motivi. Con il primo motivo deduceva la violazione e la falsa applicazione degli artt. 25, comma 2-bis, e 38 del D. Lgs. nr. 198 del 2006, non avendo la Corte territoriale tenuto conto dell'eccezione di prescrizione annuale del diritto alla riliquidazione del trattamento di maternità sollevato dall'istituto previdenziale, valutando l'intera vicenda solo sul piano discriminatorio. Con il secondo motivo, invece, l'INPS deduceva la violazione e la falsa applicazione degli artt. 22 e 23 del D. Lgs. 26 marzo 2001 nr. 151, lamentando come la Corte di Appello avesse ritenuto sussistente un comportamento discriminatorio indipendentemente dall'illegittimità dell'atto. Secondo l'INPS la Corte avrebbe confuso l'ambito operativo delle norme di tutela antidiscriminatoria, non riferibili ai trattamenti previdenziali, e non avrebbe considerato l'applicazione da parte dell'INPS di norme primarie non soggette a disapplicazione.

Il primo motivo veniva ritenuto fondato. Il fatto generatore della pretesa azionata in giudizio veniva identificato dalla lavoratrice nella «discriminazione di genere», per l'effetto oggettivo che la liquidazione dell'indennità di maternità avesse prodotto un trattamento economico diseguale. A fronte di tale esposizione, però, il risarcimento domandato per rimuovere la situazione di svantaggio e riconosciuto dai giudici di merito, veniva individuato nella differenza economica tra quanto erogato a titolo di indennità di maternità dall'ente previdenziale e quanto ritenuto dovuto, in base alla disciplina di legge. Tuttavia, la Corte di appello, secondo gli Ermellini, avrebbe dovuto esaminare l'eccezione di prescrizione annuale, ex art. 6 della legge nr. 138 del 1943, sollevata dall'INPS in sede di opposizione alla sentenza di primo grado e applicabile all'azione di adempimento dell'indennità di maternità.

Peraltro, un consolidato indirizzo giurisprudenziale prevede che la prescrizione matura "di giorno in giorno, risolvendosi in un complesso di diritti a ratei giornalieri, e decorre dal giorno in cui tali ratei sono dovuti, sicché una volta presentata la tempestiva domanda amministrativa, l'obbligo di pagamento dei ratei decorre, per l'Ente previdenziale, dal giorno di maturazione degli stessi". Nel caso di specie, la lavoratrice, a seguito di domande presentate nel gennaio e nel febbraio 2008, aveva goduto dell'indennità di maternità dal 3 gennaio

2008 sino al 29 aprile 2009. Con una lettera trasmessa il 4 aprile 2011, contestava all'INPS la misura dell'indennità percepita chiedendone il pagamento della differenza. Tuttavia tale lettera, costituente un atto interruttivo della prescrizione, sarebbe risultato comunque tardivo poiché successivo alla maturazione della prescrizione annuale in riferimento a tutti i ratei della percepita indennità.

Pertanto, accolto il primo motivo e rimasto assorbito il secondo, i giudici cassavano la sentenza rinviandola alla corte territoriale in diversa composizione affinché decida le sorti della controversia sulla base dei principi forniti.

## DIRITTI PATRIMONIALI “RAFFORZATI”: CHIARIMENTI DALL’ADE

L’Agenzia delle Entrate, in risposta all’interpello 654 del 4 ottobre 2021, è intervenuta sul tema dell’applicazione del regime fiscale alle “carried interest” nel caso di conversione delle azioni in una nuova categoria con proventi classificabili come extra-rendimento in beneficio ai manager.

Più in particolare per “carried interest” si intendono i diritti patrimoniali rafforzati così come definiti dall’articolo 60, del DL 50/2017 secondo cui, al ricorrere di determinati requisiti, i proventi derivanti dalla partecipazione, diretta o indiretta, a società, a enti o a organismi di investimento collettivo del risparmio, percepiti da dipendenti e da amministratori di tali società, ovvero da soggetti ad essi legati da un rapporto diretto o indiretto di controllo o di gestione, se relativi ad azioni, quote o altri strumenti finanziari aventi diritti patrimoniali rafforzati, si considerano come redditi di capitale o redditi diversi. Le specifiche condizioni individuate dalla norma sono tre:

a) l’impegno di investimento complessivo di tutti i dipendenti e gli amministratori comporta un esborso effettivo pari ad almeno l’1 per cento dell’investimento complessivo effettuato dall’organismo di investimento collettivo del risparmio o del patrimonio netto nel caso di società o di enti;

b) i proventi delle azioni, quote o strumenti finanziari maturano solo dopo che tutti i soci o partecipanti all’organismo abbiano percepito un ammontare pari al capitale investito e ad un rendimento minimo previsto nello statuto o nel regolamento ovvero, nel caso di cambio di controllo, alla condizione che gli altri soci o partecipanti dell’investimento abbiano realizzato con la cessione un prezzo di vendita almeno pari al capitale investito e al predetto rendimento minimo;

c) le azioni, le quote o gli strumenti finanziari sono detenuti dai dipendenti e amministratori, e, in caso di decesso, dai loro eredi, per un periodo non inferiore a cinque anni o, se precedente a tale periodo quinquennale, fino alla data di cambio di controllo o di sostituzione del soggetto incaricato della gestione.

La sussistenza di tali requisiti è da intendere come garanzia di un allineamento fra i manager e gli altri investitori in termini di interesse alla remunerazione dell’investimento e di rischio di perdita del capitale investito, che costituisce la ratio dell’assimilazione dei proventi ai redditi di natura finanziaria.

In buona sostanza, secondo il chiarimento diramato dall’Agenzia delle Entrate in tema di carried interest l’acquisizione delle azioni con diritti patrimoniali rafforzati deve essere accompagnata da un “esborso effettivo” da parte dei manager. Con la nozione di esborso effettivo il legislatore ha pertanto inteso far riferimento a un esborso monetario effettivo da raffrontare al patrimonio netto effettivo della società, da computarsi a valori correnti definibili sulla base di apposite perizie di stima, tenendo conto anche dell’investimento effettuato dai manager o dai dipendenti.

É venuta a cadere, invece, l’osservazione posta dall’istante secondo cui l’operazione di conversione non è da intendersi come uno scambio o una permuta di azioni di una determinata categoria con azioni diverse, ma

una mera conversione di azioni da una categoria all'altra, senza alcuna soluzione di continuità e senza modifica nel valore delle stesse e che, peraltro, tale conversione comporterebbe una mera modifica dei diritti legati alle stesse azioni senza in alcun modo modificare il valore delle stesse al momento della conversione.

In definitiva, secondo il parere dell'Ente la conversione degli strumenti finanziari partecipativi in azioni, preliminarmente alla cessione delle stesse, non può che costituire un evento realizzativo e in quanto tale verrà a configurarsi quale reddito patrimoniale.

## FOCUS

### ACCESSO TELEMATICO ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, LE NOVITA' DALL'INPS PER IL DURC ON LINE

Con la circolare n. 87 del 17 luglio 2020, in linea con le disposizioni del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, recante “Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale” (c.d. decreto Semplificazioni 2020), l’INPS aveva comunicato che a decorrere dal 1° ottobre 2020 non avrebbe rilasciato nuovi codici PIN.

L’iniziativa era diretta a favorire il passaggio verso gli strumenti di autenticazione previsti dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell’Amministrazione Digitale), per l’accesso ai servizi web della pubblica Amministrazione, ossia il Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), la Carta di Identità Elettronica (CIE) e la Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

La successiva circolare n. 127 del 12 agosto 2021, oltre a confermare il termine ultimo di dismissione del PIN INPS in favore delle identità digitali, illustrava alcune indicazioni per il conferimento e la gestione delle deleghe degli utenti con profilo di cittadino quale strumento per venire incontro a coloro che fossero impossibilitati ad utilizzare in autonomia i servizi online dell’Istituto.

Tuttavia il messaggio n. 3305 del 1° ottobre 2021 aveva specificato che l’obbligo di dismissione non sarebbe stato applicato ai codici PIN rilasciati in favore dei residenti all’estero non in possesso di un documento di riconoscimento italiano nonché rilasciati alle aziende e ai loro intermediari.

Con specifico riferimento al servizio Durc On Line il 7 ottobre 2021 è stata pubblicata la circolare n. 146 con la quale l’Ente ha altresì fornito, in accordo con l’Inail, le indicazioni operative per l’accesso da parte dei soggetti di cui all’articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, degli altri soggetti legittimati all’accesso ai servizi online ai sensi di specifiche norme e dei soggetti elencati all’articolo 1, comma 1, del decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 30 gennaio 2015, tra cui:

- gli Organismi di attestazione SOA;
- le amministrazioni pubbliche concedenti e procedenti;
- l’impresa o il lavoratore autonomo in relazione alla propria posizione contributiva;
- le banche e gli altri intermediari finanziari previa delega da parte del soggetto titolare del credito in relazione alla cessione dei crediti certificati

In particolare, per accedere al servizio in esame, l’utente dovrà selezionare sul portale dell’Istituto la voce “Durc On Line” nella sezione “Prestazioni e Servizi” e, una volta eseguita l’autenticazione con la modalità prescelta (SPID, CIE o CNS), il sistema sottoporrà automaticamente le attività a cui è abilitato.

Analogamente il personale dell’INPS abilitato ai ruoli o il sub-delegato della “Stazione appaltante/Amministrazione procedente” dovrà accedere al servizio con le medesime modalità sopra descritte, rendendo necessari la creazione o l’aggiornamento dell’anagrafica, qualora già esistente.

Contestualmente anche l'INAIL ha comunicato che tali funzionalità sono migrate in un'apposita area dedicata del portale denominata "My Home/Nuova gestione anagrafica Stazioni appaltanti e SOA", accessibile esclusivamente tramite le credenziali SPID, CNS o CIE.

## IL QUESITO DEL MESE

### CONGEDO STRAORDINARIO E FESTIVITÀ NON GODUTA



#### Richiesta:

Per un impiegato in congedo straordinario fino al 31/3/2022 è corretto pagargli la festività non goduta del 15 agosto caduta di domenica e quindi non pagargli per quel giorno il c/INPS?



#### Risposta:

Il comportamento è corretto.

Di seguito il riferimento di prassi

L'indennità viene corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità (Circolare Inps n. 85 del 26 aprile 2002).

In caso di maternità per gli impiegati l'INPS non riconosce come indennità di maternità la festività cadente di domenica.

## NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

### RILASCIO DELLA PRECOMPILAZIONE DELLA DOMANDA DI PENSIONE DI REVERSIBILITA'

**L'** Inps con il messaggio numero 3555 del 19 ottobre 2021, di seguito riportato integralmente, comunica il rilascio, su tutto il territorio nazionale, della domanda di pensione di reversibilità.

Nell'ambito dei Progetti di innovazione digitale 2021, individuati con determinazione del Direttore generale n. 4 del 18 gennaio 2021, e nello specifico del progetto denominato Piena automazione dei processi di liquidazione dei trattamenti economici "semplici", si è conclusa la sperimentazione della precompilazione della domanda di pensione di reversibilità, avviata presso alcune Strutture territoriali con il messaggio n. 2450 del 30 giugno 2021.

Pertanto, con il presente messaggio si comunica che, a decorrere dal 20 ottobre 2021, la procedura è resa disponibile su tutto il territorio nazionale.

Il nuovo assetto procedurale, il cui flusso operativo è originato dalla eliminazione della pensione per decesso del dante causa, ispirato a principi di semplicità, proattività ed efficienza, consente:

- di proporre proattivamente all'utente la possibilità di accesso alla pensione di reversibilità;
- di assistere l'utente nella presentazione della domanda, precompilando il modulo di domanda con tutti i dati reperibili negli archivi dell'Istituto, facilitando il completamento del modulo e rendendo informazioni di interesse nell'immediato;
- di ottimizzare i tempi di definizione dell'istruttoria e di erogazione della prestazione.

Il modello di domanda è stato completamente reingegnerizzato al fine di incrementare l'usabilità e facilitare l'acquisizione automatica dei dati.

Nel dettaglio, a seguito della cessazione di una pensione per decesso, l'Istituto proporrà sull'area MyINPS del coniuge avente causa la domanda precompilata di reversibilità. Nei giorni successivi, nel caso in cui i contatti siano noti all'Istituto, l'utente sarà avvertito con sms della possibilità di usufruire della domanda precompilata presente nella sua area riservata. Una specifica notifica nell'area riservata condurrà direttamente alla compilazione della domanda.

**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](mailto:info@datamanagement.it).