

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 44\_2021 DEL 09 NOVEMBRE 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 NOVEMBRE 2021.....</b>	<b>3</b>
16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021 .....	3
16 NOVEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI .....	3
16 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	3
30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	4
30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	4
30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI .....	4
30 NOVEMBRE: ISTANZE DI RIDUZIONE CONTRIBUTIVA .....	4
<b>SCADENZARIO DICEMBRE 2021.....</b>	<b>5</b>
10 DICEMBRE: TERMINE ULTIMO PRESENTAZIONE ISTANZE .....	5
16 DICEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI .....	5
16 DICEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	5
31 DICEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	6
31 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVIDAI .....	6
31 DICEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	6
<b>FESTIVITÀ .....</b>	<b>7</b>
NOVEMBRE 2021 .....	7
DICEMBRE 2021 .....	7
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO.....</b>	<b>8</b>
DISTACCO TRANSNAZIONALE DI LAVORATORI: AL VIA IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA EUROPEA.....	8
AREE DI CRISI COMPLESSA: STOP ALLE RIDUZIONI PER MOBILITÀ IN DEROGA.....	10
VIRUS NELLA RETE AZIENDALE: LECITO IL CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO SUL PC DEL DIPENDENTE .....	12
<b>FOCUS.....</b>	<b>14</b>
CREDITO D'IMPOSTA FORMAZIONE 4.0, AL VIA LE COMUNICAZIONI PER LA FRUIZIONE .....	14
<b>IL QUESITO DEL MESE.....</b>	<b>16</b>
COB: COMUNICAZIONE NEL CASO DI PIÙ EVENTI.....	16
<b>NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA.....</b>	<b>17</b>
IMPOSTA SOSTITUTIVA DELL'IRPEF PER I TITOLARI DI REDDITI DA PENSIONE DI FONTE ESTERA.....	17
<b>RASSEGNA PERIODICA.....</b>	<b>22</b>
MINISTERO DEL LAVORO, ONLINE IL SISTEMA DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA E DISTACCO. ....	22

**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 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 sostituito;
- 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).

## SCADENZIARIO DICEMBRE 2021

### 10 DICEMBRE: TERMINE ULTIMO PRESENTAZIONE ISTANZE

**T**ermine ultimo entro il quale 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).

### 16 DICEMBRE: 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 sostituito;
- 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.
- j) versamento dell'acconto (90%) dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2021;

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 DICEMBRE: 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.

### 31 DICEMBRE: 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 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVINDAI

Entro fine dicembre occorre inviare la comunicazione degli eventuali contributi dovuti per il 2021, ma non dedotti fiscalmente, operazione che poteva essere attuata attraverso i modelli 730 oppure Unico. L'adempimento riguarda chiaramente chi risulta iscritto a un fondo pensione. La comunicazione ha lo scopo di far sì che quando verranno erogate le prestazioni, che si tratti di rendita o di pensione, venga esclusa dalle tasse la quota corrispondente all'importo dei contributi non dedotti. La comunicazione in oggetto, in base al vecchio regime fiscale, doveva essere fatta entro il 30 settembre dell'anno successivo.

### 31 DICEMBRE: 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.

## FESTIVITÀ

### 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.

### DICEMBRE 2021

**8 Dicembre - Immacolata Concezione:** 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.

**25 Dicembre - Natale:** 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.

**26 Dicembre – Santo Stefano:** 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

### DISTACCO TRANSNAZIONALE DI LAVORATORI: AL VIA IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA EUROPEA

Lo scorso 15 settembre 2020 con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto legislativo n. 122/2020 è stata recepita la Direttiva europea n. 957/2018, intervenuta per implementare una disciplina specifica nelle ipotesi di doppi distacchi o distacchi a catena di lavoratori somministrati a decorrere dal 30 settembre 2020, rafforzando le tutele già previste dalla legislazione vigente ed ampliandone il livello in favore dei lavoratori coinvolti in distacchi di lunga durata.

In particolare, la Direttiva ha inteso regolare le fattispecie in cui i somministrati da un'agenzia ad un'impresa utilizzatrice avente sede nel medesimo o in un altro Stato membro siano inviati a rendere la prestazione lavorativa presso una terza impresa avente sede in un ulteriore Stato membro.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, l'agenzia straniera può somministrare in Italia senza particolari formalità, salvo la necessità che sia abilitata in virtù di un provvedimento, ove previsto dalla normativa dello Stato di stabilimento, equivalente all'autorizzazione di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 276/2003, rilasciato dalle competenti autorità dello Stato di provenienza.

Il comma 2-bis ha previsto sia la fattispecie di "distacco a catena in ingresso", con la quale l'impiego del lavoratore in Italia avverrà in esecuzione di un ulteriore e diverso rapporto commerciale che l'impresa utilizzatrice intrattiene con una seconda impresa (destinataria della prestazione lavorativa), diverso dalla somministrazione di manodopera per il divieto di doppia somministrazione, nonché la fattispecie di "distacco a catena in uscita" in cui l'impresa utilizzatrice con sede in Italia invierà i lavoratori somministrati presso un terzo e differente Stato membro in esecuzione di una prestazione di servizi, anche in tal caso differente dalla somministrazione.

Laddove, nel corso di una attività di vigilanza, si rilevi la violazione del divieto della "doppia somministrazione" bisognerà informare l'autorità competente del paese presso il quale il lavoratore risulta inviato, mentre il soggetto responsabile del trattamento economico e normativo e degli adempimenti formali andrà sempre individuato nell'agenzia di somministrazione.

L'invio in Italia del lavoratore somministrato dovrà essere comunicato entro le ore ventiquattro del giorno antecedente mediante l'utilizzo del Modello UNI – Distacco UE disponibile sulla piattaforma dedicata, mentre l'impresa distaccante sarà tenuta alla conservazione della documentazione concernente il rapporto di lavoro e la nomina dei referenti.

L'impresa utilizzatrice straniera dovrà consegnare copia dell'informativa all'impresa italiana, destinataria finale della prestazione, di modo che possa esibirla agli organi di controllo e la violazione sarà punita con la sanzione da 180 a 600 euro per ciascun lavoratore interessato.

L'art. 10-bis, comma 1, ha disposto l'obbligo per l'impresa italiana di comunicare all'agenzia di somministrazione straniera le condizioni di lavoro e di occupazione per garantire l'equità di trattamento con i dipendenti, a parità di mansioni svolte.

In merito alla valutazione della liceità del distacco occorrerà accertare l'effettiva presenza sul mercato dell'impresa utilizzatrice in termini di effettività dell'attività imprenditoriale e di analisi del rapporto commerciale, disponendo che, nei distacchi a catena, l'ingresso per effetto di un ulteriore rapporto di somministrazione debba considerarsi irregolare.

La Direttiva n. 957/2018 ha, pertanto, enfatizzato la responsabilità dell'agenzia di somministrazione, imponendole un peculiare onere di diligenza nell'assumere i necessari elementi informativi in ordine alla provenienza dei lavoratori inviati e ha sottolineato che, in presenza di certificati A1, il rapporto previdenziale resterà incardinato nello Stato in cui è stabilita l'agenzia di somministrazione.

Inoltre le "tariffe minime salariali" sono state sostituite dalla classica retribuzione, ispirata ai principi di proporzionalità e sufficienza, riconoscendo le indennità erogate al lavoratore per il distacco che non siano versate a titolo di rimborso delle spese sostenute.

Nell'ipotesi del distacco "di lunga durata" per oltre 12 mesi bisognerà rimandare l'attenzione ai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, fatta eccezione per le procedure di cessazione del contratto di lavoro, per le clausole di non concorrenza e per la previdenza integrativa di categoria", che rimangono regolate dallo Stato d'origine.

La durata del distacco va verificata anche nei casi in cui sussistano delle eventuali interruzioni e nelle ipotesi di distacco a catena in entrata, tenendo presente che la temporanea sospensione del lavoro da parte del lavoratore distaccato dovuta a ferie, malattia o corsi di formazione non costituisce un'interruzione del periodo di distacco, che il rientro del lavoratore nello Stato di provenienza prima del termine previsto comporta l'interruzione del distacco e che, in caso di distacchi consecutivi nello stesso Stato membro e presso la medesima impresa, il secondo sarà considerato separato solo se viene rispettato un periodo di interruzione di almeno due mesi.

La Direttiva 2018/957 ha inteso anche potenziare la cooperazione amministrativa attraverso la piattaforma IMI e, in caso di omissioni o di ritardi persistenti nel fornire le informazioni necessarie, l'Ispettorato nazionale del lavoro sarebbe stato tenuto a comunicarlo tempestivamente alla Commissione europea.

Relativamente alla notifica dei provvedimenti sanzionatori emessi nei confronti dell'impresa distaccante è opportuno ricordare che la Direttiva n. 2014/67 del 15 maggio 2014, all'art. 15, disponeva l'impossibilità del recupero di una sanzione o una ammenda laddove il corrispondente reclamo fosse stato impugnato o oggetto di ricorso nello Stato membro.

Ne consegue che laddove la notifica venga effettuata contestualmente ai trasgressori, il successivo ricorso presentato dall'impresa destinataria della prestazione lavorativa dovrebbe essere comunicato tramite piattaforma IMI ai fini della sospensione della procedura di notifica e, qualora non fosse possibile assicurare un allineamento dei termini di notifica, bisognerebbe attendere lo spirare del termine per la presentazione e per la successiva decisione del ricorso e, per attivare la procedura di recupero, la conclusiva sentenza favorevole per l'amministrazione.

## AREE DI CRISI COMPLESSA: STOP ALLE RIDUZIONI PER MOBILITÀ IN DEROGA

**C**on la circolare n. 158 del 22 ottobre 2021, l'Inps ha fornito importanti istruzioni relative alla sospensione dell'applicazione delle riduzioni sugli importi del trattamento di mobilità in deroga nei casi di terza e quarta proroga (ai sensi dell'articolo 38, comma 2-bis, del decreto-legge n. 73/2021, c.d. decreto Sostegni bis).

Come noto, l'articolo 1, comma 289, della legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021), ha prorogato anche per il 2021 il trattamento di mobilità in deroga, per un arco temporale massimo di dodici mesi, in favore dei lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa e che, alla data del 1° gennaio 2017, risultino beneficiari di un trattamento di mobilità ordinaria o di un trattamento di mobilità in deroga ai sensi dell'articolo 53-ter del dl n. 50/2017 convertito dalla legge n. 96/2017.

Il rinnovo della misura potrà avvenire a condizione che ai medesimi lavoratori siano contestualmente applicate le misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale da comunicare all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'articolo 2, comma 66, della legge 28 giugno 2012, n. 92, prevede tuttavia che la misura dei trattamenti sia ridotta del 10 per cento nel caso di prima proroga, del 30 per cento nel caso di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di proroghe successive.

Conseguentemente agli stanziamenti per il completamento dei piani di recupero occupazionale, di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotti dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178, acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, le Regioni potranno utilizzare anche per il 2021 le risorse residue dei precedenti finanziamenti perseguendo l'intento di semplificare, in un'unica disposizione di carattere generale, tutti gli interventi susseguitesisi nel tempo che fanno riferimento all'articolo 44, comma 11-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, pur in assenza di una proroga specifica delle singole misure.

Alla luce dell'interpretazione ministeriale di cui sopra, saranno implicitamente prorogati e rifinanziati anche i trattamenti di integrazione salariale straordinaria, per i quali la legge 23 luglio 2021, n. 106 ha previsto che "al fine di non applicare, con riferimento al periodo dal 1° febbraio al 31 dicembre 2021, ai lavoratori beneficiari delle misure di cui all'articolo 53-ter del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, come prorogate per l'anno 2021 ai sensi dell'articolo 1, comma 289, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, le riduzioni previste dall'articolo 2, comma 66, secondo periodo, della legge 28 giugno 2012, n. 92, degli importi del trattamento di mobilità in deroga nei casi di terza e quarta proroga, è stanziato l'importo di 500.000 euro per l'anno 2021, che costituisce limite massimo di spesa".

Stante ciò, per il periodo dal 1° febbraio 2021 al 31 dicembre 2021, agli importi in pagamento per i trattamenti di mobilità in deroga, concessi come terza e quarta proroga ai lavoratori beneficiari che operino nelle aree di crisi complessa riconosciute ai sensi dell'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 134, non si applicheranno le riduzioni previste dal secondo periodo

del comma 66 dell'articolo 2 della legge n. 92/2012. Nello specifico, stante il disposto dell'articolo 38, comma 2-bis, del decreto-legge n. 73/2021, agli importi relativi ai trattamenti di mobilità in deroga, nei casi di terza e quarta proroga, non si applica l'abbattimento del 40 per cento previsto dal secondo periodo del comma 66 dell'articolo 2 della legge n. 92/2012. Continueranno, invece, a trovare applicazione, rispettivamente, le riduzioni del 10 per cento e del 30 per cento previste dalla medesima norma nei casi di prima e seconda proroga. Il suddetto beneficio sarà applicato dall'Istituto d'ufficio, senza necessità di una specifica domanda da parte degli interessati.

## VIRUS NELLA RETE AZIENDALE: LECITO IL CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO SUL PC DEL DIPENDENTE

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25732 dello scorso 22 settembre 2021 è intervenuta in materia di controlli difensivi volti ad accertare gli illeciti del lavoratore che utilizzi il computer aziendale per la navigazione online a scopi personali, statuendo che in tale ipotesi non trova applicazione l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

La dipendente di una fondazione veniva licenziata a seguito della diffusione di un virus nella rete aziendale propagatosi a causa dell'utilizzo improprio del pc aziendale. La lavoratrice, infatti, veniva accusata di aver visitato siti non sicuri anche durante l'orario di lavoro, spesso interrompendo la propria prestazione lavorativa. Avverso tale provvedimento proponeva opposizione la dipendente ottenendo, però, il rigetto delle proprie pretese. Secondo la Corte d'appello, infatti, i dati che la fondazione aveva acquisito dal browser del computer aziendale potevano essere conservati "ai fini della loro eventuale acquisizione da parte dell'autorità giudiziaria"; inoltre, veniva escluso che fosse configurabile la violazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori in quanto, come già rilevato dal Tribunale, il controllo sul computer aziendale si era reso necessario per verificare l'origine del virus che aveva infettato il sistema informatico della Fondazione, criptando dati e causandone in parte irrimediabilmente la perdita.

Contro la decisione della Corte ricorreva per Cassazione la lavoratrice con tre motivi. Con il primo motivo denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e dell'art. 160 del Codice della privacy, per avere la Corte ritenuto utilizzabili ai fini disciplinari le informazioni acquisite in violazione dei diritti di informativa e dei diritti stabiliti dal codice della privacy. Con il secondo motivo di ricorso lamentava la violazione dell'art. 18 dello Statuto, nonché l'art. 1370 c.c., con riguardo alle disposizioni del codice etico e del sistema disciplinare della fondazione che prevedono l'applicazione di sanzioni espulsive sulla base di una graduazione di mancanze da gravi a gravissime legate anche all'esistenza di danni per l'ente: qualora venissero ritenute illegittime le accuse mosse alla dipendente, per violazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, la Corte di merito non avrebbe potuto distaccarsi dalla tipizzazione degli illeciti contenuta nel codice etico e nel sistema disciplinare. Infine, con il terzo motivo la ricorrente si doleva di violazioni in ambito procedurale.

L'esame degli Ermellini prendeva avvio dal primo motivo che per la prima volta ha posto il problema della compatibilità dei c.d. "controlli difensivi" (concetto elaborato dalla giurisprudenza precedentemente alla modifica dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori recata dal D. Lgs. n. 151 del 2015, art. 23, uno dei decreti del c.d. Jobs Act) con l'attuale assetto normativo. L'originaria versione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (rubricato "Impianti audiovisivi") contemplava, in sostanza, due livelli di protezione della sfera privata del lavoratore: uno pieno, mediante la previsione del divieto assoluto di uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori non sorretto da ragioni inerenti all'impresa (ossia, il cd. controllo fine a sé stesso); l'altro affievolito, ove le ragioni del controllo fossero riconducibili ad esigenze oggettive dell'impresa, ferma restando l'attuazione del controllo stesso con l'osservanza di determinate "procedure di garanzia".

Secondo un recente indirizzo giurisprudenziale, tuttavia, esulano dall'ambito di applicazione dell'art. 4 e non richiedono l'osservanza delle garanzie ivi previste, i "controlli difensivi" da parte del datore se diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale, tanto più se disposti ex

post, ossia dopo l'attuazione del comportamento in addebito, così da prescindere dalla mera sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa. Uno dei presupposti che rendono legittima l'attivazione di tali controlli è rappresentato dalla circostanza per cui si sospetta il compimento di un illecito, da parte del dipendente, lesivo del patrimonio o dell'immagine aziendale.

Va evidenziato, a tale riguardo, che i controlli aventi ad oggetto il patrimonio aziendale sono, ai sensi della nuova versione dell'art. 4, assoggettati ai presupposti di legittimità ivi previsti. Occorre perciò distinguere tra

- controlli a difesa del patrimonio aziendale, che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione di lavoro che li pone a contatto con tale patrimonio e
- "controlli difensivi" in senso stretto, diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili - in base a concreti indizi - a singoli dipendenti, anche se questo si verifica durante la prestazione di lavoro.

Ciò, naturalmente, non vuol dire che il datore di lavoro in presenza di un sospetto di attività illecita, possa avere mano libera nel porre in essere controlli sul lavoratore interessato. Occorrerà dunque, nel rispetto della normativa Europea, assicurare un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, con un contemperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto.

Nel caso di specie, l'attività lavorativa era stata sottoposta a verifica non durante il suo svolgimento, ma ex post e quale effetto indiretto di operazioni tecniche condotte su strumenti di lavoro appartenenti al datore di lavoro e finalizzate all'indifferibile ripristino del sistema informatico aziendale. In tale quadro, secondo gli Ermellini, perderebbe quindi ogni importanza l'eccezione inutilizzabilità probatoria dei dati informatici acquisiti, inutilizzabilità ascritta dalla lavoratrice alla da lei allegata illecita acquisizione, presupposto da escludersi processualmente.

Pertanto, accolto il primo motivo e rimasti assorbiti gli altri, la Suprema Corte cassava la sentenza rinviandola alla Corte d'appello territorialmente competente la quale dovrà attenersi al principio di diritto secondo cui "sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto".

## FOCUS

### CREDITO D'IMPOSTA FORMAZIONE 4.0, AL VIA LE COMUNICAZIONI PER LA FRUIZIONE

Le imprese che sostengono spese per la formazione del personale nell'ambito delle tecnologie 4.0 possono aver diritto a un credito d'imposta. In particolare, la misura del credito d'imposta varia in relazione alle dimensioni dell'impresa: dal 30% al 60% delle spese ammissibili, fino a un massimo di 300.000 euro per le piccole imprese e di 250.000 euro per quelle medie. Nondimeno, la legge di Bilancio 2021 ha altresì ampliato le tipologie di spesa agevolabili.

In sostanza, la misura è volta a sostenere le imprese nel processo di trasformazione tecnologica e digitale creando o consolidando le competenze nelle tecnologie 4.0. Più in dettaglio, il credito d'imposta è riconosciuto in misura del:

- 50% delle spese ammissibili e nel limite massimo annuale di € 300.000 per le micro e piccole imprese
- 40% delle spese ammissibili nel limite massimo annuale di € 250.000 per le medie imprese
- 30% delle spese ammissibili nel limite massimo annuale di € 250.000 le grandi imprese.

Inoltre, la misura del credito d'imposta è aumentata entro i limiti massimi annui al 60% nel caso in cui i destinatari della formazione ammissibile rientrino nelle categorie dei lavoratori dipendenti svantaggiati o molto svantaggiati.

Sono ammissibili al credito d'imposta una serie di spese:

- spese di personale relative ai formatori per le ore di partecipazione alla formazione;
- costi di esercizio relativi a formatori e a partecipanti direttamente connessi al progetto di formazione (le spese di viaggio, i materiali e le forniture con attinenza diretta al progetto, l'ammortamento degli strumenti e delle attrezzature per la quota da riferire al loro uso esclusivo per il progetto di formazione; escluse invece le spese di alloggio, ad eccezione delle spese di alloggio minime necessarie per i lavoratori con disabilità);
- costi dei servizi di consulenza connessi al progetto di formazione;
- spese di personale relative ai partecipanti alla formazione e le spese generali indirette (es. spese amministrative, locazione, spese generali) per le ore durante le quali i partecipanti hanno seguito la formazione.

Le attività formative dovranno riguardare vendite e marketing, informatica, tecniche e tecnologia di produzione, mentre le tematiche della formazione 4.0 previste sono varie: big data e analisi dei dati; cloud; cyber security; simulazione e sistemi cyber-fisici; prototipazione rapida; sistemi di visualizzazione, realtà virtuale e realtà aumentata; robotica avanzata e collaborativa; interfaccia uomo macchina; manifattura additiva ossia la cd stampa tridimensionale; internet delle cose e delle macchine; integrazione digitale dei processi aziendali.

La misura si rivolge a tutte le imprese residenti nel territorio dello Stato indipendentemente dalla natura giuridica, dal settore economico di appartenenza, dalla dimensione, dal regime contabile e dal sistema di

determinazione del reddito ai fini fiscali. Sono escluse quelle in stato di liquidazione volontaria, fallimento, liquidazione coatta amministrativa, concordato preventivo senza continuità aziendale, altra procedura concorsuale nonché le imprese destinatarie di sanzioni interdittive. Inoltre, la fruizione del beneficio spettante è subordinata alla condizione del rispetto delle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e al corretto adempimento degli obblighi di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei lavoratori.

L'erogazione della formazione deve avvenire internamente attraverso personale dipendente mentre, nel caso in cui le attività di formazione siano erogate da soggetti esterni all'impresa, si considerano ammissibili solo le attività commissionate a soggetti accreditati o ad università, pubbliche o private. Operativamente, il credito d'imposta deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in cui sono state sostenute le spese e in quelle relative ai periodi d'imposta successivi fino a quando se ne conclude l'utilizzo. Il credito è utilizzabile, esclusivamente in compensazione, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello di sostenimento delle spese ammissibili, presentando il modello F24 attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate. Ad ogni modo, ai fini dell'ammissibilità al credito l'effettivo sostenimento delle spese ammissibili deve risultare da apposita certificazione.

Le imprese beneficiarie del credito d'imposta sono inoltre tenute a redigere e conservare una relazione che illustri le modalità organizzative e i contenuti delle attività di formazione svolte, la relativa documentazione contabile e i registri con i nominativi di svolgimento delle attività formative sottoscritti dal personale discente e docente o dal soggetto formatore esterno all'impresa.

Le imprese che intendono fruire dell'agevolazione sono tenute ad effettuare apposita comunicazione al Ministero dello sviluppo economico. Il modello di comunicazione, firmato digitalmente dal legale rappresentante dell'impresa, va trasmesso a mezzo PEC all'indirizzo [formazione4.0@pec.mise.gov.it](mailto:formazione4.0@pec.mise.gov.it).



## IL QUESITO DEL MESE

### COB: COMUNICAZIONE NEL CASO DI PIÙ EVENTI



#### Richiesta:

Nel caso di un dipendente per il quale si verificano lo stesso giorno più eventi relativi alle COB (es. cambio di regime orario da part-time a full-time e cambio di condizione contrattuale da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato) deve essere inviata un'unica COB o una COB per ogni evento (quindi una per il passaggio da part-time a full-time e una per il passaggio da TD a TI)?

Nel caso ne debba essere inviata una sola, c'è una priorità da considerare sugli eventi? Nell'esempio va inviata la COB come passaggio di contratto (TD a TI) o come variazione di orario?



#### Risposta:

Accedendo all'area riservata delle Comunicazioni obbligatorie è presente un manuale utente.

Nel paragrafo dedicato alle trasformazioni viene detto

#### 5.3.3 Trasformazione

Questa sezione viene compilata nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore, di distacco del lavoratore.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia oggetto di più tipologie di trasformazione (esempio trasformazione contestuale del rapporto di lavoro da tempo determinato parziale a tempo indeterminato pieno), il modulo deve essere compilato ed inviato per ogni singola tipologia di trasformazione.

Quindi è necessario compilare una COB per ciascun evento.

## NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

### IMPOSTA SOSTITUTIVA DELL'IRPEF PER I TITOLARI DI REDDITI DA PENSIONE DI FONTE ESTERA

**C**on la risposta ad interpello numero 766 del 9/11/2021, l'Agenzia delle Entrate fornisce precisazioni in merito all'imposta sostitutiva dell'IRPEF, prevista per le persone fisiche titolari di redditi da pensione di fonte estera per i redditi prodotti all'estero ai sensi dell'articolo 24-ter del D.P.R. 917/1986.

#### QUESITO

L'Istante, persona fisica residente in Germania, intende trasferire la propria residenza fiscale in uno dei Comuni del mezzogiorno con meno di 20.000 abitanti.

A partire dal mese di settembre/ottobre 2021, l'Istante percepirà una pensione che sarà "erogata dallo Stato Federale della Germania "HESSEN", quindi da un ente pubblico per la sua attività di avvocato". Si tratta, in particolare, di una pensione erogata in base ad un obbligo di versamento dei contributi alla cassa degli avvocati "Anwltskammen".

L'Istante dichiara di detenere:

- conti correnti/depositi in ....., che producono interessi su conti correnti/depositi;
- una partecipazione pari al 95 per cento di una società, con sede in Liechtenstein, dalla quale lo stesso Istante percepisce dividendi. Questi ultimi sono ancorati alla percentuale di possesso della partecipazione e per la deliberazione della loro distribuzione è richiesta una percentuale del diritto di voto superiore al 50 per cento. La Società è compresa nella lista delle società abilitate dall'autorità di controllo dello Stato Liechtenstein FMA ("Finanzmarktaufsicht Liechtenstein"), allo svolgimento dell'attività d'investimento e amministrazione di patrimoni;
- dei lingotti d'oro che sono depositati presso una banca estera e che in futuro potrebbero essere ceduti.

Nella documentazione integrativa prodotta, l'Istante ha chiarito che:

- gli utili della Società estera sono tassati con l'imposta del 12,50 per cento;
- i dividendi percepiti dall'Istante per le partecipazioni detenute nella suddetta società sono attualmente tassati in Germania (paese di residenza fiscale dell'Istante) con un'imposta del 25 per cento;
- per la riscossione dei suddetti dividendi non si avvale di un intermediario.

L'Istante intende esercitare l'opzione per l'applicazione dell'articolo 24-ter del Testo unico delle imposte sui redditi approvato con d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (di seguito Tuir). A tal fine, chiede di sapere:

- a) se possa accedere al regime per l'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF, prevista per le persone fisiche titolari di redditi da pensione di fonte estera di cui allo stesso articolo 24-ter e con quali modalità;
- b) se gli altri redditi prodotti all'estero (interessi e gli altri proventi derivanti da depositi e conti correnti bancari nonché i dividendi percepiti) sono soggetti all'applicazione del regime previsto dallo stesso articolo 24-ter del Tuir;

c) quali siano gli effetti, ai fini dell'accesso al regime opzionale, in caso di omesso o parziale versamento dell'imposta sostitutiva.

#### SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

Con riferimento al primo quesito, l'Istante, in quanto titolare di una pensione di fonte estera, ritiene di poter accedere al regime agevolato di cui all'articolo 24-ter del Tuir.

Nel caso in cui trasferisca la residenza fiscale nella seconda parte dell'anno 2021, l'Istante ritiene di poter accedere al regime opzionale a partire dal periodo d'imposta 2022, optando per tale regime nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta 2022 (Modello redditi PF 2023).

Premesso che la pensione estera, a parere dell'Istante, è assoggettabile all'imposta sostitutiva nella misura del 7 per cento, con riferimento al secondo quesito, ritiene che:

1. gli interessi e i proventi derivanti dai depositi e conti correnti detenuti presso le banche estere, rientrino nella fattispecie di cui al comma 1, lettera b), ultimo periodo, del citato articolo 23 del Tuir, con la conseguenza che detti interessi e proventi non sarebbero assoggettabili a tassazione in Italia (nemmeno con l'imposta sostitutiva del 7 cento);
2. nel caso in cui ceda i lingotti d'oro detenuti in cassette di sicurezza presso banche estere l'eventuale plusvalenza non debba essere assoggetata a tassazione in Italia (nemmeno con l'imposta sostitutiva del 7 cento). In quanto tali plusvalenze rientrerebbero in una delle fattispecie di esclusione di cui all'articolo 23, comma 1, lettera f), del Tuir;
3. i dividendi derivanti dalla partecipazione detenuta nella Società estera sarebbero assoggettati all'imposta sostitutiva del 7 per cento.

In relazione all'ultimo quesito, l'Istante ritiene che l'omesso o parziale versamento dell'imposta sostitutiva comporti la cessazione/preclusione dell'applicazione del regime opzionale, salvo l'eventuale ravvedimento entro la data di scadenza del pagamento del saldo relativo al periodo d'imposta successivo a quello a cui l'omissione si riferisce.

#### PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

In via preliminare, si evidenzia che l'accertamento dei presupposti per stabilire l'effettiva residenza fiscale costituisce una questione di fatto che non può essere oggetto di istanza di interpello ai sensi dell'articolo 11 della legge n. 212 del 2000 (cfr. circolare n. 9/E del 1° aprile 2016).

L'articolo 1, comma 273, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 ("Legge di bilancio 2019") ha inserito l'articolo 24-ter del Tuir (successivamente modificato dal decreto legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e, dall'articolo 9-ter, comma 1, del decreto legge 24 ottobre 2019, n. 123, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 dicembre 2019, n. 156), prevedendo un nuovo regime di imposizione sostitutiva dell'IRPEF per le persone fisiche titolari di redditi da pensione di fonte estera.

In particolare, il comma 1 dell'articolo 24-ter disciplinante l'«Opzione per l'imposta sostitutiva sui redditi delle persone fisiche titolari di redditi da pensione di fonte estera che trasferiscono la propria residenza fiscale nel Mezzogiorno» prevede che: «le persone fisiche, titolari dei redditi da pensione di cui all'articolo 49, comma

2, lettera a), erogati da soggetti esteri, che trasferiscono in Italia la propria residenza ai sensi dell'articolo 2, comma 2, in uno dei comuni appartenenti al territorio delle regioni Sicilia, Calabria, Sardegna, Campania, Basilicata, Abruzzo, Molise e Puglia, con popolazione non superiore a 20.000 abitanti, e in uno dei comuni con popolazione non superiore a 3.000 abitanti compresi negli allegati 1, 2 e 2-bis al decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, possono optare per l'assoggettamento dei redditi di qualunque categoria, prodotti all'estero, individuati secondo i criteri di cui all'articolo 165, comma 2, a un'imposta sostitutiva, calcolata in via forfettaria, con aliquota del 7 per cento per ciascuno dei periodi di imposta di validità dell'opzione».

Con la circolare 17 luglio 2020, n. 21/E, sono stati forniti i chiarimenti sull'ambito applicativo della disciplina in esame, cui si rinvia per eventuali approfondimenti.

In particolare, il regime opzionale in questione si applica alle persone fisiche, che trasferiscono la propria residenza fiscale in taluni Comuni del Mezzogiorno o in uno dei Comuni con popolazione non superiore a 3.000 abitanti, rientranti nelle zone colpite dal sisma del 24 agosto 2016, del 26 e 30 ottobre 2016 e del 18 gennaio 2017.

L'opzione per il regime consente al contribuente di assoggettare a imposizione sostitutiva, calcolata in via forfettaria, con aliquota del 7 per cento per ciascuno dei periodi d'imposta di validità dell'opzione, i redditi di qualunque categoria prodotti all'estero, individuati ai sensi dell'articolo 165, comma 2, del Tuir. Quest'ultima disposizione stabilisce che «i redditi si considerano prodotti all'estero sulla base di criteri reciproci a quelli previsti dall'articolo 23 per individuare quelli prodotti nel territorio dello Stato».

Come chiarito nella citata circolare n. 21/E del 2020, viene ripreso l'approccio già adottato dall'ordinamento ai fini del credito d'imposta per redditi prodotti all'estero, basato sulla lettura "a specchio", secondo cui i redditi si considerano prodotti all'estero sulla base dei medesimi criteri di collegamento enunciati dall'articolo 23 del Tuir per individuare quelli prodotti nel territorio dello Stato da parte di soggetti non residenti, applicati con un metodo rovesciato.

In base all'articolo 23 sopracitato, ai fini dell'applicazione dell'imposta nei confronti dei non residenti, un reddito è da considerare come prodotto nel territorio dello Stato quando sia possibile stabilirne il collegamento con una fonte produttiva situata in Italia, sulla base di precisi parametri che il legislatore interno ha tipizzato.

Reciprocamente, un reddito si considera prodotto all'estero soltanto nelle ipotesi esattamente speculari a quelle normativamente previste, a prescindere dai criteri di collegamento adottati dallo Stato della fonte.

Come chiarito nella citata circolare, le esclusioni previste al comma 1, lettera b) ed f) dell'articolo 23 del Tuir, non modificando il collegamento oggettivo tra la fonte produttiva del reddito ed il territorio dello Stato, non fanno venir meno la qualifica di " redditi prodotti all'estero" in situazione rovesciata.

Ciò significa che, ad esempio, gli interessi derivanti da conti correnti bancari corrisposti al neo residente (soggetto che trasferisce la residenza in Italia) da soggetti esteri o la plusvalenza che lo stesso realizza a seguito della cessione di partecipazioni non qualificate in società estere, negoziate in mercati regolamentati, siano da considerare redditi prodotti all'estero e, come tali, suscettibili di rientrare nel perimetro applicativo dell'articolo 24-ter del Tuir. Sono altresì, da considerare redditi prodotti all'estero, tra l'altro, le plusvalenze

di cui alla lettera c-ter) dell'articolo 67 del Tuir, tra cui rientrano, per quanto di interesse, le plusvalenze "rinvenienti da depositi o conti correnti di metalli preziosi .....".

Con riferimento al trattamento dei dividendi percepiti da parte di un neo residente, in base alla lettura a specchio dell'articolo 23, comma 1, lettera b), del Tuir, si evince, che si considerano prodotti all'estero i redditi di capitale, tra cui rientrano le distribuzioni di utili, corrisposti da soggetti non residenti. Pertanto, come chiarito nella circolare 23 maggio 2017, n. 17/E (in materia di applicazione dell'articolo 24-bis del Tuir), le distribuzioni di utili effettuate da una Società residente in uno Stato estero, seppure a regime fiscale privilegiato, si considerano incluse tra i redditi esteri rispetto ai quali l'imposta sostitutiva esaurisce il prelievo.

Tali principi possono essere applicati anche con riferimento ai dividendi percepiti dal neo residente che esercita l'opzione per il regime dell'articolo 24-ter del Tuir. Nell'ipotesi in cui la riscossione dei dividendi non avviene per il tramite di un intermediario residente, trova applicazione il principio contenuto nell'articolo 18 del Tuir e, pertanto, l'imposta sostitutiva si applica sull'importo al lordo delle eventuali ritenute operate all'estero.

L'imposta sostitutiva prevista dall'articolo 24-ter del Tuir esaurisce l'obbligazione tributaria dovuta in Italia sui redditi prodotti all'estero che, pertanto, non dovranno subire alcun'altra imposta sostitutiva o ritenuta.

Nella citata circolare n. 21/E del 2020, è stata pubblicata una tabella riassuntiva dei redditi esteri che, per effetto del valido esercizio dell'opzione per il regime di cui all'articolo 24-ter del Tuir, non sconteranno più la "ritenuta d'ingresso" prevista dalla vigente normativa domestica, cui si rinvia per eventuali approfondimenti.

Ai sensi del comma 2 di cui al citato articolo 24-ter, l'opzione può essere esercitata dalle persone fisiche che non siano state fiscalmente residenti in Italia nei cinque periodi di imposta precedenti a quello in cui l'opzione diviene efficace e trasferiscono la residenza da paesi con i quali sono in vigore accordi di cooperazione amministrativa.

In base al comma 4, l'opzione è valida per i primi nove periodi d'imposta successivi al periodo di imposta in cui avviene il trasferimento della residenza fiscale (anno in cui l'opzione diviene efficace).

La medesima opzione deve essere esercitata nella dichiarazione dei redditi

relativa al periodo di imposta in cui viene trasferita la residenza in Italia ed è efficace a decorrere da tale periodo d'imposta (comma 5).

In relazione a tale ultima condizione, si rammenta che, come precisato nella citata circolare n. 21/E del 2020, ai fini delle imposte sui redditi si considerano residenti le persone che per la maggior parte del periodo d'imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile.

Pertanto, tenuto conto che per le persone fisiche il periodo d'imposta coincide con l'anno solare, un soggetto che si sia trasferito in Italia dopo il 2 luglio (1° luglio nel caso di anno bisestile) non può essere considerato fiscalmente residente per quell'anno, non integrando i requisiti del radicamento della residenza. Tale contribuente può applicare il regime a partire dall'anno successivo e per ulteriori 9 anni. Il versamento dell'imposta sostitutiva dovuta deve essere effettuato in unica soluzione entro il termine previsto per il versamento del saldo delle imposte sui redditi.

Per l'accesso al regime in argomento è necessaria, la titolarità da parte delle persone fisiche «dei redditi da pensione di cui all'articolo 49, comma 2, lettera a), erogati da soggetti esteri». I soggetti, che intendono esercitare l'opzione, devono pertanto essere destinatari di trattamenti pensionistici di ogni genere e di assegni ad essi equiparati erogati esclusivamente da soggetti esteri. Sono esclusi dal regime in esame, invece, i soggetti non residenti che percepiscono redditi erogati da un istituto di previdenza residente in Italia.

Infine, l'articolo 24-ter, comma 7, quarto periodo, stabilisce che «gli effetti dell'opzione cessano, altresì, in caso di omesso o parziale versamento dell'imposta sostitutiva di cui al comma 1 nella misura e nel termine previsto».

Tuttavia, gli effetti dell'opzione non cessano nell'ipotesi in cui «il versamento dell'imposta sostitutiva venga effettuato entro la data di scadenza del pagamento del saldo relativo al periodo d'imposta successivo a quello cui si riferisce l'omissione».

Pertanto, come chiarito nella citata circolare n. 21/E del 2020, il contribuente che non abbia provveduto al pagamento, in tutto o in parte, dell'imposta sostitutiva permane nel regime, laddove l'imposta venga corrisposta entro la data di scadenza del pagamento del saldo, relativo al periodo d'imposta successivo a quello in cui l'omissione è stata effettuata, a condizione che l'opzione sia stata correttamente esercitata nei termini ordinari di presentazione della dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in cui è stata trasferita la residenza, o al più tardi entro i 90 giorni successivi.

Con riferimento alla fattispecie in esame, si ritiene che l'Istante, nel rispetto dei principi sopra evidenziati, dal periodo d'imposta 2022 ed al ricorrere delle altre condizioni previste dal citato articolo 24-ter del Tuir, possa beneficiare del regime in argomento, esercitando la relativa opzione nel Modello Redditi PF 2023.

Nel caso di specie, sulla base di quanto già chiarito dalla prassi, rientrano, quindi, nell'ambito applicativo dell'imposta sostitutiva del 7 per cento gli interessi derivanti da conti correnti e depositi bancari detenuti presso le descritte banche estere nonché eventuali plusvalenze che si dovessero generare dalla cessione dei lingotti d'oro, detenuti nelle cassette di sicurezza presso banche estere nonché i dividendi percepiti in relazione alla partecipazione posseduta nella Società estera, secondo quanto sopra precisato.

Il presente parere viene reso sulla base degli elementi e dei documenti presentati, assunti acriticamente così come illustrati nell'istanza di interpello, nel presupposto della loro veridicità e concreta attuazione del contenuto.

Pertanto, la seguente risposta si basa sui fatti e sui dati così come prospettati nell'istanza di interpello, fermo restando, l'ordinario potere di verifica e di accertamento dell'Amministrazione finanziaria anche con riferimento all'effettiva residenza all'estero dell'Istante.

## RASSEGNA PERIODICA

### MINISTERO DEL LAVORO, ONLINE IL SISTEMA DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA E DISTACCO.

**C**on un comunicato sul proprio sito istituzionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lo scorso 26 ottobre, ha avvisato che a decorrere dal 2 novembre è disponibile una nuova versione della procedura telematica “Distacco transnazionale”.

Si tratta della medesima procedura già implementata in precedenza, che però ha necessitato di alcuni aggiornamenti a seguito della pubblicazione nella sezione Pubblicità Legale del sito del Decreto n. 170 del 6 agosto 2021 del Ministero del Lavoro. Dallo scorso 2 novembre 2021, infatti, sono entrati in vigore gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai prestatori di servizi al Ministero in relazione ai lavoratori distaccati di lunga durata in Italia.

**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).