



LAVORO

3

» IL LAVORATORE CHE NON SI VACCINA RISCHIA IL LICENZIAMENTO?

5

» ACCORDO COLLETTIVO DI RISOLUZIONE CONSENSUALE:
UN'ALTERNATIVA AL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

7

» RINNOVATO IL CCNL DELLE AZIENDE METALMECCANICHE
INDUSTRIALI

9

» OBBLIGO DI PRESENTAZIONE DEL MODELLO 730 PER CHI HA
PERCEPITO AMMORTIZZATORI SOCIALI A PAGAMENTO DIRETTO

10

» AMMINISTRATORE E SOCIO DI SRL: STOP ALLA DOPPIA ISCRIZIONE
INPS

12

» LAVORO DOMESTICO (COLF E BADANTI) CONTRIBUZIONE 2021

14

» RINNOVO CCNL LAVORO DOMESTICO: PRINCIPALI NOVITÀ

16

» L'IMPONIBILE CONVENZIONALE DEI COOPERANTI: AGGIORNAMENTI E
NUOVA PRASSI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

IL LAVORATORE CHE NON SI VACCINA RISCHIA IL LICENZIAMENTO?

Estratto di alcune riflessioni pubblicate per mementopiu.it per Giuffrè Francis Lefebvre

Da quando la stampa ha riportato il caso del licenziamento di sette infermieri avvenuto in uno dei land tedeschi più colpiti dal Covid-19 della Germania, la Sassonia-Anhalt, la questione vaccino/licenziamento è uscita dal dibattito dottrinario per entrare nel vissuto delle imprese.

I sette infermieri licenziati erano adibiti ad un servizio a domicilio per anziani a Dessau e, a quanto si apprende dalla stampa, sarebbero stati licenziati perché si sarebbero rifiutati di farsi vaccinare dopo diversi solleciti da parte dell'azienda. La questione sia in Italia che nel resto d'Europa, per il momento, coinvolge quasi esclusivamente le professioni sanitarie perché sono le uniche ad essere interessate dalle prime campagne vaccinarie.

Al fine di inquadrare correttamente la problematica bisogna partire da una lettura sistematica delle norme che proteggono la salute dei lavoratori, la libertà d'impresa e la libera determinazioni di sottoporsi a qualunque trattamento sanitario da parte del cittadino.

A nostro avviso l'analisi non può che partire dall'art. 2087 del Codice civile che impone al datore di lavoro di porre in essere tutte le misure di sicurezza atte a garantire e proteggere i propri dipendenti e collaboratori. In caso di inadempienza il datore rischia, in caso di infortunio e ricordiamo che in alcuni casi il contagio da Covid 19 è assimilato immediatamente ad infortunio sul lavoro, di risponderne civilmente e penalmente. Questo per esempio è il caso delle strutture sanitarie.

La Direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020, per garantire il rigoroso rispetto e l'applicazione delle disposizioni nazionali che recepiscono le norme dell'UE in tema di salute e sicurezza sul lavoro a tutela di tutti i lavoratori contro la pandemia di Covid 19, classifica appunto la SARS-CoV-2 come patogeno per l'uomo del gruppo di rischio 3 ed estende al Covid-19 le misure di prevenzione previste nella Direttiva 2000/54/CE dedicata alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti biologici durante il lavoro e adottate in Italia nel Titolo X del D.Lgs. n. 81/2008 (TU Sicurezza luoghi di lavoro).

È opportuno ricordare come la Direttiva n. 739 sia già stata recepita nel nostro Paese con due decreti legge emergenziali (DL 125/2020 e DL 149/2020 rispettivamente convertiti in legge 159/2020 e legge 176/2020, di conversione del dl 137/2020).

In tema di sicurezza sul luogo di lavoro il datore di lavoro ha come obbligo primario e non delegabile quello della individuazione e valutazione dei rischi (artt. 15 e 17 TUSL) e conseguentemente quello di attivare una sorveglianza sanitaria idonea a contrastare i rischi riscontrati e propri dell'attività lavorativa e dell'ambiente in cui la stessa viene svolta.

A seguito di ciò, una volta classificato il rischio Covid-19 tra quelli soggetti alle misure di prevenzione e sicurezza che il datore di lavoro è tenuto ad assumere, non possiamo non rilevare come l'art. 279, c. 2 p. A, del Titolo X del TULS imponga al datore di lavoro "la messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente".

La circostanza che attualmente la somministrazione dei vaccini sia indisponibile per i privati datori di lavoro impone la lettura della norma nel senso che il datore deve comunque favorire la possibilità per il lavoratore di accedere alla vaccinazione.

Tale obbligo del datore di lavoro trova altresì fondamento nella tutela di rango costituzionale della salute pubblica (art 32 Cost.). Di contro lo stesso articolo della Costituzione ricorda come "nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge". E qui il punto. Il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere alle misure di sicurezza ritenute idonee per il lavoratore, i suoi colleghi e le parti terze che possono venire in contatto con il medesimo lavoratore ma allo stesso non può essere somministrato alcun trattamento sanitario senza la volontà del medesimo lavoratore che non sia imposto dalla legge.

In caso di indisponibilità di quest'ultimo alla vaccinazione ci si trova in una situazione di apparente stallo che, a nostro avviso, va valutata caso per caso a seconda dell'attività cui il lavoratore è addetto, delle scelte operate dall'imprenditore, della presenza di altri lavoratori cd. "fragili" in azienda. Tale valutazione passerà obbligatoriamente attraverso un aggiornamento del DVR, che come noto deve essere adeguato ai protocolli emergenziali. A seguito di tale aggiornamento bisogna ricordare come il primo obbligo del datore di lavoro nei confronti di tutti i suoi collaboratori sia quello di avviare idonei percorsi di formazione e informazione.

La cultura della sicurezza è il primo fattore di prevenzione dai rischi di infortunio e patologie sul lavoro. Il datore di lavoro deve procedere, anche per il tramite del medico competente, in con RSP e RLS, ad una seria ed efficace campagna informativa che può essere avviata anche con l'utilizzo delle risorse finanziarie messe a disposizione dai Fondi Interprofessionali.

A supporto di questa campagna di informazione, è questa la linea che stanno già seguendo alcune grandi aziende, potrebbe intervenire anche il sistema di welfare aziendale che supporti e incentivi, magari economicamente, la saggia scelta di vaccinarsi. Molti piani sanitari in ambito di sistemi di welfare aziendale oggi favoriscono la prevenzione attraverso controlli periodici con tamponi sierologici o molecolari in convenzione con centri autorizzati.

Se nonostante tutte le attività di moral suasion poste in essere il datore di lavoro dovesse rilevare continui rifiuti del lavoratore alla vaccinazione, previa valutazione dell'effettivo rischio contagio derivante dalla mansione esercitata o dal luogo di lavoro, lo stesso datore di lavoro dovrebbe obbligatoriamente agire in modo conseguente.

Nel caso in cui la mansione del lavoratore lo esponga ad un rischio aggravato fino a diventare specifico, pensiamo alle attività sanitarie e più in generale a quelle di diretto contatto con il pubblico, come nella GDO, e per le quali vige la presunzione semplice di infortunio di origine professionale, il datore di lavoro dovrà rimuovere lo stesso lavoratore da quella situazione.

Dovrà pertanto cercare, temporaneamente per tutta la durata della pandemia, o definitivamente una nuova collocazione naturalmente ove ciò risulti possibile. La collocazione a diversa mansione, obbligo di "repechage", deve comunque essere compatibile con gli assetti organizzativi aziendali come la giurisprudenza di Cassazione ricorda.

Anche in questo caso, salvo che il datore di lavoro non eserciti uno jus variandi di tipo meramente orizzontale e senza cambio di categoria legale, si dovrà giungere ad un accordo con il lavoratore

che dovrà accettare nelle sedi di cui all'articolo 2113 cc, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, le nuove mansioni (art. 3 D.lgs 81/2015). Motivazione dell'adibizione alle nuove mansioni sarà proprio l'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione.

Altra possibilità sarebbe quella dell'adozione dello smartworking, naturalmente ove ciò fosse compatibile con l'attività del lavoratore, anche in questo caso, superato il periodo emergenziale, è necessario acquisire il consenso del lavoratore.

Qualora tutte queste strade non portassero a soluzione del problema, né risultasse sufficientemente idonea l'introduzione di DPI particolari o di procedure di lavoro alternative per scongiurare il rischio contagio, non resterebbe altra strada per il datore di lavoro che quella della sospensione senza retribuzione del lavoratore o, in ultima ratio, del licenziamento.

La prima strada, anche nel caso in cui la richiesta di sospensione pervenisse dal lavoratore, avrebbe esclusivamente senso in via temporanea ma se lo stesso lavoratore non recedesse dalla posizione di non vaccinarsi non resterebbe in campo che la soluzione del licenziamento. Strada ovviamente impervia ma sicuramente, a valle di quanto evidenziato, l'unica possibile per proteggere per prima cosa la salute del lavoratore, quella dei suoi colleghi e scongiurare i rischi, in caso di contagio da Covid-19, a carico dello stesso datore di lavoro e del medico competente di sanzioni di tipo penale.

Appare quantomai opportuno che il Legislatore affronti il nodo relativo alle conseguenze della mancata vaccinazione in modo ampio per le conseguenze che questo punto può rappresentare per la possibile uscita dallo stato di crisi di economica e sociale che attualmente attanaglia in nostro Paese.

A cura di Paolo Stern e Michele Regina

ACCORDO COLLETTIVO DI RISOLUZIONE CONSENSUALE: UN'ALTERNATIVA AL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Come noto la Legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178 del 30 dicembre 2021) ha prorogato sino al 31 marzo 2021 il cosiddetto blocco dei licenziamenti per "giustificato motivo oggettivo", siano essi individuali che collettivi, intendendosi per tali tutti quei licenziamenti resi necessari da motivazioni rientranti nella sfera economico – produttiva - organizzativa dell'impresa.

La legge di bilancio ha altresì confermato alcune ipotesi di non operatività della temporanea impossibilità di recesso datoriale, tra le quali, molto interessante, quella rappresentata dall'accordo collettivo, stipulato tra azienda e organizzazioni sindacali, teso ad incentivare la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con i lavoratori che volontariamente manifestano la loro adesione all'accordo.

Tali lavoratori, una volta risolto consensualmente il rapporto di lavoro, potranno beneficiare del trattamento di disoccupazione. Giova ricordare inoltre che la fattispecie di risoluzione consensuale in parola, essendo collegata al "blocco dei licenziamenti" ha anch'essa una operatività limitata, allo stato, al 31 marzo 2021.

L'ACCORDO COLLETTIVO DI RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La norma dispone che l'accordo collettivo debba essere sottoscritto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, escludendo quindi l'ipotesi di firma con le RSA e RSU. Nell'accordo collettivo impresa e organizzazioni sindacali potranno individuare obiettivi criteri selettivi di accesso (es. profili professionali, anzianità aziendale, possibilità di accesso alla pensione, ecc.) al possesso dei quali i lavoratori potranno volontariamente presentare richiesta di adesione all'accordo che, evidentemente, conterrà il riconoscimento di un incentivo all'esodo per i lavoratori aderenti.

IL COSTO DELLA PROCEDURA

Come definitivamente confermato dal messaggio Inps n. 528 del 05 febbraio 2021, il datore di lavoro, oltre al pagamento delle somme concordate a titolo di incentivo all'esodo (sulle quali, ricordiamo, non è dovuta la contribuzione Inps) e delle competenze relative alla cessazione del rapporto di lavoro è tenuto, per ogni singolo lavoratore aderente, al pagamento del cosiddetto "Ticket licenziamento". L'importo, di misura variabile in funzione dei mesi di anzianità aziendale del singolo lavoratore, è pari per il 2021 ad un massimo di Euro 1.509,84 per ogni singolo lavoratore.

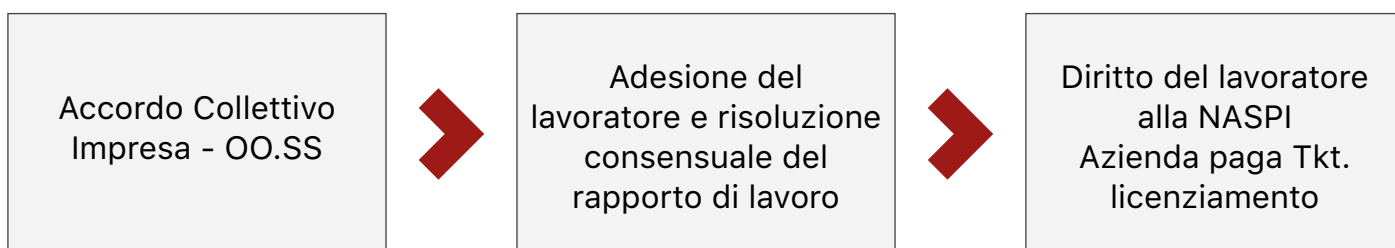
E' appena il caso di ricordare che il costo in termini di Ticket licenziamento per l'accordo collettivo di risoluzione consensuale in parola, è di gran lunga più contenuto di quello che un'impresa in area CIGS si troverebbe a pagare all'esito di una procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale, sia con accordo che senza accordo sindacale.

IL TRATTAMENTO DI NASPI

Il lavoratore aderente all'accordo di risoluzione consensuale avrà accesso al trattamento di NASPI. Per accedere al trattamento il lavoratore dovrà allegare alla domanda di NASPI copia dell'accordo sindacale collettivo e la documentazione comprovante la propria adesione come specificato dalla circolare Inps n. 111 del 29 settembre 2020.

A cura di Gianluca Petricca

ACCORDO RISOLUZIONE CONSUENSUALE IN SINTESI



RINNOVATO IL CCNL DELLE AZIENDE METALMECCANICHE INDUSTRIALI

Il 5 febbraio 2021, dopo una lunga trattativa influenzata da un evento pandemico senza precedenti, le parti sociali hanno siglato un'ipotesi di accordo per il comparto economico più importante del nostro paese.

Federmeccanica, Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil, dopo 13 mesi di trattativa, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per i prossimi 3 anni e mezzo.

Il nuovo CCNL, ora posto alla formalità del referendum dei lavoratori, prevedrà le seguenti novità:

- » **Inquadramento professionale:** il nuovo inquadramento sostituirà quello che era in vigore dal 1973 e prevedrà l'eliminazione dell'attuale primo livello. Tutti i lavoratori attualmente inquadrati al 1° livello passeranno automaticamente al 2° livello. E tutti i nuovi assunti verranno subito inquadrati al 2° livello. I livelli di professionalità saranno di 9 livelli, parametrati su quattro gradi di responsabilità (D-C-B-A).
D per ruoli operativi (2° e 3° Livello);
C per ruoli tecnico specifici (3s, 4° e 5° livello);
B per ruoli specialistici gestionali (5s, 6° e 7° livello);
A per ruoli di gestione del cambiamento e innovazione (8° livello).
Le declaratorie continuano ad essere uniche per operai, intermedi, impiegati e quadri.
- » **Lavoro agile:** è stata istituita una commissione nazionale per la definizione del quadro normativo del lavoro agile. Dovrebbe concludere i lavori entro la data della stesura finale del testo definitivo.
- » **Formazione professionale:** vengono confermate le 24 ore triennali di formazione ora a totale carico dell'azienda (non più 8 ore a carico del lavoratore). Le ore non utilizzate nel periodo 2016-2029 potranno essere utilizzate entro la fine del 2021. Il diritto alla formazione viene esteso anche ai lavoratori assunti a tempo determinato con durata superiore a 9 mesi. Viene istituita la Piattaforma Nazionale dei metalmeccanici per la formazione finanziata con il versamento, a carico delle aziende, di 1,5 euro per ogni dipendente.
- » **Flexible benefit:** vengono confermati i 200 euro all'anno.
- » **Fondo Cometa:** per i lavoratori con età inferiore a 35 anni che si iscriveranno al fondo Cometa a partire dal 1° giugno 2022, il contributo conto azienda aumenterà al 2,2% (prima era il 2%).
- » **Apprendistato:** si prevede l'aggiornamento della progressione retributiva e professionale che verrà portata al 85%, 90% e 95%.
- » **Elemento perequativo:** rimarrà invariato a 485 euro;
- » **Parte economica:** previsto un aumento nei 4 anni di 112,00 euro parametrato al 5° livello. A questo va aggiunto un aumento di 12,65 euro già riconosciuto a giugno 2020, per un

totale di aumento medio di 124,65 euro.

Gli aumenti salariali scatteranno sempre al 1° giugno di ogni anno.

Di seguito la tabella degli aumenti previsti.

CCNL AZIENDE METALMECCANICHE INDUSTRIALI IPOTESI DI ACCORDO DEL 5 FEBBRAIO 2021

		Minimo in	1 Giugno 2021		1 Giugno 2022		1 Giugno 2023		1 Giugno 2024		
Liv.	Liv.	Vigore €	Aumento €	Minimo €	Aumento €	Minimo €	Aumento €	Minimo €	Aumento €	Minimo €	Totale €
2	D1	1.468,71	20,18	1.488,89	20,18	1.509,07	21,79	1.530,86	28,25	1.559,11	90,40
3	D2	1.628,89	22,38	1.651,27	22,38	1.673,65	24,17	1.697,82	31,33	1.729,15	100,26
3S	C1	1.663,88	22,86	1.686,74	22,86	1.709,60	24,69	1.734,29	32,01	1.766,30	102,42
4	C2	1.699,07	23,34	1.722,41	23,34	1.745,75	25,21	1.770,96	32,68	1.803,64	104,57
5	C3	1.819,64	25,00	1.844,64	25,00	1.869,64	27,00	1.896,64	35,00	1.931,64	112,00
5S	B1	1.950,39	26,80	1.977,19	26,80	2.003,99	28,94	2.032,93	37,52	2.070,45	120,06
6	B2	2.092,45	28,75	2.121,20	28,75	2.149,95	31,95	2.181,00	40,25	2.221,25	128,80
7	B3	2.336,02	32,10	2.368,12	32,10	2.400,22	34,66	2.434,88	44,93	2.479,81	143,79
8	A1	2.392,00	32,86	2.424,86	32,86	2.457,72	35,49	2.493,21	46,01	2.539,22	147,22

A cura di Paolo Distrutti

OBBLIGO DI PRESENTAZIONE DEL MODELLO 730 PER CHI HA PERCEPITO AMMORTIZZATORI SOCIALI A PAGAMENTO DIRETTO

Tutti i dipendenti che nel corso del 2020, hanno ricevuto importi a titolo di cassa integrazione da parte dell'Inps o di altri strumenti a sostegno del reddito, dovranno presentare il modello 730. Se negli anni precedenti il personale dipendente, percettore di reddito da parte di un unico datore di lavoro, non abituato a detrarre alcuna spesa in sede di dichiarazione dei redditi e pertanto non avvezzo a provvedere alla compilazione del modello 730, ricevendo solo ed esclusivamente la Certificazione Unica dal proprio datore di lavoro; nel 2021 si troverà nella situazione di effettuare necessariamente la dichiarazione dei redditi mediante MODELLO 730.

La dichiarazione dei redditi - modello 730 - è quella dichiarazione mediante la quale si dichiara l'ammontare delle proprie entrate al fine di calcolarne la corretta imposta. Il modello 730, obbligatorio in tutti quei casi è presente più di una CU, può essere anche un'opportunità a favore del contribuente che attraverso la dichiarazione medesima, può recuperare una parte delle spese sostenute nel corso dell'anno.

Durante l'anno appena giunto a conclusione, a causa dell'emergenza epidemiologica in atto, molte aziende hanno dovuto necessariamente far ricorso agli ammortizzatori sociali Covid-19, avvalendosi del pagamento diretto da parte dell'Inps; pertanto i conguagli Irpef avvenuti con le spettanze di dicembre 2020, così come la Certificazione unica (CU) che emergeranno nei prossimi mesi, non hanno tenuto e non terranno conto delle prestazioni erogate dall'INPS (ammortizzatori sociali e simili), ma solo di quanto erogato direttamente dalle stesse.

Entro il prossimo 16.03.2021 le aziende provvederanno ad inviare le CU relative a quanto da loro erogato e contestualmente l'istituto previdenziale INPS, provvederà a rendere disponibili le certificazioni con le indicazioni relative alle loro erogazioni. Per poter ottenere le Certificazioni Uniche conto INPS, il personale dipendente, qualora non fosse ancora dotato, dovrà munirsi di credenziali spid per accedere sul sito dell'Inps o si dovrà recare presso un patronato al fine di ottenere un ausilio per la ricezione.

Acquisite entrambe le certificazioni Uniche, il contribuente si troverà nella situazione di poter avviare le pratiche per la compilazione del modello 730. Sarà la dichiarazione dei redditi (modello 730) il momento in cui i conguagli dell'Irpef del 2020 potranno considerarsi conclusi. Solo in quel momento, quando saranno sommati i redditi corrisposti dai datori di lavoro e quelli dall'Inps a titolo di cassa integrazione, le detrazioni saranno definitivamente riconosciute e l'imposta netta liquidata.

La presenza di un reddito percepito al di fuori del solo datore di lavoro, ha portato quest'ultimo a calcolare l'ammontare IRPEF su un reddito percepito minore di quello che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato: in questo modo, i dipendenti hanno ricevuto un conguaglio a credito che dovranno probabilmente restituire.

Il datore di lavoro non ha potuto a dicembre conguagliare sul reddito effettivamente percepito dal lavoratore poiché l'Inps non ha potuto emettere la sua certificazione unica in tempo per poter procedere al giusto conguaglio. Il doppio reddito così percepito e la mancanza di un giusto conguaglio di dicembre ha portato il contribuente a subire a dicembre 2020 un conguaglio a credito che rianalizzato in sede di 730, determinerà un conguaglio negativo.

È bene, quindi, in sede di dichiarazione dei redditi (MODELLO 730), fornire tutte le spese che possono andare ad abbattere l'imposta dovuta. Al fine di evitare che la spiacevole situazione si presenti anche per l'anno seguente, il lavoratore che tutt'ora si ritrova a percepire ammortizzatori sociali può, per quest'anno, scegliere di rinunciare a detrazioni da lavoro dipendente o aumentare l'aliquota Irpef applicata al proprio lavoro o rinunciare al trattamento integrativo introdotto dal D.L. 3/2020, sapendo che tali detrazioni, se dovute, non vanno perse ma recuperate in sede di conguaglio andando così ad appianare la situazione debitoria che può nascere in queste situazioni.

A cura di Rita Mulè e Dario Didonè

AMMINISTRATORE E SOCIO DI SRL: STOP ALLA DOPPIA ISCRIZIONE INPS

Le mansioni tipiche - di gestione, direzione e coordinamento - svolte dall'amministratore di una società a responsabilità limitata non presentano, da sole, le caratteristiche necessarie per poter iscrivere il socio, che ricopra anche tale carica, alla gestione commercianti: questo è quanto stabilito dalla Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 1759/2021, pubblicata il 27 gennaio 2021.

Tale ordinanza pone un punto fermo in ordine all'annosa questione sull'obbligo o meno della doppia contribuzione INPS dovuta da chi si trovi nella contemporanea posizione di amministratore e socio di Srl.

La premessa è che l'art. 12 comma 11 del DL 78/2010, convertito dalla Legge 122/2010, stabiliva che "le attività autonome, per le quali opera il principio di assoggettamento all'assicurazione prevista per l'attività prevalente, sono quelle esercitate in forma d'impresa dai commercianti, artigiani e dai coltivatori diretti, i quali vengono iscritti in una delle corrispondenti gestioni dell'INPS", mentre restano esclusi i rapporti di lavoro, per i quali è prevista l'iscrizione alla gestione separata.

In sostanza, tale norma ha espressamente escluso, per i rapporti di lavoro per i quali è prevista l'iscrizione alla gestione separata, la regola dell'unicità dell'iscrizione, che resta possibile (e presso la gestione dell'attività prevalente) solo per le attività autonome esercitate in forma d'impresa dai commercianti, dagli artigiani e dai coltivatori diretti. Senonché, nella sua applicazione pratica, tale norma è stata interpretata in maniera estensiva, fino ad abbracciare il caso del socio e amministratore di Srl, il quale doveva essere iscritto sia alla gestione commercianti (per l'attività svolta in favore dell'impresa in qualità di socio- amministratore), sia alla gestione separata per il reddito percepito per l'incarico di amministratore.

Oggi, con l'ordinanza in questione, la Corte di Cassazione fa definitiva chiarezza: non mette in discussione il principio della doppia contribuzione bensì l'interpretazione che di esso ha dato la pratica, stabilendo che "il facere (del socio) che avrebbe giustificato una doppia iscrizione avrebbe dovuto essere distinto e diverso da quello di amministratore" e che "nella specie lo svolgere attività di supervisione, fungere da referente per i clienti e fornitori o l'aver assunto un dipendente rientrano tutte nelle competenze dell'amministratore", ragion per cui "lo svolgimento [...] della sola attività di amministratore, senza alcuna partecipazione diretta all'attività materiale ed esecutiva

dell'azienda" non può essere sufficiente a giustificare l'iscrizione alla gestione commercianti. "Né di per sé - aggiunge la Corte - la qualifica di socio di una società di capitali può essere significativa dell'esercizio di diretta attività commerciale nell'azienda".

In conclusione, con l'ordinanza numero 1759 del 27 gennaio 2021, la Corte di Cassazione ha stabilito che l'attività dell'amministratore di società di capitali che si esaurisca in attività intellettuale di direzione e coordinamento (senza diventare attività materiale ed esecutiva dell'azienda), ove retribuita, è assoggettata esclusivamente a contribuzione separata; tale incarico, da solo, non ha i requisiti e non è sufficiente a determinare l'iscrizione nella gestione commercianti. Per lo stesso principio, tale ultima iscrizione non può derivare neppure dalla sola qualifica di socio di capitale.

Di conseguenza, in forza della citata ordinanza, l'INPS non dovrebbe più procedere alla iscrizione d'ufficio alla gestione commercianti di un soggetto per il sol fatto di essere costui sia amministratore che socio di srl, ma per farlo dovrà provare in concreto la sua "partecipazione diretta all'attività materiale ed esecutiva dell'azienda".

La disciplina complessiva che segue alla citata ordinanza può riassumersi schematicamente nel seguente prospetto:

	Iscrizione gestione INPS ART/COMM	Iscrizione Gestione Separata INPS
Socio e amministratore di Srl che svolge solo attività di amministratore	No	Sì
Socio e amministratore di Srl che partecipa materialmente all'attività dell'azienda	Sì	Sì
Amministratore di Srl	No	Sì
Socio di capitale di Srl	No	No
Socio che partecipa materialmente all'attività dell'azienda	Sì	No

A cura di Micaela Laura

LAVORO DOMESTICO (COLF E BADANTI) CONTRIBUZIONE 2021

Con la circolare n. 9 del 25 gennaio 2021 l'Inps ha comunicato i **nuovi importi orari dei contributi dovuti per l'anno 2021** per i datori di lavoro che assumono e impiegano a tempo determinato o indeterminato lavoratori domestici.

Le **fasce retributive e gli importi dei contributi non hanno subito variazioni** rispetto al 2020 in quanto l'indice dei prezzi al consumo tra il 2019 ed il 2020 è risultato pari a **- 0.3 %**.

Vediamo nel dettaglio le fasce retributive ed i relativi contributi 2021.

TABELLE CONTRIBUTIVE

» **Rapporti di lavoro a tempo indeterminato** senza contributo addizionale pari all'**1,4%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziale (retribuzione convenzionale).

Retribuzione oraria		Contribuzione oraria			
		con CUAF		senza CUAF*	
Effettiva	Convenzionale	Totale	Di cui a carico lavoratore	Totale	Di cui a carico lavoratore
Fino a € 8,10	€ 7,17	€ 1,43	€ 0,36	€ 1,44	€ 0,36
Oltre € 8,10 e fino a € 9,86	€ 8,10	€ 1,62	€ 0,41	€ 1,63	€ 0,41
Oltre € 9,86	€ 9,86	€ 1,97	€ 0,49	€ 1,98	€ 0,49
Orario di lavoro > 24h settimanali	€ 5,22	€ 1,04	€ 0,26	€ 1,05	€ 0,26

*(rapporti di lavoro fra parenti, affini entro il 3° grado o coniugi se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento)

- » **Rapporti di lavoro a tempo determinato** con contributo addizionale pari all'**1,4%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziale (retribuzione convenzionale).

Retribuzione oraria		Contribuzione oraria			
		con CUAF		senza CUAF*	
Effettiva	Convenzionale	Totale	Di cui a carico lavoratore	Totale	Di cui a carico lavoratore
Fino a € 8,10	€ 7,17	€ 1,53	€ 0,36	€ 1,54	€ 0,36
Oltre € 8,10 e fino a € 9,86	€ 8,10	€ 1,73	€ 0,41	€ 1,74	€ 0,41
Oltre € 9,86	€ 9,86	€ 2,11	€ 0,49	€ 2,12	€ 0,49
Orario di lavoro > 24h settimanali	€ 5,22	€ 1,12	€ 0,26	€ 1,12	€ 0,26

*(rapporti di lavoro fra parenti, affini entro il 3° grado o coniugi se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento)

» **Cas.sa COLF**

In aggiunta ai contributi obbligatori i datori di lavoro devono versare i contributi di assistenza contrattuale nella misura complessiva, dal 2021, di € 0,06 (€ 0,02 a carico lavoratore). La Cas.sa. Colf ha lo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro, comprensivi di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche.

» **Termini di versamento:**

I contributi devono essere **versati trimestralmente** entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui si è compiuto il trimestre di riferimento.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il versamento deve essere effettuato **entro 10 giorni dal licenziamento o dalle dimissioni.**

RINNOVO CCNL LAVORO DOMESTICO

PRINCIPALI NOVITÀ

A quasi 4 anni dalla scadenza del precedente contratto collettivo, in data 8 settembre 2020 è stato sottoscritto dalle parti sociali il rinnovo del Ccnl lavoro domestico, avente decorrenza dal 1° ottobre 2020.

Analizziamo le principali novità.

» **Classificazione del personale**

Le figure professionali di colf, badanti, baby-sitter e ulteriori profili professionali individuati dalla disciplina contrattuale sono ricondotti alla più ampia categoria degli **"assistenti familiari"**, diretti destinatari delle disposizioni contrattuali. Per quanto concerne l'inquadramento dei lavoratori, è confermata l'articolazione su **quattro livelli** (A, A Super, B, B Super, C, C Super, D e D Super) con l'inquadramento unico per le attività di **baby-sitting** nel livello **B Super**. All'interno del novero dei profili professionali è stata inserita la **figura dell'educatore formato**, inquadrato nel profilo **D Super**, volto a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica, da disturbi dell'apprendimento o relazionali.

» **Contratto a tempo determinato**

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la **durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi**. In questi casi sono ammesse **fino a 4 proroghe** a condizione che sia richiesta da **ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa** per la quale il contratto è stato stipulato a termine. **La durata complessiva non potrà essere comunque superiore ai 24 mesi**. Vengono confermate le esemplificazioni delle causali necessarie nei contratti superiori a 12 mesi.

» **Minimi tabellari**

Stabilito un **aumento dal 1° gennaio 2021 di 12,00 euro lordi** dei minimi retributivi per il livello BS conviventi ed in proporzione per gli altri livelli.

» **Ulteriori indennità**

Con decorrenza dal 1° ottobre 2020 sono state riconosciute ulteriori indennità quali:

- Alla **baby sitter** (livello BS) fino al compimento del 6° anno del bambino viene riconosciuta un'**Indennità di 115,76 euro mensili** assorbibili da eventuali superminimi individuali;
- Per i **lavoratori conviventi ad orario ridotto** indennità mensile pari a **81,10 euro lordi**;
- Addetti **all'assistenza di più di una persona non autosufficiente** è riconosciuta un'indennità mensile di ammontare pari a **100,00 euro lordi (0,58 euro valore orario)**, assorbibile da eventuali superminimi individuali;

- Ai **lavoratori in possesso della certificazione di qualità** di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 spetterà, in relazione al livello d'inquadramento, **un'indennità di 8,00 euro mensili (liv. B)** ovvero **di 10,00 euro mensili (liv. BS-CS)** assorbibile da eventuali superminimi individuali.

» **Periodo di prova**

Il periodo di prova è di **30 giorni di effettivo lavoro** per i lavoratori di **liv. D, Ds** e per i conviventi di qualsiasi livello. Per i restanti rapporti di lavoro confermato il periodo di prova di **8 giorni di effettivo lavoro**. L'apposizione del periodo di prova deve risultare da atto scritto.

» **Riposo settimanale – Lavoro straordinario – Ferie**

Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. In caso di prestazione per esigenze imprevedibili e che non possono essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel giorno seguente e la **maggiorazione del 60% della retribuzione** globale di fatto per le ore lavorate. Il ricovero ospedaliero intervenuto in periodo di ferie ne interrompe il decorso.

» **Congedi per violenza di genere**

Introdotta il periodo di **congedo riconosciuto alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere**. La lavoratrice inserita in un percorso di protezione ha il diritto di astenersi dal lavoro per un **periodo massimo di 3 mesi con indennità erogata direttamente dall'Inps**.

» **Tutela delle condizioni di lavoro – Installazione d'impianti audiovisivi**

È facoltà del datore di lavoro installare impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione. Ma l'esistenza o l'installazione di detti impianti dovrà essere preventivamente comunicata per iscritto al lavoratore e sono comunque vietate nell'alloggio riservato al lavoratore, nonché nei servizi igienici.

A cura di Diego Colarusso

L'IMPONIBILE CONVENZIONALE DEI COOPERANTI: AGGIORNAMENTI E NUOVA PRASSI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

La figura del cooperante internazionale, a prescindere dal suo inquadramento come lavoratore subordinato o parasubordinato, è soggetta ad un'imposizione fiscale, previdenziale ed assicurativa agevolata, con previsione di una base impositiva forfettaria specificamente determinata alla legge. All'art. 28 (co. 9) della L.n. 125/2014, viene infatti previsto che: *"gli obblighi fiscali, previdenziali e assicurativi delle organizzazioni e degli altri soggetti di cui all'articolo 26, discendenti dal contratto col personale all'estero, sono commisurati ai compensi convenzionali da determinare annualmente con apposito decreto non regolamentare del Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze"*.

L'imponibile convenzionale (riferibile a tale norma) è stato definito con DM del 16/12/2015 nel seguente importo: 1.519,67 euro, da aumentare annualmente della stessa misura percentuale e con la stessa decorrenza degli aumenti a titolo di perequazione automatica delle pensioni.

Dal 1° gennaio 2021 l'imponibile convenzionale dei cooperanti delle ONG è di € 1.561,06.

Sul tema dell'imponibile convenzionale esiste inoltre un recente intervento di prassi dell'Agenzia delle Entrate - risposta a interpello (n. 353/2020) - che riporta le istruzioni per la compilazione della CU e chiarisce due punti da sempre poco chiari dell'applicazione concreta dello stesso, ossia: per i cooperanti che prestano la loro attività con intermittenza Italia/estero si deve utilizzare un criterio di dettaglio, oppure di prevalenza? Si può applicare l'imponibile convenzionale alle mensilità aggiuntive previste dai CCNL (distinzione mese/mensilità)?

Le conclusioni dell'Agenzia delle Entrate sono state le seguenti:

- » Il criterio da utilizzare per la determinazione dei periodi soggetti a imponibile convenzionale è quello dell'effettiva presenza all'estero del cooperante (sia che abbia un inquadramento come co.co.co. che come subordinato), che comporta quindi applicazione del convenzionale anche per periodi molto brevi (non esiste un limite minimo);
- » Si applica l'imponibile convenzionale anche alla quota delle mensilità aggiuntive riferibile proporzionalmente ai periodi di lavoro svolto all'estero.

In merito alla CU che il datore di lavoro rilascia al cooperante, questa deve riportare:

- » Nel punto 6, il numero complessivo dei giorni di lavoro effettuati nel periodo di imposta, comprensivo sia di quelli in cui l'attività lavorativa è stata svolta in Italia ed è soggetta alle regole di tassazione ordinaria, che di quelli in cui l'attività è stata prestata all'estero ed è soggetta al regime convenzionale;
- » Nei punti 1 e 2, l'ammontare complessivo della retribuzione reale, corrisposta per i periodi di lavoro svolto in Italia, e della retribuzione convenzionale, per i periodi di lavoro svolto all'estero, riparametrata in base al criterio stabilito nell'articolo 3 del decreto 16 dicembre 2015 e, cioè, moltiplicando l'importo mensile della retribuzione convenzionale per il numero di giorni di lavoro svolto all'estero, diviso 26;
- » Nel punto 21, l'ammontare complessivo delle ritenute operate sulla parte della retribuzione relativa ai periodi di lavoro svolto in Italia e su quella relativa ai periodi di lavoro svolto all'estero;
- » Nelle annotazioni, in corrispondenza del codice AD, la distinta indicazione dello Stato estero e degli importi, delle ritenute e del numero dei giorni corrispondenti ai periodi di lavoro svolto all'estero, per i quali si applica il regime fiscale convenzionale

A cura di Sara di Ninno



Milano

Via Borromei, 2

Torino

Corso Matteotti, 42

Roma

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Magliana, 65/R

Via Nomentana, 935

Bologna

Via G. Amendola, 14

Via G. Papini, 18

Perugia

Viale Centova, 6

Napoli

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

Padova

Via Giacinto Andrea Longhin, 103

Ferrara

Via Darsena, 67

Olbia

Via Georgia, 41 - Torre 3

Cesano Boscone (MI)

Via R. Sanzio, 5

Bollate (MI)

Via Giovanni Pascoli, 10

Brendola (VI)

Piazzetta Risorgive, 21

Umbertide (PG)

Via della Vignola, 5

NexumStp S.p.A.

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail info@nexumstp.it

www.nexumstp.it