

Smart working in Italia - Obblighi contributivi dei soggetti non residenti

Durante la situazione emergenziale si è sviluppato notevolmente il ricorso allo smart working. A fronte di ciò i datori di lavoro si sono trovati davanti a diverse criticità al fine di gestire gli aspetti contributivi e fiscali.

Ai sensi dell'**art. 37** co. 1 del RDL 1827/35, la contribuzione previdenziale è obbligatoria per le persone che prestino lavoro retribuito alle dipendenze di altri soggetti; pertanto, non sono esenti dall'obbligo neanche i datori di lavoro non residenti in Italia.

Conseguentemente, qualsiasi datore che impiega un dipendente, anche in modalità smart working, è tenuto a rispettare gli obblighi previdenziali in Italia.

Tale principio, c.d. "di territorialità", è comunque derogabile in presenza di accordi internazionali di sicurezza sociale.

Ad esempio, in base all'**Accordo** con gli Stati Uniti del 23.5.73, i cittadini statunitensi possono rimanere coperti dalla legislazione di sicurezza sociale degli Stati Uniti in relazione al lavoro svolto in Italia.

Deroghe al principio di territorialità sono previste anche dal Regolamento CE **883/2004** per il personale distaccato o operante in trasferta dall'Italia da remoto per datori di lavoro residenti nell'UE, nello SEE oppure in Svizzera.

Aziende alberghiere: prorogato con modifiche il CCNL dei dirigenti

L'accordo, raggiunto da Federmanager con Manageritalia, ha apportato rilevanti modifiche ad alcuni istituti contrattuali. In particolare, sono state aggiornate le regole che si riferiscono ai capitoli dedicati all'assistenza integrativa (malattia, infortunio, welfare, aggiornamento professionale) e alla previdenza integrativa. La decorrenza è fissata a partire dal 1° gennaio 2020 e scadrà il 31 dicembre 2021.

Assistenza integrativa

Dal 1° ottobre 2021 la contribuzione al Fasdac a carico del datore di lavoro per ciascun dirigente in servizio è elevata al 5,51%.

Restano confermate la contribuzione del 2,56% a carico azienda a favore della Gestione dirigenti pensionati (comprensiva della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale) e il contributo dell'1,87% a carico del dirigente.

Welfare

Le Parti si incontreranno entro novembre 2021 per definire le modalità applicative per il riconoscimento ai dirigenti di un importo annuo spendibile in beni e servizi di welfare, corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits già riconosciuti e in misura pari a tutti i dirigenti.

Previdenza integrativa

Dal 1° ottobre 2021 il contributo ordinario - a carico del datore di lavoro - al Fondo Mario Negri viene elevato al 12,86%. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, viene elevato al 2,19%, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e al 2,31% a decorrere dal 1° gennaio 2021 della retribuzione convenzionale annua.

Dal 1° ottobre 2021 la contribuzione a carico del datore di lavoro all'Associazione Antonio Pastore è fissata in € 3.986,56 in ragione d'anno (comprensiva della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale).

La contribuzione a carico dirigente è pari a € 774,72 in ragione d'anno.

Cinematografi - Esercizi - Misure a sostegno dell'occupazione

Con accordo sindacale 11 agosto 2021 ANEC con SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL, in considerazione all'entrata in vigore dell'obbligo di green pass e del conseguente calo degli ingressi nelle sale, hanno stabilito le seguenti misure di sostegno ai dipendenti:

- 1) utilizzo del F.i.s. per gli aventi diritto fino ad esaurimento delle 28 settimane previste dalla legge;
- 2) per i lavoratori assunti dopo il 22 marzo 2021 e fino al 31 ottobre 2021, trasformazione consensuale dei rapporti full time in rapporti part time o ulteriore riduzione dei part time;
- 3) utilizzo consensuale di ferie e Rol residui o maturandi;
- 4) utilizzo della flessibilità o della banca ore.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento e vi auguriamo buon lavoro.

STUDIO ANSELMi