



Roma, Li 25 maggio 2021

Oggetto: Newsletter Welfare e lavoro dipendente ENBIC - Studio ACTA – “Le novità fiscali della settimana”

Spett.le Società/Associazione,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità della settimana in materia di Welfare e lavoro dipendente.

NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE

1. Decreto Sostegni bis: proroga blocco licenziamenti

Il decreto Sostegni bis, approvato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 20 maggio, prevede una proroga di due mesi del divieto di licenziamento. Attualmente, il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte dei datori di lavoro destinatari del trattamento di cassa integrazione ordinaria conseguente alla crisi epidemiologica da Covid-19 è in scadenza il prossimo 30 giugno. La proroga di due mesi, dal 30 giugno al 28 agosto 2021, si applicherebbe alle aziende che chiederanno di utilizzare le settimane di Cassa integrazione ordinaria Covid a partire dalla data di entrata in vigore del decreto fino al 30 giugno. La proroga si applicherebbe, altresì, ai datori di lavoro che, stante la denegata proroga dei trattamenti ordinari Covid oltre tale data, utilizzeranno la CIGO in esenzione dei contributi addizionali del 9, 12 e 15% in base al numero di settimane utilizzate.

Rimane fermo che il divieto non si applica in caso di cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, della cessazione conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa. Nemmeno si applica nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al citato accordo. Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

2. Decreto Sostegni bis: ulteriori novità

Contratto di espansione

Il contratto di espansione costituisce uno strumento a sostegno dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione, attraverso il prepensionamento dei lavoratori che si trovino a non più di sessanta mesi dal conseguimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata, l'accesso alla cassa integrazione straordinaria per quelli che non possono usufruire dello scivolo di cinque anni, la formazione per i dipendenti le cui competenze devono essere aggiornate e nuove assunzioni di risorse umane qualificate e specializzate in linea con le nuove esigenze dell'azienda. La platea dei potenziali beneficiari del contratto di espansione si allarga alle imprese che hanno in forza almeno 100 dipendenti.

Cassa integrazione salariale in deroga

I datori di lavoro privati che, nel primo semestre dell'anno 2021, hanno subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019, possono presentare, previa stipula di accordi collettivi aziendali, domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga per una durata massima di ventisei settimane nel periodo tra la data di entrata in vigore del decreto Sostegni bis e il 31 dicembre 2021. La riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90%. Ai lavoratori impiegati a orario ridotto è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate e la relativa contribuzione figurativa.

Contratto di rioccupazione

Fino al 31 ottobre 2021 è istituito il contratto di rioccupazione, ossia un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica. Condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi. Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fino a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Esonero contributivo per commercio e turismo

Ai datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile.

3. Decreto Sostegni: fringe benefit raddoppiati

Con la conversione del d.l. n. 41 del 2021 ad opera della la Legge n. 69 del 2021 è stato varato, in tema di welfare aziendale, il raddoppio dell'importo dei fringe benefit, da 258,23 a 516,46 euro. Nel testo approvato è stato inserito l'art. 6-quinquies, che ha come oggetto "Misure per l'incentivazione del welfare aziendale". Il testo dell'articolo prevede che "All'articolo 112, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, le parole: "Limitatamente al periodo d'imposta 2020" sono sostituite dalle seguenti: "Limitatamente ai periodi d'imposta 2020 e 2021".

Il valore delle somme che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3, TUIR, viene dunque raddoppiato anche per l'anno in corso, giacché al periodo d'imposta preso in considerazione dal d.l. n. 104 del 2020 (cd. decreto Agosto), ossia quello del 2020, viene aggiunto anche quello del 2021.

4. Detassazione premi di produttività: report con i dati aggiornati al 14 maggio 2021

A seguito della pubblicazione del D.M. 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui alla l. n. 208/2015, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso disponibile i dati in merito alla detassazione dei premi di risultato aggiornato al mese di maggio 2021.

Nello specifico, alla data del 14 maggio 2021 sono stati depositati 62.421 contratti. Degli 9.439 contratti attivi, 7.464 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 5.699 di redditività, 4.428 di qualità, mentre 1.092 prevedono un piano di partecipazione e 5.369 prevedono misure di welfare aziendale.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica di tali contratti, ritroviamo che il 75% è concentrato al Nord, il 17% al Centro il 8% al Sud. Una analisi per settore di attività economica evidenzia

come il 60% dei contratti depositati si riferisca ai Servizi, il 39% all'Industria e il 1% all'Agricoltura. Se invece ci si sofferma sulla dimensione aziendale otteniamo che il 52% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 33% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99. Per gli 9.439 depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica è la seguente: 75% Nord, 16% Centro, 9% al Sud.

Per settore di attività economica abbiamo 58% Servizi, 41% Industria, 1% Agricoltura. Per dimensione aziendale otteniamo 54% con numero di dipendenti inferiore a 50, 33% con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 13% con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

In aggiunta, è possibile indicare all'atto del deposito telematico dei contratti aziendali la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti. Alla data del 14 maggio 2021, sono stati depositati 4.782 contratti di cui 3.036 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.746 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione. 1.282 depositi si riferiscono a contratti tuttora "attivi", di cui 654 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 628 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione.

Si segnala, altresì, l'indicazione dell'incentivo fiscale con procedura automatica nella forma di credito d'imposta utilizzabile esclusivamente in compensazione, per talune spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal "Piano Nazionale Industria 4.0".

Alla data del 15 aprile 2021 sono stati depositati 4.114 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 4.114 contratti, la percentuale maggiore, pari al 40% è concentrata al Nord, il 25% al Centro, il 35% al Sud dove emergono i dati della Campania che presenta il numero maggiore di contratti depositati su tutto il territorio nazionale. Relativamente al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 62%, a seguire Industria 38% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

Da ultimo, il report analizza i dati connessi alla proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo ex art 14, co. 3 d.l. 14/2020. Il co. 3, in particolare, dispone che le preclusioni e le sospensioni previste dall'articolo non si applichino, tra l'altro, nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A questi lavoratori viene comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art.1 del d.Lgs. 4.3.2015,n.22 (Naspi). Alla data del 14 maggio 2021 sono stati depositati 406 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 406 contratti, la percentuale maggiore, pari al 66% è concentrata al Nord, il 22% al Centro, il 12% al Sud. Il numero maggiore di contratti depositati si registra in Lombardia. Riguardo al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 51%, a seguire Industria 48% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

5. Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e della Banca d'Italia: dati e analisi sull'andamento del mercato del lavoro numero di posizioni lavorative

La nota è redatta congiuntamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla Banca d'Italia sfruttando una fonte informativa completa e tempestiva, quale le Comunicazioni obbligatorie. Viene commentato l'andamento del numero di posizioni di lavoro alle dipendenze, analizzando le tendenze nazionali e locali, con dati provvisori aggiornati al 30 aprile 2021.

Tra l'inizio di gennaio e la penultima settimana di febbraio, le assunzioni, al netto delle cessazioni, sono aumentate a ritmi sostanzialmente identici a quelli rilevati nel corrispondente periodo sia del 2020, quando ancora non si era manifestata la pandemia, sia del 2019, un anno di moderata crescita del mercato del lavoro. Dalla fine di febbraio di quest'anno fino a metà di aprile, a causa dell'andamento dei contagi, la creazione netta di posti di lavoro è rallentata ma sono poi tornati a manifestarsi segnali di ripresa. Complessivamente, nei primi 4 mesi del 2021 l'impatto della pandemia è stato significativamente meno intenso di quello osservato nello stesso periodo del 2020: tra gennaio e aprile sono state create circa 130.000 posizioni di lavoro, a fronte delle oltre 230.000 distrutte nello stesso periodo dell'anno prima.

A causa della debolezza della domanda di lavoro non sono ancora stati recuperati circa 500.000 posti di lavoro dipendente perduti a causa della pandemia e che sarebbero stati creati in mancanza di questa. Il divario risulta limitato per le posizioni a tempo indeterminato (circa 100.000 unità in meno), grazie anche al blocco dei licenziamenti. È invece particolarmente ampio per gli impieghi temporanei,

più reattivi alle fasi di accelerazione del contagio: per questi contratti la differenza si è ampliata da -200.000 a fine febbraio a -280.000 a fine aprile.

Nel 2021, la dinamica nell'industria, pur con ampie eterogeneità tra i diversi comparti, è rimasta complessivamente in linea con quella osservata nel 2019: nei primi quattro mesi dell'anno sono state create circa 100.000 posizioni di lavoro, come due anni prima. Il rallentamento osservato da fine febbraio è invece interamente imputabile ai servizi privati dove la creazione di posti di lavoro è rimasta su valori sostanzialmente nulli. La debolezza dei servizi privati, e delle attività connesse con il turismo in particolare, sta penalizzando l'occupazione femminile: nei primi mesi del 2021 il saldo delle posizioni di lavoro create e distrutte è stato sostanzialmente nullo per le donne.

Nelle regioni del centro-nord, tra gennaio e aprile sono stati creati 90.000 nuovi posti di lavoro (a fronte di un crollo di oltre 170.000 unità nel 2020, ma di un saldo positivo di quasi 180.000 nel 2019): alla crescita hanno contribuito in larga misura gli impieghi a termine (75.000 posizioni, quasi il triplo di quanto registrato nel 2019). La dinamica del Mezzogiorno (40.000 posti di lavoro creati) riflette invece soprattutto la tenuta del tempo indeterminato, sostenuto dal blocco dei licenziamenti.

Difatti, allo scoppio dell'emergenza sanitaria, per fronteggiare le conseguenze del fermo delle attività, il d.l. n. 18/2020 (decreto "cura Italia") ha disposto il blocco dei licenziamenti per motivi economici. La scadenza della misura è attualmente fissata al 30 giugno 2021 per le imprese che hanno accesso alla Cassa integrazione ordinaria (appartenenti soprattutto al comparto industriale) e al 30 ottobre 2021 per le altre. Da quando il blocco è entrato in vigore il numero medio mensile dei licenziamenti complessivi si è più che dimezzato, scendendo a circa 20.000, 2 ogni 1.000 lavoratori a tempo indeterminato. I rapporti di lavoro che si sarebbero interrotti indipendentemente dalla pandemia e che la misura di blocco ha preservato sono circa 240.000 nel 2020 tra le imprese del comparto privato non agricolo e ulteriori 120.000 nel 2021; a questi si aggiungono le cessazioni involontarie nelle attività sportive, ricreative e nei servizi alla persona (11.000 nel 2020 e 6.000 nel 2021). Nei diversi settori la flessione dei licenziamenti riflette fattori specifici. Il comparto delle costruzioni è tradizionalmente caratterizzato da un elevato turnover: il crollo del tasso di licenziamento (da 1,5 a 0,5 ogni 1.000 occupati a tempo indeterminato) ha pertanto prodotto un calo di oltre 90.000 licenziamenti, quasi un settimo dei dipendenti a tempo indeterminato prima della pandemia. Viceversa, nell'industria in senso stretto, dove i licenziamenti mensili si attestavano su livelli modesti già prima dell'epidemia, si stimano circa 75.000 licenziamenti bloccati che si sarebbero manifestati anche in assenza della pandemia a fronte di una platea di oltre 3 milioni di lavoratori permanenti. Nel commercio e soprattutto nelle attività connesse al turismo il ricorso al lavoro temporaneo è particolarmente elevato: il numero di licenziamenti bloccati che si sarebbero verificati in assenza della pandemia risulta pertanto relativamente contenuto (poco meno di 100.000 in tutto). Tuttavia, nel turismo potrebbero essere numerosi i licenziamenti dovuti alla crisi: già nei primi mesi del 2021 il tasso di licenziamento è leggermente aumentato, attestandosi intorno a 3 su 1.000 dipendenti a tempo indeterminato, da 2 su 1.000 a fine 2020.

6. Messaggio INPS n. 1956 del 2021: esonero contributivo per le aziende rientranti nel campo applicativo dei Fondi di solidarietà alternativi

Con il Messaggio n. 1956 del 17 maggio 2021, l'INPS fornisce nuovi chiarimenti sull'esonero contributivo per le aziende che non richiedono ulteriori trattamenti di integrazione salariale, secondo quanto previsto dall'art. 3, d.l. n. 104 del 2020 (Decreto Agosto) e, in particolare, sulla possibilità di autorizzare l'esonero ai datori di lavoro che richiedono trattamenti di integrazione salariale a valere sui Fondi di solidarietà alternativi (art. 27 del D.lgs. n. 148 del 2015).

Nel richiamare i precedenti provvedimenti, l'Istituto conferma che possono accedere all'esonero le aziende che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale previsti dagli artt. 19-22-quinquies, d.l. n. 18 del 2020 (convertito, con modificazioni, in L. 24 aprile 2020, n. 27), dei trattamenti ordinari di integrazione salariale, degli assegni ordinari e dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Per i datori di lavoro che, invece, rientrano nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà c.d. alternativi, di cui all'art. 27, D.Lgs. n. 148 del 2015, (settori dell'Artigianato e della Somministrazione), l'INPS ricorda che la concessione dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal d.l. n. 18 del non è subordinata alla presentazione di una preventiva domanda all'Ente di previdenza, né ad un'autorizzazione alla fruizione da parte dello stesso. Pertanto, ai fini dell'accesso all'esonero contributivo previsto dall'art.

3 del Decreto Agosto, è necessaria l'individuazione della precisa decorrenza temporale rispetto alla successione di norme emanate in fase emergenziale.

Sul punto, l'INPS, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, chiarisce che, stante l'alternatività tra l'esonero contributivo di cui all'art. 3 del Decreto Agosto e i trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1 del medesimo Decreto, possono accedere a tale esonero i datori di lavoro che abbiano fruito del numero di settimane compatibili con i limiti disposti dal d.l. n. 18 del 2020 e dal d.l. n. 34 del 2020 (9+9 settimane) prima del 15 agosto 2020, per periodi collocati in data antecedente il 15 agosto e, senza soluzione di continuità, a cavallo del 13 luglio 2020.

7. Risposta ad interpello n. 345 del 2021: inderogabile il requisito della territorialità estera della prestazione lavorativa di cui all'art. 51, comma 8-bis, TUIR

Con la risposta ad interpello in commento, l'Amministrazione finanziaria rende precisazioni in merito all'applicabilità del regime delle retribuzioni convenzionali di cui all'art. 51, comma 8-bis, TUIR, a un lavoratore fiscalmente residente in Italia, distaccato all'estero ma che svolge la sua attività lavorativa in Italia in modalità smart working.

Nel caso oggetto di interpello, un lavoratore, fiscalmente residente in Italia e assunto con contratto a tempo indeterminato, è stato distaccato da maggio 2019 presso una consociata estera a Parigi. Il sostituto d'imposta ha quindi applicato la disciplina fiscale di cui art. 51, comma 8-bis, TUIR, il quale prevede che "in deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8 del medesimo articolo, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di 12 mesi soggiornano nello stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale".

Nel febbraio 2020, il lavoratore è rientrato in Italia a seguito della pandemia, da dove ha continuato a lavorare in modalità di smart working, sempre a beneficio della società francese. In assenza di indicazioni da parte dell'Agenzia delle Entrate, la società istante, prendendo come riferimento le linee guida dell'OCSE del 3 aprile 2020 e dell'Accordo Italia-Francia siglato il 23 luglio 2020, ha ritenuto di applicare quanto previsto dall'art. 51 comma 8-bis del TUIR almeno fino al mese di ottobre 2020 (data in cui è soddisfatto, nel caso in esame, il requisito di più di 183 giorni di soggiorno all'estero nell'arco dei 12 mesi).

L'Agenzia delle Entrate, chiamata a rispondere sulla questione, ha innanzitutto precisato come le linee guida dell'OCSE, nonché le disposizioni contenute nell'Accordo amichevole Italia-Francia, riguardando unicamente i canoni interpretativi del diritto internazionale pattizio (ovverosia la Convenzione tra l'Italia e la Francia per evitare le doppie imposizioni), non hanno rilevanza ai fini della normativa interna e non possono essere utilizzati per interpretare quanto previsto dall'art. 51, comma 8-bis, TUIR.

La disciplina fiscale contenuta in tale norma trova applicazione se (i) l'attività lavorativa sia svolta all'estero per un determinato periodo di tempo con carattere di permanenza o di sufficiente stabilità, (ii) l'attività lavorativa svolta all'estero costituisca l'oggetto esclusivo del rapporto di lavoro e, pertanto, l'esecuzione della prestazione lavorativa sia integralmente svolta all'estero, (iii) il lavoratore nell'arco di 12 mesi soggiorni nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni.

Inoltre, è stato più volte precisato che, ai fini dell'applicazione delle norme interne che disciplinano la tassazione del reddito di lavoro dipendente, il criterio adottato dal legislatore è quello della presenza fisica del lavoratore nello Stato in cui viene effettuata la prestazione lavorativa (C.M. 16 novembre 2000 n. 207; Circ. n. 17/2017).

Tenuto conto del rientro del lavoratore e del suo soggiorno in Italia a partire dal 23 febbraio 2020, poiché non viene rispettata una delle condizioni richieste dal legislatore, non è possibile applicare il regime fiscale di cui all'art. 51, comma 8-bis, TUIR. In particolare, nel caso in esame, considerando che a partire proprio dal 23 febbraio 2020 il dipendente soggiorna in Italia, la società istante è tenuta a riproporzionare la retribuzione convenzionale di febbraio 2020 e a rideterminare il reddito di lavoro dipendente prodotto dal lavoratore, da tale data, secondo le disposizioni di cui ai commi da 1 a 8 dell'art. 51 TUIR.

Infine, con riguardo al conteggio dei giorni di presenza all'estero, l'Agenzia ricorda che i giorni di ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi vengono considerati per intero giorni

relativi alla determinazione della retribuzione dello Stato in cui viene prestata in via prevalente l'attività lavorativa.

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

ENBIC - Studio ACTA