Roma, Li 16 febbraio 2022

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. Circolare INPS n. 23 del 2022: Chiarimenti in tema di Assegno unico e universale per i figli a carico

Con la circolare n. 23 del 2022, l'INPS fornisce i primi chiarimenti sulla determinazione dell'importo e dell'erogazione nuovo assegno unico e universale per i figli a carico, che verrà erogato mensilmente dall'INPS a decorrere dal 1° marzo 2022 a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale in presenza di figli, a prescindere dalla condizione lavorativa.

L'Istituto, dopo essersi soffermato sui criteri generali di spettanza e sui requisiti dei beneficiari, prende in esame una serie di casi particolati con riferimento alla composizione del nucleo familiare e fa chiarezza sul calcolo dell'ISEE da prendere a riferimento in caso di genitori non coniugati e non conviventi o qualora il richiedente sia il figlio maggiorenne. Inoltre, vengono precisati i termini di decorrenza e le modalità di erogazione della misura, anche in contanti.

In particolare, per ciascun figlio minorenne è previsto un importo pari a 175 euro mensili che spetta in misura piena per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro e si riduce gradualmente, fino a raggiungere un valore pari a 50 euro, con ISEE pari o superiore a 40.000 euro.

Per ciascun figlio maggiorenne, fino al compimento del ventunesimo anno di età, è previsto un importo pari a 85 euro mensili in misura piena per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro che si riduce fino a raggiungere un valore pari a 25 euro in corrispondenza di un ISEE pari o superiore a 40.000 euro.

Inoltre, è possibile applicare, anche in cumulo, le seguenti maggiorazioni: per i figli successivi al secondo, da 85 a 15 euro mensili; per i figli con disabilità, da 105 a 85 euro mensili; per ciascun figlio maggiorenne di età fino a 21 anni con disabilità (di grado almeno medio), 80 euro mensili; per madri di età inferiore a 21 anni, 20 euro mensili per ciascun figlio; per genitori entrambi titolari di reddito da lavoro, da 30 a 0 euro mensili.

Inoltre, per le annualità 2022, 2023 e 2024, si applica una maggiorazione di natura transitoria nel caso in cui l'ISEE non superi 25.000 euro e nel 2021 sia stato percepito l'ANF.

La domanda di assegno unico e universale è presentata a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno con riferimento al periodo compreso tra il mese di marzo dell'anno di presentazione della domanda e quello di febbraio dell'anno successivo da uno dei genitori esercente la responsabilità genitoriale, a prescindere dalla convivenza con il figlio; dal figlio maggiorenne per sé stesso; dall'affidatario ovvero da un tutore nell'interesse esclusivo del tutelato.

Nel rispetto dei termini di decorrenza del diritto alla prestazione, l'assegno unico e universale è di norma corrisposto entro la fine del mese successivo a quello di presentazione della domanda.

In caso di genitori non coniugati e non conviventi tra di loro, il genitore non convivente nel nucleo familiare, non coniugato con l'altro genitore e che abbia riconosciuto il figlio, ai soli fini dell'ottenimento di tali prestazioni, si considera facente parte del nucleo familiare del figlio, a meno che non sia effettivamente assente dal nucleo stesso a causa del verificarsi di situazioni tassativamente indicate nella norma di seguito specificate: il genitore risulti coniugato con persona diversa dall'altro genitore; il genitore risulti avere figli con persona diversa dall'altro genitore; sia stato stabilito con provvedimento dell'autorità giudiziaria il versamento di assegni periodici destinato al mantenimento dei figli; sussista esclusione dalla potestà sui figli o sia stato adottato, ai sensi dell'articolo 333 del codice civile, il provvedimento di allontanamento dalla residenza familiare; risulti accertata in sede giurisdizionale o dalla pubblica autorità competente in materia di servizi sociali la estraneità in termini di rapporti affettivi ed economici.

2. Risposta ad interpello n. 83 del 2022: chiarimenti in tema di regime fiscale dei neo-residenti

Con la risposta a interpello n. 83 del 14 febbraio 2022, l'Agenzia delle entrate ha fornito precisazioni in tema di regime fiscale dei neo-residenti.

Nel caso prospettato all'Amministrazione finanziaria, nell'ambito di un Gruppo Societario di cui la Società Istante è parte, alcuni dipendenti che svolgono la propria attività a beneficio di più entità del gruppo (c.d. ruoli global) vengono assunti dalla Società istante per svolgere la propria attività non solo in Italia ma anche in altri Paesi in base al ruolo ricoperto. Tali lavoratori, occupando posizioni di vertice all'interno del gruppo, sono destinatari di piani di incentivazione a medio e lungo termine costituiti in parte da bonus monetari e in parte da bonus in azioni del gruppo, che prevedono un'assegnazione al diritto di ricevere questi bonus in un determinato anno (Grant)e l'effettiva erogazione degli stessi solo dopo diversi anni in base alla lunghezza del piano (Vesting) e solo al raggiungimento di determinate performance sia personali che di gruppo. L'Istante evidenzia che ai lavoratori, assunti presso la società italiana, verrà garantita la possibilità di continuare a beneficiare dei piani di incentivazione di cui hanno già ricevuto l'assegnazione nei precedenti anni e pertanto si produrrà un possibile disallineamento tra la società che ha garantito il bonus al lavoratore e la società di cui sarà dipendente il lavoratore nel momento dell'erogazione dello stesso.

Alcuni di questi dipendenti hanno espresso la propria intenzione di avvalersi dei benefici del regime speciale per i "Neo Residenti", di cui all'art. 24-bis TUIR; tale disposizione prevede un regime opzionale di imposizione sostitutiva sui redditi prodotti all'estero dalle persone fisiche al ricorrere di specifiche condizioni. Come previsto dal provvedimento del Direttore dell'Agenzia RU 47060 del8 marzo 2017, l'opzione si perfeziona con la presentazione della dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in cui la persona fisica ha trasferito la residenza fiscale in Italia o della dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta successivo. I contribuenti che si avvalgono di tale regime sono tenuti a pagare un'imposta sostitutiva dell'Irpef calcolata forfettariamente nella misura di centomila euro per ogni anno d'imposta in cui è valida l'opzione, a prescindere dalla tipologia e dalla quantificazione dei redditi prodotti all'estero.

Tenuto conto che il contribuente esercita l'opzione in sede di dichiarazione dei redditi riferita all'anno di trasferimento o all'anno successivo a quello di trasferimento, può accadere che il soggetto trasferisca la sua residenza fiscale in Italia con l'intenzione di optare per il regime in esame e che, già nell'anno di acquisizione della residenza nel territorio dello Stato, subisca ritenute in Italia per redditi di fonte estera che percepisce.

La prima questione sottoposta all'Amministrazione attiene, difatti, ai criteri di applicazione del beneficio dell'imposizione sostitutiva con riferimento al reddito del periodo che intercorre tra il trasferimento della residenza e il perfezionamento dell'opzione; come accennato, quest'ultima si intende perfezionata nel momento in cui il contribuente provvede a presentare, entro le ordinarie scadenze, il modello Redditi Persone Fisiche con il quadro NR debitamente compilato e, pertanto, con la dichiarazione dei redditi relativa al periodo di imposta del trasferimento della residenza in Italia o con la dichiarazione dei redditi del periodo di imposta successivo.

Il dubbio riguarda quindi i redditi che, ipotizzando un trasferimento fisico a febbraio 2022, verrebbero percepiti nel 2022 e fino al 30 novembre 2023, data in cui si suppone sarà presentata la dichiarazione dei redditi del periodo d'imposta 2022. L'Amministrazione afferma che il sostituto di imposta può applicare la ritenuta di cui all'art. 23 D.P.R. n. 600/73 esclusivamente sui redditi prodotti in Italia, garantendo quindi la fruizione del beneficio dell'imposizione sostitutiva per quelli prodotti

all'estero, solo dopo l'esercizio dell'opzione in dichiarazione. A tal fine, il sostituto deve richiedere al dipendente la copia della dichiarazione dei redditi in cui lo stesso ha esercitato l'opzione, nonché copia del modello F24 che attesta il versamento dell'imposta sostitutiva.

Viene confermato quanto precisato nella Risp. n. 178/2020 riguardante i redditi derivanti da una polizza unit linked stipulata con un'impresa di assicurazione lussemburghese, con riferimento ai quali l'Agenzia ha affermato che, ove erogati prima dell'esercizio dell'opzione, gli stessi sono soggetti all'imposta sostitutiva del 26%.

Nel caso sottoposto al suo esame, secondo l'Amministrazione finanziaria le ritenute effettuate in relazione al reddito di fonte estera nel periodo del trasferimento nonché nel periodo prima dell'esercizio dell'opzione, possono essere recuperate mediante istanza di rimborso. Sebbene non sia richiamata la facoltà di compensazione – ammessa, invece, nella Circ. n. 17/E/2017 e nella sopra citata Risp. n. 178/2020 - la stessa dovrebbe operare anche con riferimento ai redditi di lavoro dipendente oggetto dell'istanza in esame, non essendo, tuttavia, chiare le modalità di utilizzo del credito di imposta; resta fermo che, per espressa disposizione di legge, l'imposta sostitutiva versata per accedere al regime non può essere compensata in alcun modo con altre imposte, neppure se riguardanti i medesimi flussi reddituali.

Per quanto riguarda i piani di incentivazione assegnati ai lavoratori dipendenti negli anni precedenti anni e di cui gli stessi potranno continuare a godere successivamente all'assunzione da pare della Società istante, l'Agenzia riconosce il rischio di un disallineamento tra la società che ha garantito il bonus e la società di cui il soggetto è dipendente al momento di erogazione dello stesso. In merito all'individuazione della quota parte di reddito che si considera prodotto all'estero, l'Agenzia medesima afferma che, per quanto riguarda i bonus in denaro, occorre fare riferimento al rapporto tra il numero di giorni durante il quale la prestazione è stata esercitata nello Stato estero e il numero totale dei giorni in cui è stata fornita, fermo restando che numeratore e denominatore vanno individuati secondo criteri omogenei.

Per ciò che concerne l'assegnazione dei bonus in azioni, strutturati sotto forma di assegnazione del diritto a ricevere i titoli in un determinato anno (grant) e la relativa erogazione in un periodo successivo, al raggiungimento di determinati obiettivi (vesting) - come già chiarito nella Circ. n. 17/E/2017 - l'Amministrazione finanziaria conferma il riferimento al rapporto tra il numero dei giorni durante i quali la prestazione lavorativa è effettuata nello Stato estero e il numero totale dei giorni necessari ad acquisire il diritto a ricevere le azioni (in linea con quanto stabilito dal Commentario all'art. 15 del Modello OCSE), imputando come denominatore il totale dei giorni dell'anno, pari a 365, e non unicamente i giorni che si ritengono convenzionalmente lavorativi. Da ultimo, viene precisato che l'obbligo di effettuare la ritenuta non può, invece, venir meno in virtù di un'autocertificazione del lavoratore riguardante i giorni lavorativi prestati all'estero.

3. Corte di Giustizia UE, sentenza 10 febbraio 2020 n. C-485/20: licenziamento di un lavoratore disabile in sede di tirocinio formativo post-assunzione

La Corte di Giustizia, nella causa n. C-485/20, ha fornito chiarimenti in merito al quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, con particolare riferimento al licenziamento di un lavoratore disabile in sede di tirocinio formativo post-assunzione.

Il giudice del rinvio ha rilevato che le condizioni di salute del ricorrente nel procedimento principale consentono di qualificarlo come «disabile» e ha chiesto se l'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE debba essere interpretato nel senso che un datore di lavoro abbia l'obbligo, nei confronti di una persona che, a causa della sua disabilità, non sia più in grado di svolgere le funzioni essenziali del lavoro al quale era assegnata, di destinarla ad un altro posto per il quale essa possieda le competenze, le capacità e le disponibilità richieste, quando una tale misura non imponga al datore di lavoro un onere sproporzionato.

Secondo i Giudici europei, la formulazione di tale disposizione è sufficientemente ampia da ricomprendere la situazione di un lavoratore che effettua un tirocinio di formazione conseguente alla sua assunzione da parte del suo datore di lavoro. Di conseguenza, il fatto che il lavoratore non fosse, alla data del suo licenziamento, definitivamente assunto, non impedisce che la sua situazione professionale rientri nell'ambito di applicazione della Direttiva 2000/78/CE.

***

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

ENBIC - Studio e-IUS