Roma, Li 17 marzo 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. Nota del Ministero del Lavoro n. 34/4011 del 10 marzo 2022: regime di incompatibilità tra volontario e rapporto di lavoro

Con nota n. 34/4011 del 10 marzo 2022, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce chiarimenti in merito al regime di incompatibilità tra volontario e rapporto di lavoro.

In particolare, è stato chiesto al Ministero se il rapporto di lavoro intercorrente tra un determinato soggetto e un Comitato Regionale sia o meno compatibile con l'attività che il medesimo soggetto svolga in qualità di volontario presso un ente di base o un Comitato Regionale di diversa Regione appartenente alla medesima rete nazionale, considerata la distinzione esistente tra il datore di lavoro e l'ente presso il quale il volontario opera e la reciproca autonomia.

Il Ministero richiama innanzi tutto la disposizione di cui all'art. 17, comma 5, D.Lgs. n. 117/2017 (Codice del Terzo settore), che sancisce il principio della incompatibilità della qualità di volontario con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività volontaria, prevedendo altresì una deroga limitata alla legislazione delle province autonome di Trento e Bolzano.

La previsione ha quindi portata ampia e generalizzata, facendo riferimento a "qualsiasi rapporto di lavoro" e ricomprende anche le entità tramite le quali il socio o associato svolge la propria attività di volontario. Essa va coerentemente rapportata al più ampio inquadramento fornito dai commi 2 e 3 dello stesso articolo 17, secondo cui nel definire il volontario viene evidenziato quale requisito caratterizzante quello della libera scelta, della personalità, spontaneità, gratuità e dell'assenza di finalità di lucro, neanche indirette; in secondo luogo, si prescrive che l'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo, vietando altresì rimborsi spese di tipo forfetario.

Il volontario deve potersi sentire sempre libero di recedere dalla propria scelta, revocando in qualsiasi momento la disponibilità dimostrata, senza condizioni o penali, poiché la sua attività risponde esclusivamente ad un vincolo morale. Al contempo, infine, il citato art. 17, comma 5, CTS intende assicurare una tutela del lavoratore da possibili abusi legati ad attività che non rispondono alle caratteristiche sopra delineate della volontarietà.

Le disposizioni sopra richiamate devono essere poste in relazione con la profilazione organizzativa in cui ciascuna delle entità componenti di una struttura complessa come una rete

associativa o un analogo ente associativo di secondo livello sono caratterizzati, anche sotto il profilo statutario, da autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e operativa.

Quanto sopra considerato, sotto il profilo formale non appare ravvisabile una situazione di contrarietà della situazione prospettata nel quesito rispetto al dettato dell'art. 17, comma 5, CTS, considerato che l'ente datore di lavoro e l'ente che si avvale dell'operato volontario, con riferimento alla medesima persona, risultano a tutti gli effetti soggetti distinti e separati.

2. Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione - IV trimestre 2021

L'Istat, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Inps, l'Inail e l'Anpal hanno pubblicato, nella data del 22 marzo, sui rispettivi siti web, la Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione nel quarto trimestre 2021.

Nel quarto trimestre del 2021, le attivazioni dei contratti di lavoro, calcolate al netto delle trasformazioni a Tempo Indeterminato, sono risultate pari a 2 milioni e 889 mila, in aumento del 23,5% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (pari a +550 mila contratti), e hanno riguardato 2 milioni e 143 mila lavoratori, con un aumento tendenziale di +19,6% (pari a oltre 351 mila individui).

Considerando anche le trasformazioni a Tempo Indeterminato, pari a poco più di 243 mila, il numero complessivo di attivazioni di contratti di lavoro raggiunge 3 milioni 132 mila, in crescita del 22,9%, pari a 583 mila attivazioni in più rispetto al corrispondente periodo del 2020. L'aumento delle attivazioni ha coinvolto in misura maggiore il Nord (+29,8%) rispetto al Centro (+19,5%) e al Mezzogiorno (+16,7%).

Le attivazioni dei contratti a Tempo Indeterminato, comprensive di 243 mila trasformazioni (di cui circa 201 mila da Tempo Determinato e circa 42 mila da Apprendistato), determinano un complessivo flusso in ingresso verso il Tempo Indeterminato pari a 689 mila, in aumento tendenziale di 85 mila attivazioni (+14,1%), che risulta superiore rispetto alle 629 mila cessazioni a Tempo Indeterminato.

La dinamica delle trasformazioni contribuisce al positivo andamento del flusso in ingresso verso il Tempo Indeterminato, spiegato per il 38,8% dall'incremento delle trasformazioni a Tempo Indeterminato (pari a +33 mila).

Le attivazioni dei rapporti a tempo Determinato, pari a un milione 921 mila, mostrano un incremento del 19,5% (+313 mila rapporti di lavoro) e con tassi nettamente superiori crescono anche quelle relative ai contratti di Apprendistato (+58,8%) e quelle appartenenti alla tipologia contrattuale. Altro, costituita per lo più da contratti di lavoro intermittenti (+84,0%). I contratti di Collaborazione diminuiscono, invece, dell'3,6% rispetto allo stesso trimestre del 2020.

L'aumento dei lavoratori attivati viene determinato per effetto di un maggiore aumento negli uomini (+22,6%) rispetto a quello delle donne (+16,4%). La crescita registrata è maggiormente evidente per gli individui con età fino a 24 anni (+56,3% per le donne e +47,0% per gli uomini). Il numero di attivazioni pro-capite passa da 1,31 nel quarto trimestre del 2020 a 1,35 nel quarto trimestre del 2021.

Nel trimestre in esame si registrano 3 milioni 497 mila cessazioni di contratti di lavoro, con un incremento pari al 18,7% (+551 mila unità) rispetto allo stesso trimestre del 2020. Al numero di cessazioni osservate nel trimestre si associano 2 milioni 663 mila lavoratori, con un incremento di 335 mila individui (pari a +14,4%).

La crescita tendenziale delle cessazioni (+18,7%) risulta inferiore rispetto a quella osservata per le attivazioni (+23,5%), così come l'aumento tendenziale dei lavoratori cessati (+14,4%) è minore di quello dei lavoratori attivati (+19,6%).

I rapporti di lavoro cessati registrano un incremento che interessa in misura superiore la componente femminile (+19,4%) nei confronti di quella maschile (+18,2%) ed è esteso a tutte le ripartizioni geografiche, mostrando un tasso di variazione superiore nel Nord (+23,9%, pari a +275 mila), rispetto al Centro (+19,9%, pari a +132 mila) e al Mezzogiorno (+12,8%, pari a +144 mila).

Le dinamiche tendenziali delle cessazioni registrano una variazione di segno positivo estesa a tutte le tipologie contrattuali, con l'eccezione dei Contratti di collaborazione: l'incremento maggiore si registra per l'Apprendistato (+62%), che rappresenta una quota poco elevata (2,1%) rispetto al totale delle cessazioni, a fronte di una variazione pari a +31,7% per i

rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato e +13,6% per i Contratti a tempo Determinato, che rappresentano la quota maggiore (66,8%) rispetto al totale dei contratti. Una percentuale di crescita superiore si rileva nella tipologia contrattuale Altro (+37,2%), mentre i Contratti di Collaborazione decrescono del 3,3%. Il confronto con il quarto trimestre 2020 mostra un incremento in tutte le classi di durata in particolare nei rapporti di durata più breve, quelli pari ad un giorno (+56,5%) e quelli pari a 2-3 giorni (+59,0%).

Tra le cause di cessazione le variazioni tendenziali maggiormente significative si registrano nelle Dimissioni, con un incremento del 42,3%, pari a +166 mila rapporti cessati e nei Licenziamenti, che crescono del 45,8% (+62 mila). Decrescono invece i rapporti cessati causa pensionamento (-1,5%), così come quelli per Cessazione di attività (-5,0%) e per Altre cause (-2,8%).

Relativamente ai contratti di lavoro in somministrazione, nel quarto trimestre del 2021 si registrano 370 mila attivazioni e 416 mila cessazioni, in crescita rispettivamente del 27,3% e del 35,5% rispetto allo stesso trimestre del 2020. La media trimestrale delle attivazioni rilevata nel 2021 risulta pari a 334 mila, in aumento del 27,9% rispetto a quella osservata nel 2020 (pari a 261 mila), mentre per le cessazioni la media del 2021 si attesta a 329 mila, con un incremento del 29,2% rispetto al 2020.

Nel quarto trimestre del 2021, le attivazioni dei tirocini extracurriculari sono risultate pari a circa 92 mila, in aumento rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (+32,7%, pari a +23 mila tirocini) soprattutto per la componente femminile (+37,4% contro +28,2% per la componente maschile).

Nelle regioni del Nord si osserva il più elevato numero di tirocini attivati, pari nel quarto trimestre del 2021 a circa 48 mila, corrispondente al 52,1% del totale nazionale (a fronte del 18,3% del Centro e del 29,5% del Mezzogiorno). Il 76,5% del totale delle attivazioni di tirocini extracurriculari risulta concentrato nel settore dei Servizi, che mostra un aumento pari a +35,7% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. L'Industria, con una crescita meno intensa, pari a +25,1%, rappresenta il 22,5% dei tirocini avviati nel complesso delle attività economiche. Il settore dell'Agricoltura, che assorbe appena l'1,0% del totale, fa registrare un aumento pari a +4,4%.

I principali promotori di tirocini extracurriculari sono rappresentati dai Soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (29,3%) e dai Servizi per l'impiego (28,0%) mentre la maggior parte dei tirocini è stata avviata a favore di soggetti disoccupati o inoccupati (76,8%). I tirocini promossi a favore di persone fragili costituiscono il 14,3% del totale, con una prevalenza per quelli svolti da persone prese in carico dai servizi sociali e/o sanitari (8,1%) e soggetti svantaggiati (4,1%) rispetto ai tirocini promossi a favore di disabili (2,1%).

Le cessazioni, nel quarto trimestre 2021, hanno interessato circa 85 mila tirocini, la maggior parte dei quali (74,7%) ha avuto una durata compresa tra 91 e 365 giorni.

3. Circolare INPS n. 38 del 2022: precisazioni in merito al canale di pensionamento Quota 102

Nella circolare n. 38 del 2022, l'INPS interviene a recepimento della disposizione dettata dalla legge di Bilancio 2022 riguardo quota 102, ai fini del riconoscimento del diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni. In particolare, nella circolare si specifica la decorrenza del trattamento pensionistico, i criteri di maturazione del requisito contributivo a seguito di riscatto, nonché le indicazioni sulla possibilità di accesso alla pensione anticipata da parte dei titolari di assegno ordinario di invalidità.

Gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima gestite dall'INPS, nonché alla Gestione separata, maturano il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni. Il diritto alla pensione anticipata, maturato entro il 31 dicembre 2022, può essere fatto valere anche successivamente a tale data, ai fini del conseguimento della pensione, fermo restando il decorso del tempo previsto per l'apertura della c.d. finestra, senza adeguamento agli incrementi alla speranza di vita. A tal fine è possibile

cumulare, tutti e per intero, i periodi assicurativi versati o accreditati presso due o più forme di assicurazione obbligatoria, gestite dall'INPS; è vietato cumulare con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli da lavoro autonomo occasionale nel limite dei 5.000 euro lordi annui.

Il trattamento pensionistico decorre trascorsi i seguenti termini: 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti, per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro diversi dalle pubbliche Amministrazioni e i lavoratori autonomi.

Pertanto, la decorrenza della pensione non può essere anteriore al 1° maggio 2022, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico di una Gestione diversa da quella esclusiva dell'AGO, ovvero, al 2 aprile 2022, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico della Gestione esclusiva dell'AGO; 6 mesi dalla maturazione dei requisiti, per i lavoratori dipendenti delle pubbliche Amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Pertanto, la decorrenza della pensione non può essere anteriore al 2 luglio 2022, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico della Gestione esclusiva dell'AGO, ovvero al 1° agosto 2022, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico di una Gestione diversa da quella esclusiva dell'AGO. Infine, si precisa che l'assegno ordinario di invalidità non può essere trasformato in pensione di anzianità.

4. Risposta ad interpello n. 85 del 2022: accesso al regime di favore degli impatriati con riferimento ai lavoratori rientranti in Italia dopo un periodo di distacco all'estero

Con la risposta a interpello n. 85 del 2022, l'Amministrazione finanziaria si è nuovamente pronunciata sulla possibilità di accesso al regime di favore degli impatriati con riferimento ai lavoratori che rientrano in Italia dopo un periodo di distacco all'estero.

Nel caso esaminato dall'Amministrazione, l'istante, dipendente di una società italiana, veniva distaccato nel 2016, presso una società estera dello stesso gruppo, appartenente allo stesso gruppo; in quell'occasione, l'listante medesimo ha provveduto a iscriversi all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero. Successivamente, l'istante è stata assunto per rivestire la qualifica di Dirigente dalla società italiana – suo originario datore di lavoro - con contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza 1° gennaio 2022, il quale non si pone in continuità né con quello estero, né con quello presso la società italiana prima dell'espatrio.

Volendo rientrare in Italia, l'istante ha chiesto di conoscere se potrà fruire del regime speciale per lavoratori impatriati di cui all'art. 16, D.Lgs. n. 147/2015, dal periodo d'imposta 2022 e per i quattro successivi.

Per fruire del regime menzionato, è necessario che il lavoratore (i) trasferisca la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'art. 2 TUIR, (ii) non sia stato residente in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento e si impegni a risiedere in Italia per almeno 2 anni e (iii) svolga l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano.

In base al successivo comma 2, sono destinatari del beneficio fiscale i cittadini dell'Unione europea o di uno Stato extra UE con il quale risulti in vigore una Convenzione contro le doppie imposizioni o un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale che (i) sono in possesso di un titolo di laurea e abbiano svolto continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, ovvero (ii) abbiano svolto continuativamente un'attività di studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione post lauream.

Ai sensi dell'art. 16, comma 3, D.Lgs n. 147 del 2015, a tale regime i contribuenti possono accedere per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui trasferiscono la residenza fiscale in Italia e per i quattro periodi di imposta successivi.

Le modifiche normative intervenute nel 2019 hanno ridisegnato, a partire dal periodo di imposta 2019, il perimetro di applicazione del regime agevolativo di cui all'art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015, con particolare riferimento ai requisiti soggettivi ed oggettivi, ai presupposti per accedere all'ulteriore quinquennio agevolabile, all'ambito temporale di applicazione dell'art. 16, alle modifiche normative concernenti il requisito dell'iscrizione all'anagrafe degli Italiani residenti all'estero (c.d. AIRE). Su tali aspetti, l'Amministrazione richiama i chiarimenti forniti con circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020. Viene ricordato, in particolare, che l'art. 16 D.Lgs n. 147

del 2015, come modificato dall'art. 5, comma 1, D.L. n. 34 del 2019, non richiede che l'attività del lavoratore sia svolta per un datore di lavoro operante sul territorio dello Stato e che, pertanto, possono accedere all'agevolazione i soggetti che vengono a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) siano stranieri (non residenti).

L'Amministrazione richiama, poi, i principi espressi nella Circ. n. 33/E/2020, secondo i quali l'accesso a tale particolare regime (i) non spetta nell'ipotesi di distacco all'estero con successivo rientro, in presenza del medesimo contratto e presso il medesimo datore di lavoro, ma (ii) spetta nell'ipotesi in cui l'attività lavorativa svolta dall'impatriato costituisca una "nuova" attività lavorativa, in virtù della sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, diverso dal contratto in essere in Italia prima del distacco, con la conseguenza che l'impatriato assume un ruolo aziendale differente rispetto a quello originario.

Sempre in base a quanto affermato dalla citata Circolare, l'agevolazione non è applicabile nelle ipotesi in cui il soggetto, pur in presenza di un "nuovo" contratto per l'assunzione di un "nuovo" ruolo aziendale al momento dell'impatrio, rientri in una situazione di "continuità" con la precedente posizione lavorativa svolta nel territorio dello Stato prima dell'espatrio. A titolo meramente esemplificativo, secondo l'Agenzia delle Entrate, costituiscono indice di una situazione di continuità sostanziale il riconoscimento di ferie maturate prima del nuovo accordo contrattuale; il riconoscimento dell'anzianità dalla data di prima assunzione; l'assenza del periodo di prova; clausole volte a non liquidare i ratei delle mensilità aggiuntive maturati, nonché il trattamento di fine rapporto al momento della sottoscrizione del nuovo accordo; clausole in cui si prevede che alla fine del distacco il lavoratore sarà reinserito nell'organizzazione dell'azienda distaccante e torneranno ad applicarsi i termini e le condizioni di lavoro in vigore prima del distacco.

Diversamente, l'accesso è consentito laddove le condizioni oggettive del nuovo contratto (prestazione di lavoro, termine, retribuzione) richiedano un nuovo rapporto obbligatorio in sostituzione di quello precedente, con nuove e autonome situazioni giuridiche cui segua un mutamento sostanziale dell'oggetto della prestazione e del titolo del rapporto, situazione che pare verificata nel caso di specie.

5. Sentenza della Corte Costituzionale 11 marzo 2022, n. 67: parità di trattamento dei cittadini italiani e dei cittadini non europei, soggiornanti di lungo periodo e con permesso unico di lavoro con riferimento all'accesso al beneficio dell'ANF

Con la sentenza n. 67 dell'11 marzo 2022, la Corte Costituzionale ha dichiarato che i cittadini non europei, soggiornanti di lungo periodo e con permesso unico di lavoro non possono essere trattati in modo diverso dai cittadini italiani nell'accedere al beneficio dell'assegno per il nucleo familiare (ANF), anche se alcuni componenti della famiglia risiedono temporaneamente nel paese di origine. La parità di trattamento fra i destinatari di questa provvidenza, che ha natura sia previdenziale sia di sostegno a situazioni di bisogno, è garantita dai giudici, tenuti ad applicare il diritto europeo.

La Corte di Cassazione (sezione lavoro) ha sollevato questioni di legittimità costituzionale dell'art. 2, comma 6-bis, del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, recante "Norme in materia previdenziale, per il miglioramento delle gestioni degli enti portuali ed altre disposizioni urgenti", convertito, con modificazioni, nella legge 13 maggio 1988, n. 153. La disposizione censurata, collocata all'interno della disciplina dell'assegno per il nucleo familiare, prevede che «non fanno parte del nucleo familiare di cui al comma 6 il coniuge, i figli ed equiparati di cittadino straniero che non abbiano la residenza nel territorio della Repubblica, salvo che lo Stato di cui lo straniero è cittadino riservi un trattamento di reciprocità nei confronti dei cittadini italiani ovvero sia stata stipulata convenzione internazionale in materia di trattamenti di famiglia».

La Corte Costituzionale, con la sentenza in commento, rileva, innanzitutto, che, ai fini del riconoscimento del diritto all'assegno familiare, il requisito della residenza nel territorio italiano non è richiesto per i familiari del cittadino italiano, mentre lo è per i familiari del cittadino straniero, salvo che sussista un regime di reciprocità o sia in vigore una convenzione internazionale con il paese d'origine di quest'ultimo.

Inoltre, richiama le seguenti direttive UE:

(i) la direttiva 2003/109/CE che, all'art. 11, paragrafo 1, lettera d), prevede che «il soggiornante di lungo periodo» gode dello stesso trattamento dei cittadini nazionali per quanto riguarda le prestazioni sociali, l'assistenza sociale e la protezione sociale ai sensi della legislazione nazionale;

(ii) la direttiva 2011/98/UE che all'art. 12, paragrafo 1, lettera e), prevede che «i lavoratori dei paesi terzi di cui all'art. 3, paragrafo 1, lettere b) e c)» beneficiano dello stesso trattamento riservato ai cittadini dello Stato membro in cui soggiornano per quanto concerne i settori della sicurezza sociale definiti nel regolamento (CE) n. 883 del 2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

È evidente che l'obbligo di non differenziare il trattamento dei cittadini di paesi terzi regolarmente soggiornanti è imposto dalle direttive in modo chiaro, preciso e incondizionato, come tale dotato di effetto diretto.

Il Giudice delle leggi ritiene, dunque, che i cittadini non europei, soggiornanti di lungo periodo e con permesso unico di lavoro, non possono essere trattati in modo diverso dai cittadini italiani nell'accedere al beneficio dell'assegno per il nucleo familiare (ANF), anche se alcuni componenti della famiglia risiedono temporaneamente nel paese di origine. La parità di trattamento fra i destinatari di questa provvidenza, che ha natura sia previdenziale sia di sostegno a situazioni di bisogno, è garantita dai giudici, tenuti ad applicare il diritto europeo.

Inoltre, viene osservato che la procedura pregiudiziale, oltre a rappresentare un canale di raccordo fra i giudici nazionali e la Corte di Lussemburgo per risolvere eventuali incertezze interpretative, concorre ad assicurare e rafforzare il primato del diritto dell'Unione, alla cui attuazione i giudici comuni partecipano secondo il meccanismo del controllo diffuso, «disapplicando all'occorrenza» qualsiasi disposizione del diritto nazionale contrastante con il diritto dell'Unione, in forza dell'art. 267 TFUE.

***

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

ENBIC - Studio e-IUS