Roma, Li 25 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. Detassazione dei premi di risultato: report aggiornato al 15 marzo 2022

A seguito della pubblicazione del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui all'art.1 della L.28 dicembre 2015, n.208, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso disponibile i dati in merito alla detassazione dei premi di risultato aggiornato al 15 marzo 2022. Nello specifico, alla data del 15 marzo 2022 sono stati depositati 70.157 contratti; 6.997 depositi di conformità si riferiscono a contratti tuttora attivi; di questi, 6.097 sono riferiti a contratti aziendali e 900 a contratti territoriali.

Degli 6.997 contratti attivi, 5.504 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 4.169 di redditività, 3.550 di qualità, mentre 878 prevedono un piano di partecipazione e 4.141 prevedono misure di welfare aziendale.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i 70.157 contratti ritroviamo che il 75% è concentrato al Nord, il 17% al Centro l'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 51% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 34% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

Per gli 6.997 depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, per ITL competente, è la seguente 71% Nord, 19% Centro, 10% al Sud. Per settore di attività economica abbiamo 59% Servizi, 40% Industria, 1% Agricoltura. Per dimensione aziendale otteniamo 47% con numero di dipendenti inferiore a 50, 37% con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 16% con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

In aggiunta, è possibile indicare all'atto di deposito telematico dei contratti aziendali la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti. Alla data del 15 marzo 2022 sono stati depositati 5.072 contratti di cui 3.328 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.744 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione. 855 depositi si riferiscono a contratti tuttora "attivi", di cui 428 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 427 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione.

Si segnala, altresì, l'indicazione dell'incentivo fiscale con procedura automatica introdotto, 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 marzo 2022 sono stati depositati 4.322 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i 4.322 contratti, la percentuale maggiore, pari al 39% è concentrata al Nord, il 27% al Centro, il 34% 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 61%, 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 proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo. Il co.3 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.4marzo 2015, n.22 (Naspi).

Alla data del 15 marzo 2022 sono stati depositati 815 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i 815 contratti, la percentuale maggiore, pari al 63% è concentrata al Nord, il 25% 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 53%, a seguire Industria 46% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

2. Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 6 del 2022: Chiarimenti in merito agli ammortizzatori sociali erogati in costanza di rapporti di lavoro

Con la circolare n. 6 del 18 marzo 2022, la Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce indicazioni operative relative alle novità apportate dal D.L. n. 4 del 2022, per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale da riconoscere ai lavoratori in costanza del rapporto di lavoro, al fine di indirizzare e ad agevolare le imprese nelle ipotesi di percorsi di riorganizzazione per transizione digitale ed ecologica ma anche nelle situazioni di crisi.

L'art. 7, comma 5-bis, D.Lgs. n. 148/2015 prevede degli obblighi, a pena di decadenza, in capo al datore di lavoro che non anticipa il versamento del trattamento integrativo ai lavoratori. In particolare, qualora sia stato autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori, da parte dell'INPS, della prestazione di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza della autorizzazione, ad inviare all' Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero entro il termine di 60 giorni dalla data della "comunicazione" del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione.

Trascorsi tali termini, senza l'adempimento dei citati obblighi di comunicazione, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro.

In questo caso, al termine dell'istruttoria amministrativa relativa all'istanza di accesso al trattamento di CIGS nel canale delle comunicazioni, aperto al momento della presentazione dell'istanza da parte dell'impresa interessata per il tramite del suo referente aziendale, viene rilasciato un avviso - anche tramite PEC - di avvenuta emissione del decreto direttoriale quale provvedimento di chiusura del procedimento amministrativo.

Nel caso in cui il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale, svolga - nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro - attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari alle sei mensilità, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

L'impresa che intende richiedere l'intervento di integrazione salariale, sia ordinario che straordinario, deve avviare la procedura di consultazione sindacale (esame congiunto), anche a

distanza, come previsto dai nuovi artt. 14, comma 2 e 24, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015, con l'ausilio delle reti informatiche o telefoniche.

L'impresa che intenda richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario per un intervento di riorganizzazione (art. 21, lett. a), DM n. 33 del 22 febbraio 2022) per realizzare processi di transizione deve presentare un programma di interventi nel quale siano esplicitamente indicate le azioni di transizione. Le azioni di transizione possono realizzarsi mediante la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica, ovvero, ancora, in azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica. Nel programma devono essere indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, oltre alle misure specifiche per l'aggiornamento tecnologico e digitale o per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica o le straordinarie misure di sicurezza.

L'intervento di integrazione salariale può essere concesso, ai sensi dell'art. 22-ter, D.Lgs. n. 148/2015, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti, in deroga agli articoli 4 e 22, per un periodo pari a un massimo di dodici mesi complessivi, non ulteriormente prorogabili, al fine del recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero.

Questa misura della tutela del reddito è rivolta a favorire le transizioni occupazionali e, pertanto, destinata prevalentemente a quei lavoratori che, in seguito alle azioni di un programma aziendale di riorganizzazione o risanamento già concluso da parte dell'impresa da cui dipendono, restino, comunque, non riassorbibili e, pertanto, a rischio esubero.

In merito all'espressione "all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale" utilizzata dal Legislatore, il Ministero precisa che la locuzione indicata postula una valutazione aziendale e che la stessa possa essere compiuta senza soluzione di continuità con un precedente trattamento di integrazione salariale straordinario già autorizzato, sia esso di prima concessione o di proroga (articolo 22- bis del d.lgs. n. 148/2015).

Diversa l'ipotesi in cui, invece, tale valutazione di "esito" sia compiuta non in continuità strettamente temporale con un programma di risanamento o riorganizzazione, bensì dopo che è trascorso un certo intervallo dalla conclusione delle azioni del programma stesso con eventuale ripresa dell'attività naturale dell'azienda. Per soddisfare le esigenze di salvaguardia delle professionalità e per valorizzare la gestione occupazionale delle aziende, si ritiene fattibile il percorso indicato al citato art. 22-ter e i relativi impegni di formazione del personale in esubero, anche quando l'esigenza di salvaguardia dei livelli occupazionali emerga dopo un certo lasso di tempo dalla conclusione delle azioni del programma con eventuale ripresa dell'attività.

Resta fermo che, stante il carattere successivo dell'intervento di CIGS per accordo di transizione occupazionale rispetto ad un piano di CIGS per crisi o riorganizzazione aziendale, l'azienda richiedente la misura in parola non deve trovarsi nella condizione di poter accedere ad ulteriori periodi di interventi straordinari all'interno del quinquennio mobile non ancora esaurito.

Infine, il Legislatore con l'art. 23, comma 1, lett. f) del Decreto sostegni-ter, ha disposto l'abrogazione dell'ultimo comma dell'art. 22-ter D.Lgs. n. 148/2015, così come inserito dall'art. 1, comma 200, punto n. 5, legge di Bilancio 2022; a seguito di tale abrogazione, l'intervento di integrazione salariale previsto dall'art. 22-bis, D.Lgs. n. 148/2015 potrà essere concesso, ove ne sussistano i requisiti, per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria anche per le diverse causali ivi previste, di crisi e riorganizzazione, oltre che per il contratto di solidarietà.

Per i profili più strettamente operativi, il Ministeroi precisa, infine, che per l'accesso al trattamento di integrazione salariale straordinario, invocato ai sensi dell'articolo 22-ter D.Lgs. n. 148/2015, è necessario aver espletato la procedura di cui all'art. 24 del medesimo Decreto.

Per la finalità propria dell'intervento, vanno individuati ed indicati i lavoratori a rischio esubero cui è rivolta la misura di sostegno al reddito; anche, che nella medesima sede di consultazione sindacale debbono essere definite con la Regione o le Regioni competenti le azioni di formazione e riqualificazione (articolate anche con la partecipazione dei fondi interprofessionali) per la rioccupazione e l'autoimpiego specificando, anche via prospettica, le

strategie di gestione del personale beneficiario della misura individuando il personale che l'impresa stessa è in grado di riassorbire nella propria struttura.

Tali azioni, rivolte alla individuazione di percorsi di formazione, finanziabili anche mediante il ricorso ai fondi interprofessionali e ai cofinanziamenti regionali, sono definite con gli enti di formazione, ovvero tutti gli enti accreditati a livello nazionale e regionale e gli altri soggetti, anche privati, che per statuto o istituzionalmente, sulla base di specifiche disposizioni legislative o regolamentari anche regionali, svolgono attività di formazione.

Quanto all'accesso al programma GOL, adottato con Decreto interministeriale 5 novembre 2021, questo non deve essere conteggiato nell'ambito del periodo massimo di cassa integrazione straordinaria fruibile nel quinquennio mobile di riferimento; dunque, lo stesso deve essere considerato in deroga ai limiti temporali di cui agli artt. 4 e 22, D.Lgs. n. 148/2015 e invocabile pertanto anche dalle imprese che hanno esaurito i periodi di integrazione salariale massimi fruibili nel quinquennio di riferimento.

Per quanto concerne il c.d. "meccanismo della condizionalità", previsto dall'arti. 25-ter, D.Lgs. n. 148/2015, esso ha l'obiettivo di assicurare ai lavoratori, coinvolti in programmi aziendali che vedano anche l'intervento del sostegno al reddito, la possibilità di riqualificare le proprie competenze. Tale condizionalità, originariamente riferita ai trattamenti straordinari disciplinati dal Capo III del Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015, è, adesso, riferita anche alle integrazioni salariali straordinarie del Titolo II del Decreto. Pertanto, anche i lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale erogati dai fondi bilaterali, fondi bilaterali alternativi, fondo di integrazione salariale (FIS) e fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano (artt. 26, 27, 29 e 40, D.Lgs. n. 148/2015) partecipano ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione anche mediante fondi interprofessionali.

I percorsi di formazione e riqualificazione offerti ai detti lavoratori devono essere programmati e coordinati con la domanda di lavoro espressa dal territorio. La mancata e ingiustificata partecipazione alle iniziative formative citate comporta l'irrogazione di sanzioni che implicano la decurtazione del trattamento di integrazione salariale in misura percentuale, fino alla decadenza dal trattamento in corso secondo le modalità definite nell'emanando decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione sono definite con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in corso di perfezionamento.

3. Circolare congiunta n. 2477 del 17 marzo 2022: proroga del termine per la presentazione delle domande relative alla programmazione transitoria dei flussi di ingresso dei lavoratori non comunitari

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato una circolare congiunta con la quale, d'intesa con il Ministero dell'Interno e il Ministero delle Politiche Agricole, ha stabilito la proroga del termine di presentazione delle domande relative al Decreto flussi per l'anno 2021, fissato per il 17 marzo 2022.

In particolare, si tratta del termine di presentazione delle istanze a valere sulle quote previste dal D.P.C.M. 21 dicembre 2021 per la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari per lavoro non stagionale nel territorio dello Stato per l'anno 2021. Il differimento dei termini riguarda gli ingressi per cittadini formati all'estero e la conversione dei permessi di soggiorno per lavoro subordinato e autonomo e, in particolare: la quota di n. 100 ingressi per lavoratori che abbiano completato programmi di istruzione e formazione nei Paesi di origine, ai sensi dell'articolo 23 del testo unico sull'immigrazione, non risulta essere stata completamente utilizzata; le quote fissate per la conversione di permessi di soggiorno in lavoro subordinato/autonomo da permessi di soggiorno rilasciati ad altro titolo, risultano allo stato attuale momento impegnate in misura pari al 45% circa.

Proprio al fine di consentire l'utilizzo totale delle quote disponibili il termine ultimo per la presentazione delle istanze per l'ingresso di lavoratori formati all'estero e di conversione dei permessi di soggiorno è prorogato al 30 settembre 2022.

4. Risposta ad interpello n. 119 del 2022: precisazioni in tema di applicazione del regime dei lavoratori impatriati per rientro a seguito di distacco all'estero disposto contestualmente all'assunzione

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta a interpello n. 119 del 17 marzo 2022, si è pronunciata sull'applicazione del regime dei lavoratori impatriati in caso di rientro in Italia a seguito di distacco all'estero disposto contestualmente all'assunzione.

Nel caso sottoposto all'esame dell'Amministrazione finanziaria, la Società istante, in qualità di datore di lavoro, ha rappresentato la situazione di un proprio dipendente, assunto, in qualità di dirigente, quale responsabile della filiale americana sita in New York, e distaccato all'estero già al momento dell'assunzione. Dopo aver precisato che il distacco all'estero del dipendente è tutt'ora in corso, l'istante ha chiesto se, in caso di rientro in Italia a seguito del periodo di distacco, il dipendente possa accedere al regime previsto dall'art. 16, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 147.

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 non spetta nell'ipotesi di distacco all'estero con successivo rientro, in presenza del medesimo contratto e presso il medesimo datore di lavoro; tale preclusione sussiste anche qualora, come nel caso oggetto dell'istanza di interpello, il distacco all'estero sia stato disposto contestualmente all'assunzione del lavoratore.

Nel caso di specie, l'Agenzia afferma che dalla documentazione integrativa risulta che, al rientro in Italia del dipendente, il rapporto di lavoro sarà regolato dal medesimo contratto stipulato al momento dell'assunzione e che il rientro avverrà presso il medesimo datore di lavoro che lo aveva assunto. Pertanto, la continuità delle originarie condizioni contrattuali in essere al momento dell'espatrio preclude l'accesso al regime speciale di cui al citato art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015.

***

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

ENBIC - Studio e-IUS