

Roma, Li 30 giugno 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. Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, recante “Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali”**

Il D.L. n. 73 del 2022 (cd. decreto Semplificazioni) contiene inedite e importanti misure in tema di lavoro e sociale, tra cui:

- **disposizioni in materia di indennità una tantum per i lavoratori dipendenti (art. 36, comma 1):** ai fini dell'erogazione dell'indennità una tantum introdotta dal Decreto Aiuti (art. 31, comma 1, D.L. 17 maggio 2022, n. 50) in favore dei lavoratori dipendenti che nel primo quadrimestre del 2022 hanno beneficiato dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti di cui alla Legge di Bilancio 2022 (art. 1, comma 121, L. n. 234/2021), limitatamente ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni i cui servizi di pagamento delle retribuzioni del personale sono gestiti dal sistema informatico del Ministero dell'Economia e delle Finanze, l'individuazione dei beneficiari avviene mediante apposite comunicazioni tra il suddetto Dicastero e l'INPS. Inoltre, i beneficiari non sono tenuti a rendere la dichiarazione prevista dall'art. 31, comma 1, del Decreto Aiuti;
- **disposizioni in materia di assegno unico e universale per figli disabili alle famiglie con figli con disabilità in materia di assegno unico e universale per i figli a carico (art. 38):** il decreto modifica la disciplina dell'assegno unico e universale ex D.Lgs. 230/2021 con lo scopo di garantire, per l'anno 2022, un maggior sostegno ai nuclei familiari con figli disabili. In particolare, il comma 1 dell'art. 38 modifica l'art. 2 del D.Lgs. 230/2021, inserendo fra i soggetti beneficiari dell'assegno in esame anche, in caso di nuclei familiari orfanili, ogni orfano maggiorenne già titolare di pensione ai superstiti a cui sia stata riconosciuta disabilità grave ex art. 3,

comma 3, l. 5 febbraio 92 n. 104. Il comma 1 modifica anche l'art. 4 del DLgs. 230/2021 relativo ai criteri per la determinazione dell'importo dell'assegno, che varia ed è soggetto a maggiorazioni in base alla situazione economica del nucleo familiare come determinata dall'ISEE e dalle sue componenti, tenendo conto del numero e dell'età dei figli a carico. Ai sensi dell'art. 4, comma 1, l'importo per ciascun figlio minorenni è pari a un massimo di 175 euro, in caso di ISEE pari o inferiori a 15.000 euro, fino a un minimo di 50 euro per ISEE pari o superiori a 40.000 euro. Sotto questo profilo, per il solo anno 2022, l'art. 38 del Decreto semplificazioni dispone l'aumento, da 85 euro a 175 euro, dell'importo base massimo i figli affetti da disabilità a carico senza limiti di età, equiparandoli quindi ai figli minorenni. Inoltre, la norma estende la maggiorazione ex art. 4 comma 4 del DLgs. 230/2021, prevista per i figli disabili minorenni, anche ai figli affetti da disabilità maggiorenni fino al compimento del 21° anno di età. Nel dettaglio, si tratta della maggiorazione che ammonta a 105 euro mensili in caso di non autosufficienza e diminuisce a 95 euro in caso di disabilità grave e a 85 euro mensili in caso di disabilità media, che solo per il 2022 troverà applicazione in luogo di quella fissa pari a 80 euro, espressamente prevista per i figli disabili under 21 dall'art. 4 comma 5 del DLgs. 230/2021 (si veda "In aumento gli importi di assegno unico e universale per figli disabili" del 17 giugno 2022). Ne consegue che, per l'anno 2022, al figlio disabile maggiorenni "under 21" spetta un importo base massimo pari a 175 euro (invece di 85 euro), a cui può applicarsi la maggiorazione ex art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 230/2021, scaglionata in base al grado di disabilità (per un totale mensile massimo di 280 euro), invece della maggiorazione di 80 euro. Al figlio disabile maggiorenni di età pari o superiore a 21 anni spetta l'importo base massimo pari a 175 euro (invece di 85 euro) e, come di consueto, nessuna maggiorazione. Dall'anno 2023, per tutti i figli maggiorenni affetti da disabilità l'importo base massimo scenderà a 85 euro e per i figli disabili maggiorenni "under 21" troverà nuovamente applicazione la maggiorazione, ex art. 4, comma 5, D.Lgs. n. 230/2021, pari a 80 euro (per un totale mensile massimo di 165 euro). L'art. 38 dispone poi anche alcune modifiche all'art. 5 del D.Lgs. n. 230/2021, con riferimento alla maggiorazione transitoria per i nuclei familiari con ISEE fino a 25.000 euro, fruibile dal 2022 a febbraio 2025 e riconosciuta mensilmente al ricorrere di determinate condizioni. In proposito, l'art. 38 introduce il comma 9-bis all'art. 5 menzionato, che dispone l'aumento di 120 euro al mese gli importi riconosciuti per l'anno 2022 ai nuclei familiari con almeno un figlio a carico con disabilità. Infine, viene espressamente stabilito che la decorrenza delle modifiche in esame avranno effetto con riferimento alle mensilità spettanti dal mese di marzo 2022.

## **2. Detassazione premi di produttività: report con i dati aggiornati al 15 giugno 2022**

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 15 giugno 2022.

Degli 8.959 contratti attivi, 7.093 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 5.404 di redditività, 4.569 di qualità, mentre 1.098 prevedono un piano di partecipazione e 5.269 prevedono misure di welfare aziendale.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i 72.832 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 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.

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 15 Giugno 2022 sono stati depositati 5.205 contratti di cui 3.436 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.769 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 Giugno 2022, sono stati depositati 4.339 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i 4.339 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 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. n. 22/2015 (Naspi).

Alla data del 15 Giugno 2022, sono stati depositati 867 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i 867 contratti, la percentuale maggiore, pari al 62% è concentrata al Nord, il 24% al Centro, il 14% 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.

### **3. Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione - I trimestre 2022**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Istat, l'Inps, l'Inail e l'Anpal pubblicano oggi, sui rispettivi siti web, la "Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione" relativa al primo trimestre 2022.

Nel primo trimestre 2022 l'input di lavoro, misurato in Ula (Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno), è aumentato in termini congiunturali (+1,7% rispetto al quarto trimestre 2021) e su base annua (+6,7% rispetto al primo trimestre 2021); la stessa dinamica si rileva per il Pil, in crescita rispettivamente di +0,1% e +6,2%. L'occupazione, a sua volta, aumenta rispetto sia al trimestre precedente, sia al primo trimestre 2021.

In particolare, Sulla base dei dati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, che include tutte le forme di lavoro autonomo e alle dipendenze, nel primo trimestre 2022 l'occupazione stimata al netto degli effetti stagionali è pari a 22 milioni 948 mila individui, in aumento rispetto sia al trimestre precedente (+120 mila, +0,5%) sia in confronto all'anno prima (+905 mila, +4,1%). Parallelamente, il numero di disoccupati e di inattivi diminuisce in entrambi i confronti. A tali andamenti corrispondono la crescita congiunturale e tendenziale del tasso di occupazione (+0,4 e +3,0 punti rispettivamente) e il calo dei tassi di disoccupazione e di inattività, sia su base trimestrale (-0,5 e -0,1 punti) sia su base annua (-1,9 e -2,0 punti).

L'aumento del tasso di occupazione e il calo di quello di disoccupazione, diffusi in tutte le ripartizioni territoriali, sono più accentuati nel Centro sia in termini congiunturali sia in quelli tendenziali. Il tasso di inattività, stabile al Centro rispetto a tre mesi prima, cala in misura maggiore nel Nord in entrambi i confronti.

Prosegue la crescita delle posizioni a tempo indeterminato (+85mila in tre mesi) e di quelle a tempo determinato (+98mila). Nel complesso, la dinamica congiunturale positiva dei rapporti di lavoro alle dipendenze è il risultato della differenza tra 2.687.000 attivazioni e 2.504.000 cessazioni.

Sulla base delle comunicazioni obbligatorie, a eccezione dell'agricoltura, la crescita tendenziale delle posizioni lavorative riguarda tutti i settori e più marcatamente le costruzioni (+136 mila posizioni rispetto al primo trimestre 2021; Tavola 2) e i servizi (+461 mila posizioni in un anno); tra questi ultimi in particolare i comparti di alloggio e ristorazione (+154 mila in un anno) e del commercio (+75 mila).

I contratti a tempo determinato si distribuiscono per durate previste molto diverse a seconda dei settori di attività, della stagionalità del lavoro e delle motivazioni sottostanti il loro utilizzo (ad esempio la sostituzione di lavoratori assenti).

Sulla base dei dati delle comunicazioni obbligatorie, nel primo trimestre 2022, il 33,3% delle posizioni lavorative attivate prevedono una durata fino a 30 giorni (il 9,2% un solo giorno), il 27,5% da due a sei mesi e l'1,0% superiore all'anno. Nel complesso, si riscontra un aumento dell'incidenza sul totale delle attivazioni dei contratti di brevissima durata (19,7% fino a una settimana, +2,9 punti in confronto allo stesso trimestre dell'anno precedente) e la riduzione per tutte le altre classi di durata, a eccezione di quelle superiori all'anno che restano stabili.

L'aumento dell'incidenza dei contratti di brevissima durata (fino a una settimana) riguarda l'insieme dei comparti di pubblica amministrazione, istruzione e sanità (+6,7 punti), gli altri servizi (+11,8 punti) e il settore di alberghi e ristorazione (+1,9 punti rispetto al primo trimestre 2021), dove, però, aumenta maggiormente la quota dei nuovi contratti con durata da sei mesi a un anno (+11,0 punti).

Nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni si riscontra una diminuzione dell'incidenza dei contratti di durata fino a due mesi (-4,2 e -5,3 punti, rispettivamente) a fronte dell'aumento di quelli con durata da due mesi a un anno (+4,4 e +5,2 punti). Nel settore dell'informazione e comunicazione – che include le attività cinematografiche, televisive ed editoriali – le assunzioni con durata prevista di un solo giorno incidono per il 58,9% (-2,3 punti rispetto al primo trimestre 2021) e quelle da due a sette giorni per il 22,4% (+1,1 punti in un anno). Negli alberghi e ristorazione circa la metà dei rapporti attivati durano fino a due mesi (il 48,4%, -8,9 punti in un anno). Differentemente, in confronto al totale, nei settori dell'industria, delle costruzioni e del commercio è maggiore l'incidenza di contratti attivati con durate previste da uno a sei mesi.

Peraltro, in determinati comparti – agricoltura, alberghi e ristorazione, istruzione – c'è una considerevole variabilità delle durate nei quattro trimestri dell'anno dovuta alla rilevante incidenza del lavoro stagionale o concentrato in alcuni periodi dell'anno.

Il lavoro a chiamata (intermittente) e quello in somministrazione sono tipologie contrattuali caratterizzate da una componente di stagionalità e da un'intensità lavorativa minore rispetto al lavoro standard. Queste figure lavorative, che hanno risentito più di altre degli effetti dovuti all'emergenza sanitaria, sono poi tornate a crescere a ritmi sostenuti.

Nel primo trimestre 2022, il numero dei lavoratori in somministrazione (471 mila unità) presenta una nuova forte crescita tendenziale (+85 mila unità corrispondenti a +22,0% in un anno). Il numero medio delle giornate retribuite mostra una lieve diminuzione tendenziale (22,0 rispetto a 22,3 del primo trimestre 2021). Nel primo trimestre 2022, per il quarto trimestre consecutivo, a ritmi più intensi, prosegue anche l'aumento del numero di lavoratori intermittenti (+97 mila unità, +83,0% rispetto al primo trimestre 2021) che si attestano a 215 mila unità. Secondo i dati Inps, i lavoratori a chiamata hanno svolto in media 10,1 giornate retribuite al mese (erano 10,3 giornate un anno prima).

Nel primo trimestre del 2022, gli infortuni sul lavoro accaduti e denunciati all'Inail sono stati 175.203 (158 mila in occasione di lavoro e 17 mila in itinere<sup>10</sup>), in aumento di 54.370 denunce (+45,0%) rispetto all'analogo trimestre del 2021 e in crescita anche rispetto al primo trimestre del 2020 (114 mila denunce) e del 2019 (130 mila).

Almeno metà dei casi in più è però riconducibile al rialzo dei contagi da Covid-19 a inizio anno: in soli tre mesi si è superato il numero delle denunce da contagio dell'intero anno 2021. Escludendo dall'analisi gli infortuni da nuovo Coronavirus, per le denunce di infortunio tradizionali si registra comunque un aumento sul primo trimestre 2021, ma con una numerosità dei casi che resta, seppur di poco, inferiore a quanto rilevato nel primo trimestre 2019, anno di riferimento pre-pandemico; a fare da sfondo a questo aumento, uno scenario economico in crescita tendenziale nel primo trimestre 2022, con una generale ripresa delle attività lavorative, il progressivo ritorno al lavoro "in presenza" e un conseguente aumento del rischio di infortunio, dentro e fuori dell'azienda.

L'aumento delle denunce di infortunio ha riguardato sia i casi in occasione di lavoro (+46,8%, 50.445 denunce in più rispetto al primo trimestre 2021) che quelli in itinere (+29,9%, 3.925 in più): nel primo caso ha influito la recrudescenza dei contagi

da Covid-19, al netto dei quali si registrerebbe un aumento degli infortuni in occasione di lavoro tradizionali intorno al 25%, inferiore quindi a quello dei casi in itinere.

In termini di attività economica, per i soli infortuni in occasione di lavoro, l'aumento di 50.000 denunce (oltre la metà per l'incremento di contagi da Covid-19) è attribuibile quasi interamente ai servizi (+72% di incremento) anche se contribuiscono al segno positivo sia il settore industriale (+6% l'aumento tendenziale) che l'agricoltura (+1%). Tra le attività dei servizi, risaltano per gli aumenti maggiori, sia in termini assoluti che percentuali, la sanità (sempre protagonista nei contagi da Covid-19) e i trasporti; gli incrementi sono comunque diffusi per tutte le attività, sia di servizi che industriali.

Il primo trimestre del 2022 è ancora influenzato dalla pandemia e, come già detto, i contagi registrati in soli tre mesi, anche a causa dell'impennata di gennaio, superano quelli pervenuti nel corso dell'intero anno 2021. Le denunce di infortunio da Covid-19 in ambito occupazionale sono oggetto di comunicati istituzionali mensili dell'Inail11: dal primo monitoraggio – che al 21 aprile 2020 rilevava 28.381 contagi denunciati (di cui 98 con esito mortale) – fino all'ultimo in ordine di pubblicazione, al 30 aprile 2022 che ne ha evidenziati 260.750 (di cui 858 mortali) da inizio pandemia.

#### **4. Circolare INPS n. 70 del 2022: istruzioni per l'applicazione dello sgravio contributivo totale per le assunzioni con contratto di apprendistato**

L'INPS, con la circolare n. 70 del 15 giugno 2020, fornisce le istruzioni applicative dello sgravio totale previsto per le assunzioni, effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2022, con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello).

Difatti, l'art. 1, comma 645, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022) ha disposto che per i menzionati contratti di apprendistato stipulati nel 2022 è riconosciuto, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Il contratto di apprendistato di primo livello nasce come strumento privilegiato di inserimento nel mondo del lavoro dei giovani giunti all'ultima fase del percorso formativo scolastico e unisce il conseguimento del titolo di studio all'esperienza lavorativa in azienda.

Possono essere assunti con questa tipologia contrattuale, in tutti i settori di attività, gli apprendisti di età compresa tra i 15 e i 25 anni.

Il titolo di studio da conseguire può essere costituito (i) dal diploma professionale, (ii) dal diploma di istruzione secondaria superiore, o (iii) dal certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

Il piano formativo individuale deve contenere i seguenti elementi:

a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;

b) ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;

c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;

- d) la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- e) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio;
- f) idonee modalità di erogazione della formazione, anche a distanza, in caso di sospensione.

Come anticipato, lo sgravio contributivo in argomento è applicabile a condizione che si tratti di assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022 e che i datori di lavoro abbiano alle proprie dipendenze, al momento dell'assunzione dell'apprendista, un numero di addetti pari o inferiore a nove.

Lo sgravio comporta per i primi 36 mesi di contratto di apprendistato l'azzeramento dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro.

Per i restanti periodi, la contribuzione è dovuta sulla base dell'aliquota contributiva ordinariamente prevista per l'apprendistato cui può essere applicato qualsiasi ulteriore beneficio cumulabile (es. decontribuzione Sud).

L'INPS ricorda che le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello non sono soggette alla disciplina del contributo di licenziamento e sono esonerate dal versamento della contribuzione di finanziamento dell'ASpl e dal contributo integrativo. L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista rimane, invece, pari al 5,84% della retribuzione imponibile per tutta la durata del periodo di formazione e per i primi dodici mesi di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Inoltre, in caso di precedenti periodi di apprendistato svolti dal medesimo lavoratore presso altri datori di lavoro, lo sgravio totale può essere riconosciuto, al datore di lavoro che occupa sino a nove addetti, limitatamente al periodo di apprendistato residuo rispetto ai 36 mesi previsti dalla legge di Bilancio 2022.

Infine, come chiarito dall'Istituto, ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. n. 148 del 2015, come modificato dall'art. 1, comma 192, legge n. 234/2021, a decorrere dal 1° gennaio 2022, possono essere beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al Titolo I e/o al Titolo II del decreto legislativo menzionato anche i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica e superiore.

Per questa ragione, a decorrere dal 1° gennaio 2022, tutti i datori di lavoro, in ragione dell'inquadramento assegnato dall'Istituto alla matricola aziendale, sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale (di cui al Titolo I e/o al Titolo II del decreto legislativo n. 148/2015) di cui sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Il datore di lavoro non avrà diritto all'applicazione dello sgravio contributivo oggetto della presente circolare nel caso di violazione delle disposizioni previste dall'art. 31 D.Lgs. n. 150/2015. L'applicazione dello sgravio contributivo in trattazione soggiace, altresì, alla disciplina prevista dall'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006

Pertanto, il datore di lavoro deve (i) risultare in possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC) e (ii) rispettare le norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi nazionali e di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle

organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In merito alla corretta applicazione della disposizione da ultimo richiamata, l'Istituto richiama la nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1436 del 17 febbraio 2020, con la quale è stato affermato che, laddove il datore di lavoro non abbia effettuato il versamento dei contributi al fondo di previdenza complementare e abbia comunque ridotto il proprio onere contributivo, omettendo i versamenti dovuti al Fondo di garanzia, si configura una violazione di legge che legittima il recupero degli sgravi contributivi eventualmente fruiti in applicazione del suddetto art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006.

Infine, il datore di lavoro che risulti privo di regolarità contributiva o sia incorso nella violazione delle altre norme menzionate è tenuto al versamento della contribuzione prevista dall'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006, nonché della contribuzione di finanziamento dell'ASpl e del contributo integrativo (pari complessivamente all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) e, inoltre, è soggetto al contributo previsto dall'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92/2012 (c.d. ticket di licenziamento).

Lo sgravio contributivo in argomento soggiace altresì alle disposizioni in materia di aiuti de minimis.

#### **5. Circolare INPS n. 63 del 2022: cassa integrazione - chiarimenti su calcolo e versamento contributo addizionale**

L'INPS, con la Circolare n. 69 del 15 giugno 2022, fornisce alcuni chiarimenti in merito al contributo addizionale (art. 5 D.Lgs. n. 148/2015) che si applica a tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi compresa la cassa integrazione in deroga e alle modalità di calcolo e di versamento da parte dei datori di lavoro in caso di pagamento diretto.

Il contributo addizionale deve essere calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate (c.d. retribuzione persa, quale base di calcolo dell'importo dell'integrazione salariale e, al contempo, della misura del contributo addizionale, maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, a prescindere da ogni pattuizione negoziale che possa riguardare il trattamento retributivo dei lavoratori interessati da provvedimenti di integrazione salariale); la misura dell'aliquota varia in funzione dell'intensità di utilizzo delle integrazioni salariali nell'ambito del quinquennio mobile.

Infine, l'Istituto afferma che l'obbligo contributivo posto in capo ai datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria sussiste anche durante il periodo di integrazione salariale e, relativamente alle quote di TFR, maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dell'attività lavorativa.

#### **6. Messaggio INPS n. 2397 del 2022: istruzioni per l'erogazione del bonus una tantum di 200 euro ai dipendenti**

L'INPS, nel messaggio n. 2397 del 13 giugno 2022, ha fornito indicazioni sulle modalità con cui i datori di lavoro dovranno erogare, con la retribuzione del mese di luglio 2022, una somma a titolo di indennità una tantum di importo pari a 200 euro, misura introdotta dall'art. 31, comma 1, D.L. n. 50 del 2022 (cd. decreto Aiuti).



Tale indennità una tantum è riconosciuta, ricorrendone i presupposti previsti dalla legge, a tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico.

L'indennità una tantum spetta, ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro: è possibile chiedere il pagamento dell'indennità una tantum a un solo datore di lavoro, dichiarando a quest'ultimo di non avere fatto analoga richiesta ad altri datori di lavoro.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità, è necessario che venga rispettato il limite della retribuzione mensile, imponibile ai fini previdenziali, pari a 2.692 euro. Rimandando alla Circ. n. 43/2022, l'Istituto ha voluto specificare che nel computo della soglia di reddito da rispettare vanno inclusi tutti i redditi di qualsiasi natura. con la sola eccezione dei seguenti:

- (i) rendita casa di abitazione e relative pertinenze;
- (ii) trattamenti di fine rapporto;
- (iii) emolumenti arretrati sottoposti a tassazione separata;
- (iv) ANF, assegni familiari e assegno unico universale;
- (v) assegni di guerra, indennizzi da vaccinazione o trasfusione;
- (vi) indennità di accompagnamento.

Come previsto dal comma 2 del menzionato art. 31, l'indennità una tantum spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro. Pertanto, il lavoratore, laddove titolare di più rapporti di lavoro, potrà chiedere il pagamento dell'indennità una tantum a un solo datore di lavoro, dichiarando a quest'ultimo di non avere fatto analoga richiesta ad altri datori di lavoro.

Nell'ipotesi in cui dovesse risultare, per il medesimo lavoratore dipendente, che più datori di lavoro abbiano compensato la predetta indennità una tantum di 200 euro, l'Istituto comunicherà a ciascun datore di lavoro interessato la quota parte dell'indebita compensazione effettuata, per la restituzione all'Istituto e il recupero verso il dipendente, secondo le istruzioni che verranno fornite con successivo messaggio.

L'INPS afferma, inoltre, che l'importo indebitamente riconosciuto al lavoratore, ai fini del recupero, sarà suddiviso in parti uguali tra i diversi datori di lavoro interessati alla restituzione.

Ai sensi dell'art. 31, comma 4, D.L. n. 50/2022, l'erogazione dell'indennità una tantum genererà un credito che il datore di lavoro potrà compensare in sede di denuncia contributiva mensile, ai sensi dell'articolo 44, comma 9, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, secondo le indicazioni di seguito riportate.

## **7. (segue) Messaggio INPS n. 2505 del 2022: ulteriori indicazioni operative in merito all'erogazione del bonus 200 euro**

Facendo seguito al messaggio n. 2397 del 2022, l'INPS, con il messaggio n. 2505 del 21 giugno 2022, torna ad occuparsi del bonus una tantum da 200 euro spettante ai lavoratori subordinati nel mese di luglio 2022.

L'Istituto, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, chiarisce che la retribuzione nella quale riconoscere l'indennità da parte dei datori di lavoro è quella di competenza del mese di luglio 2022, oppure, in ragione dell'articolazione dei singoli rapporti di lavoro (ad esempio, part-time ciclici) o della previsione dei CCNL,

quella erogata nel mese di luglio del corrente anno, seppure di competenza del mese di giugno 2022. Il rapporto di lavoro, in ogni caso, deve sussistere nel mese di luglio 2022.

Stante il riferimento generale dell'art. 31 D.L. n. 50 del 2022 ai lavoratori dipendenti e al riconoscimento dell'indennità una tantum da parte dei datori di lavoro, l'indennità medesima deve essere erogata, sussistendo il rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, nel mese di luglio del corrente anno, anche laddove la retribuzione di competenza di luglio 2022 (o giugno 2022, secondo quanto chiarito in precedenza) risulti azzerata in virtù di eventi tutelati (ad esempio, in ragione della sospensione del rapporto di lavoro per ammortizzatori sociali in costanza di rapporto - CIGO/CIGS, FIS o Fondi di solidarietà, CISOA - o congedi).

#### **8. (segue) Circolare INPS N. 73 del 2022: bonus 200 euro - istruzioni per tutte le categorie di lavoratori**

Nella circolare n. 73 del 25 giugno 2022, l'INPS torna ad occuparsi delle indennità una tantum per i lavoratori dipendenti, pensionati ed altre categorie di soggetti, specificando le istruzioni applicative per la sua fruizione.

Relativamente ai lavoratori dipendenti (art. 31, D.L. n. 50/2022), non titolari di trattamenti pensionistici, l'erogazione dell'indennità una tantum è riconosciuta automaticamente dal datore di lavoro nel mese di luglio, con la retribuzione di competenza del mese di luglio 2022 (anche se erogata ad agosto) e con denuncia Uniemens entro il 31 agosto, a condizione che i dipendenti siano destinatari dell'esonero contributivo dello 0,8%, cioè abbiano percepito una retribuzione mensile non superiore a 2.692,00 euro per almeno un mese nel I quadrimestre 2022.

In merito a tale aspetto l'INPS spiega che, a seguito di conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il periodo di riferimento nel quale verificare il diritto all'esonero è esteso al 23 giugno 2022.

I datori di lavoro dovranno, in automatico, pagare l'indennità una tantum di 200 euro anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti e iscritti al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo (FPLS), laddove siano in forza nel mese di luglio 2022, subordinatamente alla dichiarazione attestante il possesso dei requisiti ordinari previsti (non titolarità di trattamenti pensionistici e di reddito di cittadinanza) e non anche di quelli previsti dai commi 13 e 14, art. 32 del DL n. 50/2022 (con riferimento al 2021, prestazione per almeno 50 giornate e reddito, derivante dai suddetti rapporti, non superiore a 35.000 euro).

Da parte sua l'INPS riconoscerà l'indennità una tantum di 200 euro a tali categorie di lavoratori (lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti e iscritti al FPLS) solo in via residuale, a domanda, laddove non abbiano già percepito la misura nel mese di luglio 2022 da un datore di lavoro;

per quanto concerne i pensionati, titolari di trattamenti di natura assistenziale o di accompagnamento alla pensione (art. 32, D.L. n. 50/2022), l'indennità una tantum di 200 euro è riconosciuta d'ufficio con la mensilità di luglio 2022 in favore dei soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022 e reddito personale assoggettabile

ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro.

I titolari di assegno ordinario di invalidità, per i quali alla data del 30 giugno 2022 sia in corso il periodo per esercitare l'opzione per la NASpl o per la DIS-COLL, saranno ricompresi tra i destinatari del beneficio, qualora sia esercitata l'opzione in favore del trattamento pensionistico.

L'indennità una tantum di 200 euro è riconosciuta d'ufficio con la mensilità di luglio 2022.

In presenza di soggetti titolari di prestazioni erogate dall'INPS e dalle Casse Previdenziali Privatizzate il pagamento sarà effettuato unitamente alla pensione.

È prevista, inoltre, l'erogazione da parte dell'INPS di un'indennità una tantum di importo pari a 200 euro a favore di altre categorie di soggetti (articolo 32, commi da 8 a 21, D.L. n. 50/2022); questi sono soggetti titolari, nel mese di giugno 2022, delle prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL, lavoratori che hanno percepito l'indennità di disoccupazione agricola di competenza dell'anno 2021, nonché lavoratori che hanno beneficiato delle indennità COVID-19.

L'indennità una tantum è erogata, invece, in automatico d'ufficio dall'INPS a:

(i) titolari delle prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL nel mese di giugno;

(ii) beneficiari dell'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021;

(iii) percettori di indennità di disoccupazione agricola in competenza 2021;

(iv) lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;

(v) lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;

(vi) lavoratori intermittenti;

(vii) lavoratori autonomi occasionali;

(viii) lavoratori incaricati alle vendite a domicilio;

(ix) lavoratori dipendenti a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;

(x) lavoratori dello spettacolo.

Si prevede il riconoscimento di un'indennità una tantum dell'importo di 200 euro a favore dei titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa con contratto attivo alla data del 18 maggio 2022 che possono fare valere, per l'anno 2021, un reddito derivante dai suddetti rapporti di collaborazione non superiore a 35.000 euro.

È prevista l'erogazione nel mese di luglio 2022, a domanda, di un'indennità una tantum di importo pari a 200 euro nei confronti dei lavoratori domestici che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro alla data del 18 maggio 2022 e per i quali risulti attiva l'iscrizione del rapporto di lavoro nella Gestione dei Lavoratori domestici dell'INPS. I lavoratori domestici, inoltre, all'atto della domanda, non devono essere titolari di attività da lavoro dipendente non riconducibile alla gestione del lavoro domestico e di uno o più trattamenti pensionistici di cui al comma 1 dell'articolo 32.

L'indennità è erogata dall'INPS a seguito di domanda da parte dei soggetti assicurati presso la Gestione dei Lavoratori domestici dell'INPS, appartenenti alle categorie individuate dal vigente CCNL che prevede le funzioni prevalenti dei collaboratori familiari e degli assistenti alla persona non autosufficiente.

**9. (segue) Messaggio INPS n. 2599 del 2022: fac-simile di autocertificazioni**

L'INPS, con il messaggio n. 2599 del 24 giugno 2022, rende disponibile un modello da utilizzare come fac-simile per le autocertificazioni che devono essere presentate dai lavoratori dipendenti al fine di ottenere dai propri datori di lavoro le indennità una tantum di 200 euro, unitamente alle retribuzioni di competenza del mese di luglio 2022. Al fine di agevolare gli adempimenti da parte dei lavoratori e dei datori di lavoro, l'Istituto fornisce un fac-simile di dichiarazione, personalizzabile dal datore di lavoro e non vincolante.

Nel modello il lavoratore, in particolare, dichiara:

(i) di non essere titolare di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022;

(ii) di non essere componente di nucleo familiare beneficiario di Reddito di cittadinanza, di cui al D.L. n. 4 del 2019;

(iii) che la dichiarazione è resa al solo datore di lavoro che provvederà al pagamento dell'indennità;

- che le dichiarazioni rese e i documenti allegati rispondono a verità;

(iv) di essere consapevole che l'indennità una tantum di 200 euro spetta ai lavoratori dipendenti destinatari dell'esonero di cui alla legge n. 234/2021 (esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota a carico del lavoratore);

(v) di essere consapevole che, in caso di dichiarazioni non rispondenti a verità, oltre a incorrere nelle sanzioni stabilite dalla legge, l'indennità non spettante sarà recuperata.

**10. Messaggio INPS n. 2423 del 2022: CIGS per transizione occupazionale - corrette modalità di gestione**

L'INPS, con il messaggio n. 2423 del 15 giugno 2022, analizza le procedure di proroga della cassa integrazione salariale straordinaria per transizione occupazionale e chiarisce le corrette modalità procedurali e operative della misura.

In particolare, la legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022), di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, ha previsto alcune misure di sostegno finalizzate a fronteggiare particolari situazioni di criticità sul fronte occupazionale.

L'art. 1, comma 200, della legge di Bilancio 2022 ha inserito, dopo l'articolo 22-bis del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, l'articolo 22-ter, rubricato "Accordo di transizione occupazionale", con cui si prevede che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti può essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

L'art. 22-ter D.Lgs. n. 148/2015 si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale (CIGS), che occupano più di 15 dipendenti. Dopo l'intervento operato dalla menzionata l. n. 234/2021, rientrano nel campo di applicazione della CIGS (i) i datori di lavoro che, nel

semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015, e, (ii) a prescindere dal numero dei dipendenti, le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da queste derivate, le imprese del sistema aeroportuale, nonché i partiti e i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

In ordine alla condizione prevista dalla norma “datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti”, ai fini della determinazione dell'organico aziendale, rileva la media dei dipendenti occupati dai datori di lavoro richiedenti la prestazione nel semestre precedente.

Ai fini dell'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter, è necessario che i datori di lavoro, come sopra descritti, abbiano espletato la procedura di cui all'art. 24 D.Lgs. n. 148/2015. In tale sede, infatti, devono essere individuati i lavoratori che - in seguito alle azioni attuate in relazione a un programma di riorganizzazione o risanamento aziendale già concluso da parte dell'impresa che li occupa - restino, comunque, non riassorbibili e, conseguentemente, a rischio esubero.

Sempre in sede di consultazione sindacale, devono essere definite – con la Regione o le Regioni competenti - le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche attraverso il ricorso ai Fondi interprofessionali per la formazione continua. di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni.

I lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria accedono al programma “Garanzia di occupabilità dei lavoratori” (GOL), introdotto dall'art. 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e adottato con il decreto interministeriale 5 novembre 2021; a tale fine, i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL, che li mette a disposizione delle Regioni interessate.

Ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015, l'ulteriore periodo di CIGS – che può avere una durata massima di 12 mesi non ulteriormente prorogabili – è concesso in deroga ai limiti di durata di cui agli artt. 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015. Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha altresì precisato che - in considerazione della particolarità della misura di cui trattasi - il trattamento di integrazione salariale straordinario in questione non debba essere conteggiato nell'ambito del periodo massimo di cassa integrazione straordinaria fruibile nel quinquennio mobile di riferimento.

Le imprese che presentano domanda di integrazione salariale ai sensi dell'art. 22-ter sono tenute al versamento del contributo addizionale ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 148/2015. Al riguardo, l'Istituto richiama, anzitutto, la Circolare n. 6/2022, con cui il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha chiarito il significato della locuzione “all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale”, contenuta nell'articolo 22-ter. Il ministero ha precisato 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, il datore di lavoro 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.

Alla luce del chiarimento ministeriale e tenuto conto che la misura dell'aliquota contributiva prevista dall'art. 5 D.Lgs. n. 148/2015 varia in funzione dell'intensità di utilizzo delle integrazioni salariali nell'ambito del quinquennio mobile, al contributo addizionale - al cui versamento sono tenute le imprese che presentano domanda di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del medesimo decreto – si applica l'aliquota del 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate

#### **11. Risposte a interpello nn. 343 e 344 del 2022: regime fiscale delle somme derivanti da conciliazione giudiziale e somme dovute a seguito di accordo transattivo**

L'Agenzia delle entrate, con le Risposte a interpello nn. 343 e 344 del 23 giugno 2022, ha fornito indicazioni in tema di regime fiscale delle somme corrisposte a lavoratori dipendenti in seguito di accordo transattivo o in sede di conciliazione.

In particolare, con la prima risposta a interpello, la n. 343, l'Amministrazione finanziaria esamina il caso di un lavoratore che aveva instaurato un giudizio nell'ambito di un rapporto di lavoro contrattualizzato da oltre un ventennio con l'ex datore di lavoro, nonché contro le due società proprietarie del gruppo e contro la società divenuta cessionaria del ramo di azienda dell'ex datore. Il dipendente aveva chiesto, in giudizio, l'inefficacia della cessione del ramo di azienda nonché il riconoscimento di differenze retributive, tra il contratto di lavoro con il cedente e quello con il cessionario, per anni pregressi. Successivamente, in fase conciliativa, il dipendente ha rinunciato a quanto richiesto, oltre che a qualsiasi pretesa o domanda relativa al reintegro o assunzione in servizio, in cambio di una somma a titolo di transazione generale e novativa.

Ciò posto, l'istante ha chiesto se l'importo somma percepito a titolo di "rinuncia" debba essere qualificato come reddito diverso, per l'assunzione di obblighi di non fare, ai sensi dell'art. 67, comma, 1, lett. l), TUIR ed essere assoggettato a tassazione ordinaria, oppure vada qualificato come reddito di lavoro dipendente ed essere assoggettato a tassazione separata, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), TUIR, o, in via residuale, avendo una formazione pluriennale, ai sensi della lett. i) dello stesso articolo.

L'Amministrazione finanziaria ricorda, preliminarmente, che, ai sensi dell'art. 51 TUIR, il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Con la circ. n. 326/97 è stato chiarito, inoltre, che rientrano in tale nozione le somme e i valori, comunque percepiti, a seguito di transazioni, anche novative, intervenute in costanza di rapporto di lavoro o alla cessazione dello stesso.

Secondo l'Agenzia, le somme riconosciute in sede di conciliazione devono essere, quindi, qualificate come reddito di lavoro dipendente; ciò in quanto, nel caso in esame, occorre considerare che l'azione giudiziaria era volta a ottenere il riconoscimento delle differenze retributive relative ai periodi di lavoro dipendente a seguito della declaratoria di sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra il dipendente e le controparti.

Con riferimento, invece, al trattamento fiscale, l'Amministrazione finanziaria ritiene applicabile il regime ordinario di tassazione, non ricorrendo alcuna delle ipotesi di tassazione separata previste dall'art. 17 TUIR. Nella fattispecie oggetto di interpello,

infatti, le somme sono corrisposte dall'ex datore di lavoro (anche per conto delle due società del gruppo) per cui il dipendente ha lavorato per più di 20 anni, fino alla cessione del ramo di azienda a seguito del quale il rapporto di lavoro è proseguito senza soluzione di continuità fino al 12 novembre 2021.

Tenuto conto che gli importi ricevuti dal lavoratore a seguito della conciliazione non sono collegabili alla cessazione del rapporto di lavoro, in quanto proseguito con la società cessionaria, anche a seguito della conciliazione, non è quindi possibile applicare la tassazione separata ex art. 17, comma 1, lett. a), TUIR.

L'istante non può, altresì, avvalersi delle disposizioni di cui all'art. 17 comma 1 lett. b) del TUIR, che fa riferimento agli «*emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti*» né alla lett. i) che fa, invece, riferimento alle «*indennità spettanti a titolo di risarcimento, (...), dei danni consistenti nella perdita di redditi relativi a più anni*».

La seconda risposta a interpello, la n. 344, riguarda, invece, un ente che intende chiudere tutti i contenziosi pendenti con dipendenti tutt'ora in forza per somme erogate in anni precedenti e ritenute non spettanti, proponendo un accordo transattivo.

L'Amministrazione finanziaria richiama, in primo luogo, l'art. 1965 c.c., ai sensi del quale «*La transazione è il contratto col quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro. Con le reciproche concessioni si possono creare, modificare o estinguere anche rapporti diversi da quello che ha formato oggetto della pretesa e della contestazione delle parti*».

Sotto il profilo fiscale, l'art. 6, comma 2, TUIR stabilisce che «*I proventi conseguiti in sostituzione di redditi, anche per effetto di cessione dei relativi crediti, e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti*».

Successivamente, l'Agenzia richiama, anche in questo caso, la circ. n. 326/97, in cui è stato affermato, anzitutto, che, in forza del menzionato art. 6, comma 2, TUIR, tutte le indennità e le somme o i valori percepiti in sostituzione di redditi di lavoro dipendente, comprese quelle che derivano da transazioni di qualunque tipo, sono assoggettabili a tassazione come redditi di lavoro dipendente.

Nella medesima circolare è stato evidenziato che, in applicazione del principio di onnicomprensività (art. 51 TUIR), concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somme e i valori, comunque percepiti, a seguito di transazioni, anche novative, intervenute in costanza di rapporto di lavoro o alla cessazione dello stesso. Con riferimento al trattamento fiscale delle somme e i valori comunque percepiti, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure esecutive, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro, essi sono sempre assoggettati a tassazione separata, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), ultima parte, TUIR.

Qualora le somme sostitutive di reddito di lavoro dipendente si riferiscano a redditi che avrebbero dovuto essere percepiti in un determinato periodo d'imposta e, in loro sostituzione, vengono percepite in un periodo d'imposta successivo, si applica la tassazione separata solo nel caso in cui ricorra una delle condizioni previste dal richiamato art. 17, comma 1, lett. b), TUIR. Invece, le somme e i valori percepiti a seguito di transazioni, diverse da quelle relative alla cessazione del rapporto di lavoro,

allorquando non è rinvenibile alcuna delle condizioni richieste dall'art. 17, comma 1, lett. b) menzionato, sono soggetti a tassazione ordinaria.

Ciò posto, l'Amministrazione finanziaria ritiene, anche in questo caso, che le somme che saranno corrisposte dall'istante a seguito dell'accordo transattivo, dovranno concorrere alla formazione del reddito imponibile dei dipendenti per l'intero ammontare ed essere assoggettate a tassazione ordinaria, in quanto le stesse non vengono erogate in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro, né ricorre una delle condizioni di cui all'art. 17, comma 1, lett. b), TUIR.

\*\*\*

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

**ENBIC - Studio e-IUS**