Roma, Lì 31 ottobre 2022

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

Spett.le Società/Associazione,

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

NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE

1. Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 20 del 2022: fondi di solidarietà - adeguamento entro il 31 dicembre 2022

Con la Circolare n. 20 del 21 ottobre 2022, la Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali del Ministero del Lavoro fornisce un riepilogo delle indicazioni relative ai fondi di solidarietà, di cui agli artt. 26 e 40 D.Lgs. n. 148/2015, alla luce del richiesto adeguamento alle disposizioni di riforma degli ammortizzatori sociali previste dalla l. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), il cui termine ultimo è previsto per il 31 dicembre 2022.

Il Ministero si sofferma sulle norme relative all'adeguamento dei Fondi di solidarietà che riguardano l'ampliamento della platea dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei Fondi e alla nuova prestazione dell'assegno di integrazione salariale.

In mancanza del richiesto adeguamento entro il prossimo 31 dicembre, i datori di lavoro appartenenti ai relativi settori confluiranno nel Fondo di integrazione salariale (FIS) a decorrere dal 1° gennaio 2023 e i contributi già versati o comunque dovuti verranno trasferiti al medesimo FIS.

Sotto un profilo operativo, la circolare ricorda che, per l'adeguamento, le parti sociali interessate per ciascun Fondo di settore e/o Fondo territoriale dovranno sottoscrivere, entro il predetto termine del 31 dicembre 2022, un apposito accordo di adeguamento e trasmetterlo al Ministero del Lavoro ai fini dell'avvio dell'istruttoria per la modifica con decreto interministeriale degli atti istitutivi di ciascun Fondo, d'intesa con le Province autonome di Trento e Bolzano nel caso dei Fondi di solidarietà territoriali di cui all'art. 40 del DLgs. 148/2015.

L'art. 1, comma 204, lett. b), l. n. 234/2021 ha introdotto il nuovo comma 7-bis nell'art. 26 D.Lgs. n. 148/2015, ampliando il campo di applicazione dei Fondi di solidarietà ai datori di lavoro che occupano anche solo un lavoratore dipendente. In precedenza, ai sensi dell'art. 26, comma 7 del citato decreto, erano interessati datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti.

Pertanto, il Ministero del Lavoro afferma che, ai fini dell'adeguamento previsto dalla legge di bilancio 2022, per i Fondi di solidarietà che prevedono una soglia dimensionale di accesso diversa da quella prevista a livello normativo, al fine di non confluire nel Fondo di integrazione salariale, sarà necessario stipulare accordi e contratti collettivi da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, per adeguare la disciplina del Fondo di settore alle modificate disposizioni del D.Lgs. n. 148/2015, con particolare riferimento alla platea dei datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del Fondo medesimo.

Come già accennato, qualora non venga dato seguito all'adeguamento in questione, tutti i datori di lavoro del relativo settore confluiranno nel Fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2023 e i contributi già versati o comunque dovuti verranno trasferiti a quest'ultimo Fondo.

La seconda misura esaminata nella circolare riguarda invece l'assegno di integrazione salariale.

Tale prestazione, regolata dall'art. 30 D.Lgs. n. 148/2015, come modificato dall'art. 1, comma 208, l. n. 234/2021, sostituisce, per le sospensioni o riduzioni di orario iniziate dal 1° gennaio 2022, il precedente assegno ordinario. In particolare, il nuovo comma 1-bis del menzionato art. 30 stabilisce che i Fondi di solidarietà assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di CIGO e CIGS, la prestazione di un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari a quello definito ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis, D.Lgs. n. 148/2015 (1.222,51 euro lordi per il 2022) e stabiliscono la durata della prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva dei trattamenti prevista dall'art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 (24 mesi in un quinquennio mobile).

Anche in questo caso, il Ministero del Lavoro afferma che, laddove i Fondi di solidarietà già costituiti prevedano una prestazione che non risponde ai citati requisiti relativi a causali, importo e durata di cui alla prestazione dell'assegno di integrazione salariale, ai fini dell'adeguamento alle disposizioni *ex* Legge di bilancio 2022, è ammessa la possibilità di stipulare accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali per adeguare la disciplina del Fondo alle nuove disposizioni.

In caso di mancato adeguamento entro il prossimo 31 dicembre, tutti i datori di lavoro del relativo settore confluiranno dunque nel FIS a decorrere dal 1° gennaio 2023 ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale.

2. Decreto Aiuti bis: smart working semplificato fino al 31 dicembre 2022 – chiarimenti del Ministero del Lavoro

Con un comunicato stampa del 25 ottobre 2022, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso noto che, al fine di consentire ai soggetti obbligati e abilitati di effettuare le comunicazioni di lavoro agile secondo le modalità definite dal Decreto Ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022, per assolvere agli obblighi di comunicazione previsti dall'art. 23, primo comma, della Legge n. 81/2017 (come modificato dall'articolo 41 bis del Decreto Legge. n. 73/2022, convertito con modificazioni in Legge 4 agosto 2022, n. 122) il termine per l'adempimento fissato al 1° novembre si intende differito al 1° dicembre 2022.

Si rileva che fino al 31 dicembre 2022 sarà possibile ricorrere allo smart working cd. "semplificato", ossia senza la stipula degli accordi individuali e con una

trasmissione al Ministero del Lavoro dei soli nominativi dei lavoratori operanti in modalità agile e della data di cessazione dello stesso (art. 25-bis D.L. n. 115/2022).

Fino a fine anno, pertanto, la procedura ordinaria di accesso e comunicazione dello smart working (sottoscrizione dell'accordo individuale previsto dalla l. n. 81/2017 e comunicazione dei dati attraverso il modello adottato dal D.M. n. 149/2022) coesisterà con la procedura "semplificata". La possibilità di optare per l'una o l'altra procedura è già stata chiarita dallo stesso Ministero del Lavoro, il quale, con un comunicato dello scorso 28 settembre, ha reso noto che con la procedura emergenziale semplificata potranno essere inviate esclusivamente le comunicazioni di smart working aventi per oggetto periodi di lavoro agile che terminano il 31 dicembre 2022. Gli obblighi di comunicazione *ex* art. 23 della L. 81/2017 dovranno invece essere assolti, entro il termine differito del 1° dicembre 2022, con la procedura di comunicazione ordinaria di cui al D.M. n. 149/2022, qualora lo smart working si estenda temporalmente oltre il 31 dicembre 2022 e si sia resa necessaria, dunque, la sottoscrizione dell'accordo individuale.

3. Detassazione premi di produttività: report con i dati aggiornati al 17 ottobre 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 17 ottobre 2022.

Alla data del 17 ottobre 2022, 12.551 depositi di conformità si riferiscono a contratti tuttora attivi; di questi, 10.871 sono riferiti a contratti aziendali e 1.680 a contratti territoriali.

Degli 12.551 contratti attivi, 9.927 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 7.687 di redditività, 6.397 di qualità, mentre 1.503 prevedono un piano di partecipazione e 7.540 prevedono misure di welfare aziendale.

Per gli 12.551 depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, per ITL competente, è la seguente 73% Nord, 18% Centro, 9% al Sud. Per settore di attività economica abbiamo 58% Servizi, 41% Industria, 1% Agricoltura. Per dimensione aziendale otteniamo 45% con numero di dipendenti inferiore a 50, 39% con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 16% con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

Analizzando i depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi abbiamo che il numero di Lavoratori Beneficiari indicato è pari a 3.658.457, di cui 2.766.239 riferiti a contratti aziendali e 892.218 a contratti territoriali. Il valore annuo medio del premio risulta pari a 1.495,21 euro, di cui 1.648,49 euro riferiti a contratti aziendali e 736,34 euro a contratti territoriali..

A seguito della pubblicazione del Decreto Interministeriale 12 settembre 2017, 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 17 Ottobre 2022 sono stati depositati 5.478 contratti di cui 3.675 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.803 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione. 1.157 depositi si riferiscono a contratti tuttora "attivi", di cui 687 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 470 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione.

A seguito della pubblicazione del Decreto Interministeriale 4 maggio 2018, è possibile indicare all'atto del deposito telematico dei contratti aziendali, l'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 17 Ottobre 2022 sono stati depositati 4.374 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i 4.374 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.

L'articolo 14 del D.L.104/2020, cd. Decreto Agosto, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia, disciplina la 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. n. 22 del 2015, (Naspi).

Alla data del 17 Ottobre 2022 sono stati depositati 951 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i 951 contratti, la percentuale maggiore, pari al 61% è concentrata al Nord, il 24% al Centro, il 15% 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 55%, a seguire Industria 44% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

4. Circolare INPS n. 115 del 2022: riconoscimento dell'indennità una tantum a lavoratori part-time ciclico verticale

L'INPS, con la circolare n. 115 del 13 ottobre 2022, rende operativa la procedura di domanda dell'indennità una tantum per l'anno 2022 a favore dei lavoratori a tempo parziale ciclico verticale, secondo le disposizioni del D.L. n. 50/2022 (c.d. decreto Aiuti).

L'Istituto osserva, in via preliminare, che l'art. 2-bis D.L. n. 50/2022 prevede il riconoscimento di una indennità una tantum dell'importo di 550 euro al ricorrere di specifici requisiti.

In particolare, il comma 1 della menzionata disposizione prevede che l'indennità in argomento sia riconosciuta ai lavoratori dipendenti di aziende private che siano stati titolari nell'anno 2021 di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale caratterizzato da periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane. Pertanto, ai fini dell'accesso all'indennità una tantum, tale requisito si intende soddisfatto qualora il lavoratore - nell'alternanza dei periodi di lavoro e non lavoro riferiti al citato contratto dell'anno 2021 - possa fare valere un periodo continuativo di non lavoro di almeno un mese e nel complesso un periodo di non lavoro non inferiore a sette settimane e non superiore a venti settimane.

Inoltre, il richiamato articolo 2-bis, comma 1, D.L. n. 50/2022 prevede - quale ulteriore requisito di accesso all'indennità - che il lavoratore, alla data di presentazione della domanda, non sia né titolare di altro rapporto di lavoro dipendente - diverso da quello a tempo parziale ciclico verticale - né percettore della Nuova prestazione di

Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI). Con specifico riferimento a tale ultimo requisito, l'Istituto evidenzia che il lavoratore è da intendersi percettore di NASpI anche nella ipotesi in cui – alla data di presentazione della domanda di indennità una tantum – sia titolare della prestazione NASpI ma questa è stata sospesa a seguito di rioccupazione con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei mesi.

Inoltre, ai fini dell'accesso all'indennità una tantum, il lavoratore non deve essere titolare di un trattamento pensionistico diretto al momento della presentazione della domanda. L'indennità una tantum, pertanto, è incompatibile con le pensioni dirette a carico, anche pro quota, dell'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) e delle forme esclusive, sostitutive, esonerative e integrative della stessa, delle forme previdenziali compatibili con l'AGO, della Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, l. n. 335/1995,degli enti di previdenza di cui al D.Lgs. n. 509/1994 e al D.Lgs. n. 103/1996, nonché con l'indennità di cui all'art. 1, comma 179, l. n. 232/2016 (c.d. APE sociale). L'indennità in argomento è, invece, cumulabile con l'assegno ordinario di invalidità, di cui alla l. n. 222/1984.

L'indennità di cui all'art. 2-bis del Decreto Aiuti non concorre alla formazione del reddito del dipendente e per il periodo di fruizione della stessa non è riconosciuto l'accredito di alcuna contribuzione figurativa.

L'indennità una tantum può essere riconosciuta una sola volta a ciascun avente diritto ed è erogata dall'INPS su domanda, da presentarsi esclusivamente in via telematica, secondo le modalità indicate nella Circolare medesima.

5. Circolare INPS n. 116 del 2022: istruzioni operative sull'indennità una tantum per i lavoratori dipendenti di cui al Decreto Aiuti bis

Con la circ. n. 116 del 17 ottobre 2022, l'INPS fornisce le istruzioni operative ai fini del riconoscimento dell'indennità una tantum di 150 euro ai lavoratori dipendenti introdotta dall'art. 18, comma 1, D.L. n. 144/2022 (cd. Decreto Aiuti ter).

L'erogazione da parte del datore di lavoro di tale indennità trova applicazione per tutti i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, purché venga rispettato il limite della retribuzione mensile, da intendersi come retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di 1.538 euro, nella competenza del mese di novembre 2022.

L'Istituto chiarisce che nella valutazione del tetto della retribuzione vanno considerate anche le somme eventualmente escluse da imposizione contributiva in ragione del superamento del massimale annuo o che beneficiano della riduzione contributiva prevista dell'art. 55 D.L. n. 50/2017.

Possono accedere al riconoscimento dell'indennità una tantum di 150 euro tutti i lavoratori, anche somministrati, dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

La predetta indennità deve essere erogata, sussistendo il rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato) nel mese di novembre 2022 e gli altri requisiti posti dal menzionato art. 18, con la retribuzione di competenza del mese di novembre 2022 (anche se erogata a dicembre 2022), con la denuncia UniEmens entro il 31 dicembre 2022.

Il comma 2 del medesimo art. 18 dispone che l'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta anche al lavoratore la cui retribuzione risulti azzerata in virtù di eventi tutelati (ad esempio, CIGO/CIGS, Assegno di integrazione salariale garantito dal FIS o dai Fondi di solidarietà e CISOA, percepiti in ragione della sospensione del rapporto di lavoro, o congedi parentali), fermo restando il rispetto del limite di 1.538 euro.

Diversamente, l'indennità una tantum di cui al Decreto Aiuti ter non può essere riconosciuta, pur sussistendo il rapporto di lavoro nel mese di novembre 2022, nell'ipotesi in cui la retribuzione risulti azzerata a causa della sospensione del rapporto di lavoro per eventi, previsti dalla legge o dalla contrattazione, non coperti da contribuzione figurativa a carico dell'Istituto (ad esempio, aspettativa non retribuita).

L'indennità è riconosciuta in via automatica, in misura fissa, previa acquisizione - da parte del datore di lavoro - di una dichiarazione resa dal lavoratore con la quale lo stesso dichiari, ricorrendone le circostanze, di non essere titolare delle prestazioni di cui all'art. 19, commi 1 e 16, D.L. n. 144/2022. Si tratta delle prestazioni per le quali è l'INPS a erogare direttamente l'indennità una tantum di 150 euro.

Come previsto dall'art. 18, comma 3, D.L. n. 144/2022, 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 titolare di più rapporti di lavoro dovrà presentare la dichiarazione di cui all'art. 18 al solo datore di lavoro che provvederà al pagamento dell'indennità.

L'indennità spetta nella misura di 150 euro, anche nel caso di lavoratore con contratto a tempo parziale. Nell'ipotesi in cui dovesse risultare, per il medesimo lavoratore dipendente, che più datori di lavoro abbiano compensato attraverso denuncia UniEmens la predetta indennità, l'INPS 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'Istituto precisa, al riguardo, che l'importo indebitamente riconosciuto al lavoratore, ai fini del recupero, sarà suddiviso in parti uguali tra i diversi datori di lavoro che avranno conguagliato la predetta indennità, per il medesimo lavoratore, e che, conseguentemente, saranno tenuti alla restituzione.

Si osserva, infine, che l'art. 19, commi 13 e 14, D.L. n. 144/2022, prevede che l'INPS, a domanda, erogherà l'indennità una tantum ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che, nel 2021, hanno svolto la prestazione per almeno 50 giornate e ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021, hanno almeno 50 contributi giornalieri versati e che hanno avuto un reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021.

Con la retribuzione di novembre 2022 i datori di lavoro dovranno, in automatico, pagare l'indennità anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato (esclusi gli operai agricoli), intermittenti e iscritti al FPLS, laddove in forza nel mese di novembre del corrente anno, indipendentemente dalla verifica e dalla sussistenza dei requisiti. Il pagamento da parte dell'INPS, infatti, sarà residuale, a domanda in favore unicamente di tali lavoratori che non abbiano già percepito l'indennità nel mese di novembre 2022, ove spettante.

L'erogazione dell'indennità una tantum da parte dei datori di lavoro, nei differenti casi sopra precisati, genererà un credito che il datore di lavoro potrà compensare in sede di denuncia contributiva mensile, ai sensi dell'art. 44, comma 9, D.L. n. 269/2003.

6. (segue) Messaggio INPS n. 3806 del 2022: pubblicato nuovo modello di dichiarazione

Con il messaggio n. 3806 del 2022, L'INPS, al fine di agevolare gli adempimenti da parte dei lavoratori e dei datori di lavoro, rende noto il modello di autocertificazione utilizzabile per ottenere il bonus 150 euro previsto dall'art. 18, comma 1, D.L. n. 144/2022 (cd. Decreto Aiuti ter).

Il comma 1 prevede che l'indennità in argomento sia riconosciuta previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'art. 19, commi 1 e 16, del medesimo Decreto. Il lavoratore, quindi, al fine di ricevere l'indennità dal proprio datore di lavoro, deve presentare allo stesso una dichiarazione con la quale afferma 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 ovvero di non appartenere a un nucleo familiare beneficiario del Reddito di cittadinanza.

Tanto rappresentato, l'Istituto allega al messaggio un fac-simile di dichiarazione che i lavoratori possono presentare al proprio datore di lavoro per ottenere l'erogazione dell'indennità in argomento.

7. Messaggio INPS n. 3805 del 2022 riferimento alla fattispecie degli eventi tutelati

L'INPS, con il messaggio n. 3805 del 20 ottobre 2022, torna ad occuparsi delle indennità una tantum di importo pari a 200 euro prevista dall'art. 31 D.L. n. 50/2022 (c.d. decreto Aiuti), per fornire ulteriori indicazioni in riferimento alla fattispecie degli eventi tutelati.

L'Istituto ricorda, in via preliminare, che, in occasione della Circolare n. 73 del 24 giugno 2022, è stato precisato come l'indennità una tantum in argomento per i lavoratori dipendenti spetti anche laddove la retribuzione del mese di luglio 2022 risulti azzerata in virtù di eventi tutelati, quali, ad esempio, in ragione della sospensione del rapporto di lavoro, gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (CIGO/CIGS, Assegno di integrazione salariale garantito dal FIS o dai Fondi di solidarietà, CISOA) o i congedi.

Tanto premesso, l'Istituto afferma che tra gli eventi tutelati sono ricompresi, altresì:

- l'aspettativa sindacale, di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300;
- la sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie in caso di inadempimento dell'obbligo vaccinale, di cui all'art. 4, comma 4, D.L. n. 44/2021;
- le ipotesi di aspettativa o congedo, comunque denominate, previste dai CCNL di settore.

L'INPS specifica, inoltre, che l'indennità di 200 euro spetta anche ai lavoratori che, seppure destinatari dell'esonero dello 0,8% (*ex* art. 1, comma 121, l. n. 234/2021), in relazione a contratti di lavoro iniziati prima del 24 giugno 2022, non abbiano in concreto beneficiato di tale esonero in virtù di un abbattimento totale della contribuzione datoriale e di quella a carico del lavoratore. Sul punto, l'Istituto richiama l'art. 4, comma 3, l. n. 381/91 – che prevede la riduzione a zero delle aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate – e l'art. 4, comma 3-bis della medesima legge, in forza della quale è prevista una specifica agevolazione contributiva, pari al 95% della contribuzione dovuta sia dal datore di lavoro che dal lavoratore.

Ciò premesso, l'INPS afferma che il datore di lavoro può provvedere a riconoscere l'indennità una tantum di cui all'art. 31 del Decreto Aiuti anche ai lavoratori che non l'abbiano percepita con la retribuzione di luglio 2022, nonostante ne avessero diritto, ad esempio con riferimento alle fattispecie sopra richiamate ovvero per motivi gestionali determinati (ad esempio la tardiva dichiarazione resa da parte del

lavoratore), trasmettendo un flusso regolarizzativo sulla competenza del mese di luglio 2022 entro e non oltre il 30 dicembre 2022.

8. Risposta a interpello n. 524 del 2022: regime degli impatriati anche in caso di rientro in Italia senza discontinuità

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta a interpello n. 524 del 25 ottobre 2022, è tornata a pronunciata in materia di cd. regime degli impatriati, di cui all'art. 16 D.Lgs. n. 147/2015.

Nel caso in esame, un cittadino italiano, residente all'estero dal 1998, ha assunto dal 2015 l'incarico di CEO presso la holding londinese di un gruppo multinazionale, oltre a rivestire l'incarico di amministratore di due controllate inglesi e della controllata italiana, al fine di assicurare alla capogruppo il monitoraggio delle scelte assunte in seno all'organo amministrativo delle controllate.

L'Istante ha precisato che gli incarichi assunti presso le controllate non sono stati separatamente remunerati, in quanto dotati di natura ancillare rispetto alla principale attività lavorativa svolta all'estero quale CEO della controllante inglese. Nel concreto, l'attività presso le controllate si è sostanziata nella partecipazione, da remoto, alle assemblee della controllata, salvo sporadiche trasferte in Italia.

L'Istante ha dichiarato di aver sottoscritto una lettera di impegno all'assunzione che prevede il suo trasferimento in Italia da settembre 2022 per svolgere nuove ed ulteriori mansioni presso una delle società controllate italiane dove dall'estero già riveste la carica di amministratore; lo stesso si occuperà, oltre che degli incarichi amministrativi già in essere, di sviluppare il business della Società sul territorio italiano e di nuove offerte di prodotto derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie.

Il nuovo rapporto di lavoro con la controllata italiana non prevede il mantenimento dei diritti maturati con la società inglese (es. ferie, bonus, indennità); il rapporto con quest'ultima è cessato definitivamente il 31 agosto 2022.

Tanto premesso, l'Istante ha chiesto se possa fruire del regime dei lavoratori impatriati a decorrere dal periodo di imposta 2023 e se non costituisca causa ostativa all'accesso a tale regime (i) il mantenimento delle cariche amministrative assunte in costanza del precedente rapporto di lavoro con il precedente datore inglese tra cui quello di CEO e (ii) la circostanza che prima del rientro in Italia, in costanza del rapporto di lavoro con il precedente datore estero egli abbia, altresì, ricoperto l'incarico di amministratore della Società italiana, nuovo datore di lavoro, trattandosi di incarichi ancillari e comunque secondari rispetto alla carica di CEO e svolti da remoto presso la sua abituale sede di lavoro estera salvo sporadiche trasferte in Italia.

Nel rispondere al quesito sottoposto, l'Amministrazione finanziaria ricorda che il regime speciale per lavoratori impatriati, previsto dall'art. 16 D.Lgs. n. 147/2015 spetta al lavoratore che (i) trasferisca la residenza nel territorio dello Stato, ai sensi dell'art. 2 TUIR, (ii) non sia stato residente in Italia nei due iodi d'imposta antecedenti al trasferimento e si impegni a risiedere in Italia per almeno 2 anni, (iii) svolga l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano. L'agevolazione in esame è fruibile dai contribuenti per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui trasferiscono la residenza fiscale in Italia.

Con la Circolare n. 33/E del 2020, l'Amministrazione finanziaria ha fornito chiarimenti in ordine ai requisiti soggettivi e oggettivi necessari per accedere all'agevolazione. In particolare, con riferimento al rientro in Italia di lavoratori dipendenti di datori esteri, è stato precisato che il menzionato art. 16 non richiede che l'attività sia svolta per un'impresa operante sul territorio dello Stato e, pertanto, che 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).

Con la risoluzione n. 72/E del 2018, inoltre, è stato precisato che l'autonomia dei rapporti contrattuali nell'ambito di un gruppo societario con diverse società ubicate ed operanti in Stati differenti non esclude, al verificarsi di tutti gli altri requisiti richiesti dalla norma in esame, la possibilità di accedere al regime speciale per lavoratori impatriati, a nulla rilevando la circostanza che l'attività lavorativa sia stata prestata con società appartenenti allo stesso gruppo.

Con riferimento al caso di specie, considerato che l'Istante non si è trasferito all'estero in posizione di distacco, non è necessario, ai fini dell'applicazione del regime in commento, verificare se il rientro in Italia sia conseguenza della naturale scadenza del distacco e, quindi, in sostanziale continuità con la precedente posizione lavorativa in Italia, ovvero sia determinato da altri elementi funzionali alla ratio della norma agevolativa.

Al riguardo, la circostanza, nel caso in esame, che l'Istante, acquisita la residenza fiscale in Italia, presti in tale territorio la propria attività lavorativa, è coerente, ad opinione dell'Amministrazione finanziaria, con le finalità del regime agevolativo in esame, la cui vis attrattiva promuove e favorisce l'acquisizione di forza lavoro qualificata da parte dell'Italia, indipendentemente dalla residenza del datore di lavoro.

Non si ritiene, dunque, ostativo, ai fini dell'applicazione del regime degli impatriati, la duplice circostanza che l'Istante mantenga la carica amministrativa assunta in costanza del suo precedente rapporto di lavoro con la Capogruppo inglese e che, in base agli accordi con tale società in costanza del suo rapporto di lavoro con la stessa, egli abbia altresì ricoperto l'incarico di amministratore della controllata italiana prima del trasferimento in Italia.

Pertanto, laddove risultino soddisfatti tutti i requisiti richiesti dall'art. 16 D.Lgs n. 147/2015, l'Istante può beneficiare del regime speciale in esame a decorrere dal periodo d'imposta nel quale trasferisce la residenza fiscale in Italia.

***

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

ENBIC - Studio e-IUS