

Roma, Li 21 gennaio 2022

**Oggetto: Newsletter Lavoro dipendente e Welfare ANSI - Studio e-IUS - Tax&legal – “Le novità giuslavoristiche, previdenziali e fiscali del mese”**

Spett.le Associato,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità del mese in materia di Lavoro dipendente e Welfare.

\*\*\*

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

ANSI - Studio e-IUS

### **Sommario**

<b><i>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO.....</i></b>	<b><i>2</i></b>
<b><i>NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA .....</i></b>	<b><i>4</i></b>
<b><i>NOVITÀ IN MATERIA FISCALE .....</i></b>	<b><i>7</i></b>

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### 1. Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Ministeriale con cui viene adottato il Piano Nazionale Nuove competenze

Il 28 dicembre 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto con cui il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha adottato il Piano Nazionale Nuove Competenze. Esso rappresenta lo strumento che permetterà alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro per favorire attività di formazione dei dipendenti sulla di specifici accordi collettivi con i sindacati, in applicazione del PNRR, del quale costituisce completamento del traguardo di cui alla Missione M5, componente C1, tipologia "riforma".

L'obiettivo perseguito con tale provvedimento di carattere generale è quello di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati.

Beneficiari degli interventi del PNC sono persone occupate e disoccupate, con bassi livelli di qualificazione e categorie con maggiori fragilità, tra cui:

- Disoccupati percettori di NASPI e di DIS-COLL;
- Percettori del reddito di cittadinanza;
- Disoccupati di lunga durata;
- Lavoratori occupati che conservano lo stato di disoccupazione (lavoratori il cui reddito da lavoro

dependente o autonomo sia inferiore alla soglia dell'incapienza secondo la disciplina fiscale). Gli obiettivi del Piano sono:

- livelli essenziali delle prestazioni delle misure di aggiornamento e riqualificazione, nei termini di

standard minimi di contenuto, di accessibilità, di personalizzazione e di spendibilità in applicazione

- delle normative nazionali vigenti;
- personalizzazione degli interventi;
- spendibilità dei risultati di apprendimento nei mercati del lavoro locali e nazionali;
- integrazione con le politiche attive del lavoro;
- coinvolgimento diretto delle imprese verso la transizione duale;

- prossimità e qualità dell'offerta formativa;

- innovazione, sperimentazione, valutazione.

I percorsi di formazione professionale devono avere le caratteristiche seguenti, modulate in relazione alle specificità degli interventi:

- personalizzazione dell'offerta: valorizzazione delle esperienze esistenti a livello regionale e la promozione di appositi strumenti sussidiari, nelle seguenti aree: (i) competenze tecnico professionali referenziate in coerenza con le dimensioni descrittive delle attività di lavoro e delle qualificazioni e in relazione ai profili di occupabilità del beneficiario; (ii) competenze funzionali di base con particolare riguardo alle competenze digitali e alle competenze multilinguistiche ricostruite; (iii) competenze trasversali, in relazione ai profili di occupabilità del beneficiario;

- accessibilità dell'offerta: tutte le opportunità di apprendimento disponibili devono essere rese accessibili attraverso la pubblicazione da parte degli enti titolari, su sito istituzionale e in interoperabilità con il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (SIUPL);

- spendibilità dell'offerta: i percorsi di formazione professionale sono progettati e finalizzati, di norma, in funzione del conseguimento di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale. Il Programma GOL integra percorsi dedicati all'aggiornamento delle competenze e percorsi dedicati alla riqualificazione, mentre attività formative della medesima natura sono comunque previste in percorsi dal contenuto anche di inclusione sociale e in quello di ricollocazione collettiva destinato alla gestione di crisi aziendali.

### 2. Pronto il programma per triennale del Piano di Innovazione Digitale e PNRR

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato sul proprio portale istituzionale il Piano triennale per l'innovazione digitale. Il processo di digitalizzazione, che il dicastero aveva già avviato nel 2008, è stato accelerato dalla pandemia da Covid-19 che ha accresciuto l'esigenza di ricorrere a paradigmi

digitali come applicazioni, sistemi online e smart working, o lavoro agile.<sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>

Attraverso il Piano di Innovazione Digitale (PID) 2022-2024, il Ministero si pone come obiettivo il completamento della trasformazione digitale, ovvero:

- innovazione e sulla digitalizzazione dei servizi rivolti all'utenza interna, ad altre P.A., ai cittadini e alle imprese nel rispondere alle esigenze derivanti dal contesto normativo e sociale che influenza l'attività ministeriale;
- accrescimento della digitalizzazione di servizi e processi;
- diffusione della cultura digitale all'interno e all'esterno del Ministero;
- miglioramento della comunicazione e la cooperazione con il cittadino;
- ampliamento della collaborazione con le altre Amministrazioni, centrali e locali.

Il contesto socioeconomico attuale ha inoltre risaltato l'esigenza di costruire una nuova organizzazione digitale che si basi sui seguenti obiettivi:

- Creazione di una nuova cultura digitale adatta all'utilizzo delle nuove tecnologie;
- Cooperazione tra le Pubbliche Amministrazioni sfruttando la digitalizzazione dei processi e migliorando la gestione in tempo reale dei flussi informativi;
- Porsi come collettore del "mondo sociale" delle Pubbliche Amministrazioni migliorando la qualità del rapporto con i cittadini ed i servizi offerti ad essi;
- Implementare una gestione intelligente del flusso informativo, in grado di migliorare il monitoraggio e la programmazione di nuove iniziative.

## NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA

### 1. **Messaggio INPS n. 4716/2021: Avvisi di debito per la gestione separata da gestire entro il 16 febbraio**

L'INPS, con il messaggio n. 4716 del 29 dicembre 2021, si occupa dell'invio delle comunicazioni di debito, per gli anni 2020 e precedenti, alle aziende committenti, pubbliche e private, che hanno denunciato tramite flussi Uniemens il pagamento di compensi ai soggetti iscritti alla Gestione separata. <sup>[1]</sup>A seguito delle richieste di chiarimenti formulate dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, l'Istituto chiarisce che la situazione debitoria oggetto delle comunicazioni di debito inviate attiene all'omesso pagamento della contribuzione dovuta, sia totale che parziale, rilevata in seguito alle denunce Uniemens inviate dalle aziende committenti, oltre alle sanzioni civili calcolate sulla contribuzione omessa e/o sul ritardato versamento. <sup>[2]</sup>In caso di "Situazione debitoria non corretta" è assegnato un termine di 15 giorni per la trasmissione dei flussi di correzione di eventuali denunce erroneamente presentate dalle aziende committenti. Vista la coincidenza con il periodo festivo e al fine di venire incontro alle esigenze degli intermediari delegati, l'INPS comunica che le attività relative all'eventuale recupero dovranno essere avviate soltanto al termine della gestione delle eventuali modifiche comunicate a correzione dei flussi Uniemens e, in ogni caso, non prima di trenta giorni a decorrere dal 17 gennaio 2022. <sup>[3]</sup>Nell'ipotesi di sospensione dei termini di versamento in forza delle misure legate all'emergenza sanitaria da COVID-19, pur in presenza di versamenti avvenuti nella misura e secondo le tempistiche previste per le specifiche misure di rateazione, può verificarsi la situazione per la quale non sia stata presentata domanda di rateazione per il periodo di sospensione; ovvero può verificarsi la situazione per cui non sia stato inserito il codice di sospensione nelle denunce mensili Uniemens oppure sia stato indicato un importo a debito inferiore rispetto a quello dovuto per il periodo in esame.

In tali circostanze l'azienda committente, o un suo intermediario, potrà tempestivamente chiedere la rettifica dei dati dichiarati nelle istanze di rateazione e, in caso di assenza del codice di sospensione, inviare le denunce di modifica.

### 2. **Messaggio INPS n.4696/2021: modalità di utilizzo della procedura VE.R.A. per la certificazione dei debiti contributivi**

Nel messaggio n. 4696 del 2021, l'INPS descrive la procedura di richiesta e rilascio della Certificazione dei debiti contributivi, ai sensi del nuovo Codice della crisi d'impresa.

Il documento sarà rilasciato dall'INPS su richiesta dell'interessato e trasmesso via PEC entro 45 giorni dalla trasmissione telematica dell'istanza.

La certificazione è utile per l'accesso a una delle procedure di regolazione della crisi o dell'insolvenza o in caso di richiesta formulata dal tribunale.

Il Certificato unico deve riportare: a) la denominazione o ragione sociale, la sede legale e il codice fiscale del debitore; b) il numero identificativo (protocollo) e la data di effettuazione della richiesta; c) le esposizioni debitorie consolidate, distinte per Gestione previdenziale, il numero di posizione contributiva, il periodo, l'importo dei contributi, l'importo delle sanzioni civili e lo stato del credito. A tal fine il certificato sarà corredato di un prospetto riepilogativo delle esposizioni debitorie con il dettaglio dei crediti in fase amministrativa e di quelli affidati per il recupero agli Agenti della Riscossione.

La procedura "VE.R.A. e Certificazione dei Debiti Contributivi" costituisce l'evoluzione della procedura denominata "VE.R.A. Verifica Regolarità Aziendale",

All'atto dell'accesso al servizio l'interessato deve dichiarare la volontà di effettuare una richiesta di certificazione dei debiti contributivi ai sensi dell'art. 363 del Codice e inserire obbligatoriamente l'indirizzo PEC che sarà utilizzato per le successive

comunicazioni. La richiesta è contrassegnata dal sistema con un “numero ticket” che viene contestualmente comunicato (a video) al richiedente unitamente all’avviso che l’apposizione del numero di protocollo avverrà entro le successive 72 ore.

Il Certificato unico viene generato in formato “pdf.A” non modificabile e trasmesso al richiedente.

Il Certificato unico deve riportare le esposizioni debitorie presenti, alla data della richiesta, in tutte le Gestioni previdenziali amministrare dall’INPS e riconducibili al codice fiscale del debitore, evidenziando i crediti in fase amministrativa che presentano la condizione di azionabilità del recupero. Inoltre, deve contenere l’indicazione dei crediti affidati all’Agente della Riscossione per i quali, alla stessa data, non sia intervenuto il pagamento ovvero un provvedimento di sgravio/discarico/annullamento. Con riguardo ai crediti affidati per il recupero agli Agenti della Riscossione, in attesa della definizione delle attività per il colloquio in cooperazione applicativa con l’Agenzia delle Entrate-Riscossione, la procedura fornirà l’esito rilevato dagli archivi della procedura Gestione AVA.

Nella fase di validazione della certificazione l’operatore dovrà verificare nella procedura Gestione AVA se l’avviso di addebito abbia subito una modifica dello stato; in tal caso, il credito dovrà essere registrato nella sezione dei crediti affidati per il recupero all’Agente della Riscossione.

### **3. Circolare INPS n. 196/2021: Risoluzioni consensuali a seguito di accordi collettivi e Naspi**

Con la circolare n. 196/2021, l’INPS ha apportato rettifiche e fornito chiarimenti alla precedente circolare n. 180/2021 in merito alle risoluzioni consensuali a seguito di accordi collettivi ed alla fruizione del trattamento di NASPI per i lavoratori che avevano aderito a tali accordi.

La precedente nota dell’Istituto aveva suscitato forti perplessità tra gli operatori atteso che sembrava andare in forte contrasto con l’indirizzo espresso dall’Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro che si era pronunciato riguardo ad una nota indirizzata all’Ispettorato Nazionale del Lavoro in merito al blocco dei licenziamenti a seguito della legislazione di

emergenza ed alla ripresa progressiva dei tentativi di conciliazione.

L’INPS, con la circolare n. 180, ricordava che fino al 30 giugno 2021 il blocco dei licenziamenti è stato generalizzato e, di conseguenza, fino a tale data, per i lavoratori che hanno risolto il proprio rapporto aderendo ad un accordo collettivo aziendale, sussiste il riconoscimento del diritto alla indennità di NASPI.

La questione, per l’INPS non era più così pacifica per il periodo successivo in quanto, non essendo più l’ammortizzatore COVID generalizzato, seppur erogato da diverse gestioni, l’eventuale accordo collettivo propedeutico alle risoluzioni consensuali aveva valore, unicamente, se il datore di lavoro, con il blocco dei licenziamenti, richiedeva un intervento integrativo.

La circolare n. 180 declinava i datori di lavoro che potevano richiedere ammortizzatori da fruire entro il 31 dicembre e che, durante il periodo, potevano procedere ad accordi collettivi con risoluzioni consensuali che danno diritto alla NASPI.

Fin qui l’Istituto il quale rimarcava e sottolineava che i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che non hanno richiesto l’integrazione salariale dopo il 30 giugno, in caso di sottoscrizione di un accordo collettivo al quale avevano aderito, non avevano diritto al trattamento di NASPI.

Tale interpretazione era in aperto contrasto con quanto declinato dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro, su parere conforme dell’Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro, con la nota n. 5186 del 16 luglio u.s., inviata alle proprie articolazioni periferiche, il quale, dando indicazioni relative alla ripresa del tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 7 della legge n. 604/1966, affermava, letteralmente che “il comma 10 dell’art. 8 del D.L. n. 41/2021, relativamente alle imprese di cui ai commi 2 e 8 (ovvero a quelle aventi diritto all’assegno ordinario e alla cassa integrazione in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22 quater del D.L. n. 18/2020, nonché a quelle destinatarie della cassa integrazione operai agricoli CISOA) ha precluso, fino al 31 ottobre 2021, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell’art. 3 della legge n. 604/1966, inibendo altresì le procedure in corso di cui all’art. 7 della medesima legge”.

Il Ministero del Lavoro, visto quanto affermato dalla circolare n. 180 ha “ordinato” all’INPS alcune correzioni che, a mio avviso, sono giuste ed opportune atteso che appaiono in contrasto sia con lo spirito che ha accompagnato gli accordi collettivi sottoscritti durante la pandemia, che le conseguenze “pratiche” della interpretazione dell’Istituto con lavoratori che, avendo risolto consensualmente il rapporto, si trovavano nella condizione di essere senza posto di lavoro e senza indennità di disoccupazione.

A seguito di queste correzioni “imposte” (giustamente) dal Dicastero del Lavoro si stabilisce che:

a) gli accordi collettivi che stabiliscono modalità per l’uscita “non traumatica” dall’impresa attraverso l’istituto delle risoluzioni consensuali, consentono al lavoratore di fruire della NASPI, purché ciò avvenga entro la fine della data relativa al blocco dei licenziamenti per motivi economici;

b) gli accordi collettivi sono possibili e validi pur se l’impresa nel periodo considerato non ha fatto ricorso ad ammortizzatori sociali. Si tratta, a mio avviso, di una argomentazione giusta, in quanto non penalizza, come faceva la circolare n. 180, quei datori di lavoro e quei lavoratori che, in presenza, comunque, di un “surplus” di personale, hanno, con l’ausilio delle organizzazioni sindacali indicate dallo stesso Legislatore, raggiunto soluzioni “non traumatiche”, senza alcuna richiesta di integrazioni salariali;

c) la data finale del blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (ad esempio, quella prossima del 31 dicembre per quelle aziende che ne fossero interessate) rappresenta la data ultima non solo per la stipula dell’accordo ma anche dell’adesione scritta dei singoli lavoratori interessati al contenuto dello stesso, ben potendo, la risoluzione effettiva del rapporto, avvenire in un momento successivo, magari, secondo date prestabilite tra azienda ed organizzazioni sindacali nell’accordo stesso. Tale assunto, al di là dell’indirizzo errato perseguito nella circolare n. 180, rappresenta un principio coerente con le regole in uso nel nostro ordinamento, laddove, ad esempio, i licenziamenti collettivi a seguito di adesione al criterio della volontarietà concordato ex art. 5 della legge n. 223/1991, possono ben essere posticipati rispetto alla data di chiusura della procedura nel rispetto dei principi, anche di natura organizzativa, del datore di lavoro.

Da ultimo, nella circolare n. 180, confermata dalla successiva circolare n. 196, l’INPS elenca le varie ipotesi che, in via generale, danno diritto alla fruizione della NASPI. Esse sono:

a) il licenziamento, a prescindere dalla motivazione adottata;

b) la scadenza del contratto a tempo determinato;

c) le dimissioni per giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali sul posto di

lavoro, modificazioni peggiorative delle mansioni, mobbing, notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell’azienda - art. 2112 c.c., comma 4 -, spostamento del lavoratore ad altra sede senza che sussistano le comprovate esigenze tecnico-produttive ed organizzative, comportamento ingiurioso di un superiore gerarchico);

d) le dimissioni durante il periodo protetto della maternità (dal momento del concepimento fino ad un anno di età del bambino);

e) la risoluzione consensuale al termine del tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 7 della legge n. 604/1966;

f) la risoluzione consensuale in seguito al rifiuto del lavoratore al trasferimento in altra sede dell’azienda distante più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o raggiungibile in 80 minuti od oltre con i mezzi del trasporto pubblico;

g) il licenziamento con accettazione dell’offerta di conciliazione al termine dell’iter procedurale previsto dall’art. 6, D.lgs. n. 23/2015.

## NOVITÀ IN MATERIA FISCALE

### 1. Risposta ad interpello n. 854 del 22 dicembre 2021: regime degli impatriati

L'Amministrazione finanziaria, in data 22 dicembre 2021, ha pubblicato la risposta ad interpello n. 854, relativamente al regime degli impatriati.

Con specifico riferimento al “*regime speciale per lavoratori impatriati*” introdotto dall'articolo 16 del d.lgs. n. 147 del 2015, occorre segnalare che lo stesso è stato oggetto di diverse modifiche normative in attuazione dell'articolo 5 del decreto Crescita, che trovano applicazione, ai sensi del comma 2 del citato articolo 5, come modificato dall'articolo 13-ter, comma 1, del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124, a partire dal periodo d'imposta in corso, ai soggetti che a decorrere dal 30 aprile 2019 trasferiscono la residenza in Italia ai sensi dell'articolo 2 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e risultano beneficiari del regime previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147.

L'agevolazione in esame è utilizzabile dai contribuenti per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui trasferiscono la residenza fiscale in Italia, ai sensi dell'articolo 2 del TUIR, e per i quattro periodi di imposta successivi.

In relazione alle modifiche normative che hanno ridisegnato il perimetro di applicazione del suddetto regime agevolativo a partire dal periodo di imposta 2019, con particolare riferimento ai requisiti soggettivi ed oggettivi per accedere all'agevolazione, ai presupposti per accedere all'ulteriore quinquennio agevolabile, all'ambito temporale di applicazione della sopra richiamata disposizione, alle modifiche normative concernenti il requisito dell'iscrizione all'anagrafe degli Italiani residenti all'estero (c.d. AIRE) per fruire dell'agevolazione fiscale in esame sono stati forniti puntuali chiarimenti con circolare 28 dicembre 2020, n. 33/E

Nel dettaglio, la predetta circolare ha chiarito che con l'articolo 16, comma 3-*bis* del decreto legislativo n. 147 del 2015, come inserito

dall'articolo 5, comma 1, lettera c) del decreto Crescita, il legislatore ha introdotto un'estensione temporale del beneficio fiscale ad ulteriori cinque periodi di imposta, con tassazione nella misura del 50 per cento del reddito imponibile, in presenza di specifici requisiti quali, alternativamente:

- l'avere almeno un figlio minorenni o a carico, anche in affidio preadottivo, oppure
- l'acquisto di un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia direttamente da parte del lavoratore oppure da parte del coniuge, del convivente o dei figli, anche in comproprietà. Tale ultima ipotesi deve realizzarsi «successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento».

La percentuale di tassazione dei redditi agevolabili prodotti nel territorio dello Stato negli ulteriori cinque periodi d'imposta si riduce al 10 per cento se il soggetto ha almeno tre figli minorenni o a carico.

Successivamente, l'articolo 1, comma 50, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Legge di Bilancio 2021) ha inserito nel citato articolo 5 del decreto Crescita, il comma 2-*bis*, al fine di consentire l'applicazione della misura di cui al comma 1, lett. c) (estensione per un ulteriore quinquennio della fruizione del regime speciale per lavoratori impatriati), anche a coloro che siano stati iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero o che siano cittadini di Stati membri dell'Unione europea, che hanno già trasferito la residenza prima dell'anno 2020 e che alla data del 31 dicembre 2019 risultano beneficiari del regime previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147.

La richiamata norma della Legge di Bilancio 2021 ha stabilito che possono fruirne, mediante l'esercizio di un'apposita opzione, le persone fisiche che:

- durante la loro permanenza all'estero sono state iscritte all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE) ovvero sono cittadini di Stati membri dell'Unione Europea;
- hanno trasferito la residenza fiscale in Italia prima del 2020;

- già beneficiavano del regime speciale per i lavoratori impatriati alla data del 31 dicembre 2019.

L'opzione si perfeziona con il pagamento di un importo pari:

- al 10 per cento dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo agevolabili prodotti nel periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se al momento di esercizio della stessa il lavoratore soddisfa, alternativamente, specifici requisiti: ha almeno un figlio minorenni (anche in affidamento preadottivo) ovvero è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia dopo il trasferimento, nei dodici mesi precedenti o entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio aggiuntivo fruito, senza applicazione di sanzioni;

-al 5 per cento dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo agevolabili prodotti nel periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se in tale momento il lavoratore ha almeno tre figli minorenni (anche in affidamento preadottivo) e diventa proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia dopo il trasferimento, nei dodici mesi precedenti o entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'Opzione, pena - anche in tal caso - la restituzione del beneficio, senza applicazione di alcuna sanzione.

In entrambi i casi, l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà.

Le modalità di esercizio dell'opzione in esame sono state individuate con Provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate del 3 marzo 2021, prot. n. 60353, in cui viene indicato che il versamento delle dette somme deve avvenire in unica soluzione mediante versamento con modello F24, senza la possibilità di avvalersi della compensazione entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo quinquennio di fruizione dell'agevolazione.

Per i lavoratori dipendenti, a condizione che mantengano la residenza fiscale in Italia, la fruizione della opzione in argomento può avvenire, come per la fruizione del regime speciale per lavoratori impatriati, mediante la presentazione di una richiesta scritta al datore di lavoro, nel termine del 30 giugno dell'anno

successivo a quello di conclusione del primo quinquennio di fruizione dell'agevolazione.

Con riferimento alla misura delle ritenute da operare sui redditi di lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di stock option e da bonus pluriennali erogati a dipendenti che fruiscono del regime speciale per lavoratori impatriati, si osserva che, in applicazione del richiamato principio di tassazione per cassa applicabile ai redditi in questione, gli stessi sono assoggettati a tassazione in base a tale principio nella misura agevolata applicabile per ciascun periodo d'imposta nel quale sono percepiti.