

Roma, Li 14 aprile 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

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO.....	2
NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA	8
NOVITÀ IN MATERIA FISCALE	12

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

1. D.L. 24 marzo 2022, n. 24: smart working “semplificato” prorogato al 30 giugno

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24 recante “Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell’epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza”.

Oltre a diverse disposizioni introdotte per il superamento dello stato di emergenza connesso alla pandemia, l’art. 10, comma 2, Allegato B del provvedimento prevede la proroga al 30 giugno 2022:

(i) dell’utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working nel settore privato, di cui all’art. 90, commi 3 e 4, D.L. n. 34 del 2020;

(ii) delle misure in tema di sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, di cui all’art. 83, commi 1, 2 e 3, D.L. n. 34 del 2020.

Con specifico riferimento al punto (i), i datori di lavoro privati potranno continuare, pertanto, a stato di emergenza cessato, ad attivare lo smart working per i propri dipendenti in assenza dell’accordo individuale, di cui all’art. 19, l. n. 81 del 2017, e provvedendo a comunicare telematicamente al Ministero del Lavoro comunicazione al Ministero del lavoro la semplice lista dei nominativi dei lavoratori in smart working.

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

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

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

tendenziale di +19,6% (pari a oltre 351 mila individui).

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

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

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

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

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

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

trimestre si associano 2 milioni 663 mila lavoratori, con un incremento di 335 mila individui (pari a +14,4%).

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

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

Le dinamiche tendenziali delle cessazioni registrano una variazione di segno positivo estesa a tutte le tipologie contrattuali, con l'eccezione dei Contratti di collaborazione: l'incremento maggiore si registra per l'Apprendistato (+62%), che rappresenta una quota poco elevata (2,1%) rispetto al totale delle cessazioni, a fronte di una variazione pari a +31,7% per i rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato e +13,6% per i Contratti a tempo Determinato, che rappresentano la quota maggiore (66,8%) rispetto al totale dei contratti. Una percentuale di crescita superiore si rileva nella tipologia contrattuale Altro (+37,2%), mentre i Contratti di Collaborazione decrescono del 3,3%. Il confronto con il quarto trimestre 2020 mostra un incremento in tutte le classi di durata in particolare nei rapporti di durata più breve, quelli pari ad un giorno (+56,5%) e quelli pari a 2-3 giorni (+59,0%).

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

Relativamente ai contratti di lavoro in somministrazione, nel quarto trimestre del 2021 si registrano 370 mila attivazioni e 416 mila cessazioni, in crescita rispettivamente del 27,3% e del 35,5% rispetto allo stesso trimestre del 2020. La media trimestrale delle attivazioni rilevata nel 2021 risulta pari a 334 mila, in

aumento del 27,9% rispetto a quella osservata nel 2020 (pari a 261 mila), mentre per le cessazioni la media del 2021 si attesta a 329 mila, con un incremento del 29,2% rispetto al 2020.

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

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

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

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

3. Detassazione dei premi di risultato: report aggiornato al 15 marzo 2022

A seguito della pubblicazione del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui all'art.1 della L.28 dicembre 2015, n.208, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso disponibile i dati in merito alla

detassazione dei premi di risultato aggiornato al 15 marzo 2022.

Nello specifico, alla data del 15 Marzo 2022, sono stati depositati 70.157 contratti; 6.997 depositi di conformità si riferiscono a contratti tuttora attivi; di questi, 6.097 sono riferiti a contratti aziendali e 900 a contratti territoriali.

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

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i 70.157 contratti ritroviamo che il 75% è concentrato al Nord, il 17% al Centro l'8% al Sud. Una analisi per settore di attività economica evidenzia come il 60% dei contratti depositati si riferisca ai Servizi, il 39% all'Industria e il 1% all'Agricoltura. Se invece ci si sofferma sulla dimensione aziendale otteniamo che il 51% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 34% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

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

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

Si segnala, altresì, l'indicazione dell'incentivo fiscale con procedura automatica introdotto, nella forma di credito d'imposta

utilizzabile esclusivamente in compensazione, per talune spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal "Piano Nazionale Industria 4.0".

Alla data del 15 Marzo 2022 sono stati depositati 4.322 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i 4.322 contratti, la percentuale maggiore, pari al 39% è concentrata al Nord, il 27% al Centro, il 34% al Sud dove emergono i dati della Campania che presenta il numero maggiore di contratti depositati su tutto il territorio nazionale. Relativamente al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 61%, a seguire Industria 38% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

Da ultimo, il report analizza i dati connessi alla proroga delle disposizioni in materia di proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo. Il co.3 dispone che le preclusioni e le sospensioni previste dall'articolo non si applichino, tra l'altro, nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A questi lavoratori viene comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art.1 del D.Lgs. n.22 del 2015 (Naspi).

Alla data del 15 Marzo 2022 sono stati depositati 815 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per ITL competente, delle aziende che hanno depositato i 815 contratti, la percentuale maggiore, pari al 63% è concentrata al Nord, il 25% al Centro, il 12% al Sud. Il numero maggiore di contratti depositati si registra in Lombardia. Riguardo al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 53%, a seguire Industria 46% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

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

Con nota n. 34/4011 del 10 marzo 2022, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

fornisce chiarimenti in merito al regime di incompatibilità tra volontario e rapporto di lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'impresa che intende richiedere l'intervento di integrazione salariale, sia ordinario che straordinario, deve avviare la procedura di consultazione sindacale (esame congiunto), anche a distanza, come previsto dai nuovi artt. 14, comma 2 e 24, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015, con l'ausilio delle reti informatiche o telefoniche.

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

L'intervento di integrazione salariale può essere concesso, ai sensi dell'art. 22-ter, D.Lgs. n. 148/2015, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti, in deroga agli articoli 4 e

22, per un periodo pari a un massimo di dodici mesi complessivi, non ulteriormente prorogabili, al fine del recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero.

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

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

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

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

Infine, il Legislatore con l'art. 23, comma 1, lett. f), D.L. n. 41/2022 (cd. Decreto Sostegni-ter), ha disposto l'abrogazione dell'ultimo comma dell'art. 22-ter D.Lgs. n. 148/2015, così come inserito dall'art. 1, comma 200, punto n. 5, legge di Bilancio 2022; a

seguito di tale abrogazione, l'intervento di integrazione salariale previsto dall'art. 22-bis, D.Lgs. n. 148/2015 potrà essere concesso, ove ne sussistano i requisiti, per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria anche per le diverse causali ivi previste, di crisi e riorganizzazione, oltre che per il contratto di solidarietà.

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

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

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

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

integrazione salariale massimi fruibili nel quinquennio di riferimento.

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

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

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

NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA

1. Circolare INPS n. 33 del 2022: precisazioni in merito al calcolo delle pensioni e all'assegno unico e universale per i figli a carico

Con la circolare n. 33 del 2022, l'INPS espone le procedure aggiornate per il calcolo delle pensioni, da erogare a partire dal mese di marzo di quest'anno, in osservanza delle novità in materia di tassazione e Assegno per il Nucleo Familiare (ANF), introdotte dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) e dalla disciplina che riguarda l'assegno unico universale.

Sono state, altresì, aggiornate le tabelle dei massimali, in applicazione del coefficiente di perequazione aggiornato per il 2022.

In prima battuta, l'Istituto rende noti i criteri e le modalità di applicazione della tassazione sulle pensioni, alla luce delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2022.

L'art. 1, comma 2, l. n. 234/2021 ha modificato gli artt. 11 e 13 TUIR.

In particolare, l'art. 1, comma 2, lett. a), l. n. 234/2021 ha disposto modifiche all'art. 11, comma 1, TUIR, con riguardo alle aliquote fiscali relative alla tassazione ordinaria IRPEF, con effetto dal 1° gennaio 2022, rimodulando le aliquote e gli scaglioni di imposta.

L'art. 1, comma 2, lett. b) della medesima legge ha disposto modifiche alle detrazioni fiscali sui redditi da lavoro, da pensione e su altri redditi di cui all'art. 13 TUIR.

Inoltre, l'art. 1, comma 3, l. n. 234/2021 ha ridotto da 28.000 euro a 15.000 euro la soglia di reddito complessivo superata la quale il trattamento integrativo di regola non spetta.

L'INPS afferma che il calcolo fiscale è stato adeguato sulla base delle modifiche menzionate, a decorrere dal 1° gennaio 2022, con l'attribuzione dei relativi conguagli, ove spettanti.

In seconda battuta, l'Istituto esamina le misure previste dal D.Lgs. 29 dicembre 2021, n. 230.

In forza dell'art. 12 TUIR, così come modificato dall'art. 10, comma 4, D.Lgs. n. 230/2021, sulla rata di marzo di quest'anno delle pensioni si è provveduto a (i) mantenere il riconoscimento delle detrazioni per ciascun figlio di età pari o superiore a 21 anni, (ii) revocare le maggiorazioni delle detrazioni previste per i figli inabili, (iii) revocare le maggiorazioni delle detrazioni previste per i figli minori di 3 anni, (iv) revocare le maggiorazioni delle detrazioni previste per i nuclei con più di tre figli e (v) revocare le ulteriori detrazioni pari a 1.200 euro, previste in presenza di almeno 4 figli a carico.

Inoltre, l'art. 1, D.Lgs. n. 230/2021 ha istituito, a partire dal 1° marzo 2022, l'assegno unico e universale per i figli a carico, che costituisce un beneficio economico attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in relazione all'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

L'art. 10, comma 3, del medesimo Decreto prevede, inoltre, che *«limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanili, a decorrere dal 1° marzo 2022, cessano di essere riconosciute le prestazioni di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153 e di cui all'articolo 4 del testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797»*.

Il successivo art. 11 apporta modifiche al D.L. 8 giugno 2021, n. 79, in materia di maggiorazione degli importi ANF, stabilendo che l'assegno temporaneo per i figli minori (articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 79/2021) è riconosciuto fino al 28 febbraio 2022, in luogo del precedente termine del 31 dicembre 2021.

Tanto premesso, l'Istituto provvede a riconoscere le maggiorazioni degli ANF dovute per i mesi di gennaio e febbraio 2022, nonché a disporre la cessazione, a far data dal 1° marzo 2022, dell'erogazione delle prestazioni di

assegno per il nucleo familiare e di assegni familiari riferite ai nuclei familiari con figli e orfanili per i quali subentra la tutela del riconoscimento dell'Assegno unico e universale.

Continuano, invece, a essere riconosciute le prestazioni di assegno per il nucleo familiare e di assegni familiari riferite a nuclei familiari composti unicamente dai coniugi, con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, di età inferiore a 18 anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o di difetto fisico o mentale, nell'assoluta permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

Circa il tasso percentuale di perequazione, l'INPS comunica l'avvenuta applicazione, in forza del decreto del Ministero dell'Economia e delle finanze del 17 novembre 2021, sulla rata di marzo 2022, dell'indice di perequazione dell'1,70%, con la corresponsione dei relativi arretrati, ove dovuti.

Da ultimo, l'Istituto richiama la circolare n. 15 del 2022, attraverso cui è stato comunicato che la variazione percentuale, ai fini della perequazione automatica delle pensioni, calcolata dall'ISTAT, è stata pari all'1,90%. Tale valore rappresenta l'indice di perequazione automatica da attribuire alle pensioni, in via definitiva, per l'anno 2022.

Fermo restando che, a norma di quanto disposto dal menzionato decreto ministeriale, il conguaglio di perequazione spettante per l'anno 2022 sarà effettuato in sede di perequazione per l'anno 2023, si è proceduto alla rideterminazione, sulla base della predetta percentuale dell'1,90%, del massimale di retribuzione pensionabile con l'aliquota del 2% annuo e delle fasce pensionabili con le aliquote di rendimento decrescenti riportate nella tabella di cui all'art. 21, comma 6, della legge 11 marzo 1988, n. 67, così come modificata dall'art. 12 D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503.

Sulla base del trattamento minimo di pensione per l'anno 2022, quale risulta con l'applicazione dell'aumento di perequazione dell'1,90% (525,38 euro mensili), l'INPS rammenta che con la circolare n. 15 del 2022 si è proceduto alla determinazione del minimale retributivo per l'accredito dei contributi ai fini

del diritto a pensione, a norma dell'art. 7, comma 1, D.L. n. 463 del 1983 e dell'art. 1, comma 2, D.L. n. 338 del 1989.

Resta fermo che il trattamento minimo dal 1° gennaio 2022 viene erogato tenendo conto del coefficiente di perequazione automatica dell'1,70%, stabilito con il menzionato decreto ministeriale del 17 novembre 2021, salvo conguaglio in sede di perequazione per l'anno successivo.

Sono stati, poi, rideterminati i limiti di reddito relativi all'anno 2022 ai fini della riduzione percentuale delle pensioni ai superstiti e degli assegni di invalidità, a norma dell'art. 1, commi 41 e 42, Legge 8 agosto 1995, n. 335.

È stato, infine, aggiornato il massimale di retribuzione imponibile, di cui all'art. 2, comma 18, l. n. 335/1995, utilizzato per il calcolo del contributo di solidarietà di cui all'art. 37, l. n. 488 del 1999.

L'Istituto comunica, infine, che per le pensioni con decorrenza nell'anno 2022 le procedure di liquidazione delle pensioni sono state aggiornate sulla base delle nuove fasce di retribuzione e di reddito pensionabili rideterminate con l'applicazione della predetta percentuale di perequazione automatica dell'1,90%.

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

Nella circolare n. 38 del 2022, condivisa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'INPS interviene a recepimento della disposizione dettata dalla l. n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) riguardo quota 102.

L'art. 14, comma 1, D.L. n. 4/2019 ha previsto, in via sperimentale, per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima gestite dall'INPS, nonché alla Gestione separata che avessero perfezionato, nel periodo compreso tra il 2019 e il 2021, un'età anagrafica non inferiore a 62 anni e un'anzianità contributiva non inferiore a 38 anni, il conseguimento del diritto alla pensione "quota 100", fermo restando che il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2021 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data.

L'art. 1, comma 87, lett. a), l. n. 234/2021, nell'integrare la disciplina relativa alla pensione "quota 100", aggiunge un

ulteriore periodo all'art. 14, comma 1, l. n. 4/2019, prevedendo che «i requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva di cui al primo periodo del presente comma sono determinati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva per i soggetti che maturano i requisiti nell'anno 2022. Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni del presente articolo».

Pertanto, gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima gestite dall'INPS, nonché alla Gestione separata, maturano il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni.

Il diritto alla pensione anticipata maturato entro il 31 dicembre 2022 può essere fatto valere anche successivamente a tale data, ai fini del conseguimento della pensione, fermo restando il decorso del tempo previsto per l'apertura della c.d. finestra di cui all'art. 14, commi 5, e 6 e 7, D.L. n. 4/2019.

Il requisito anagrafico di 64 anni non è adeguato agli incrementi alla speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

L'art. 1, comma 87, b) e c), l. n. 234/2021 coordinano la previgente disciplina della pensione "quota 100" ai nuovi requisiti pensionistici da maturare entro l'anno 2022, con particolare riferimento:

(i) alla facoltà di cumulare, tutti e per intero, i periodi assicurativi versati o accreditati presso due o più forme di assicurazione obbligatoria, gestite dall'INPS (art. 14, comma 2), secondo le modalità indicate nel paragrafo 1.2 della circolare n. 11 del 29 gennaio 2019;

(ii) al divieto di cumulo con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli da lavoro autonomo occasionale nel limite dei 5.000 euro lordi annui (art. 14, comma 3), i cui criteri applicativi sono stati forniti con circolare n. 117 del 9 agosto 2019;

(iii) alla disciplina della decorrenza della pensione anticipata per i lavoratori dipendenti delle pubbliche Amministrazioni (art. 14, comma 6).

Ai fini della decorrenza del trattamento pensionistico in argomento, l'Istituto precisa

che trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 14, commi 5 e 6, D.L. n. 4/2019, che prevedono una disciplina diversificata in materia di conseguimento del diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico a seconda del datore di lavoro, pubblico o privato, nonché della Gestione previdenziale a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico.

Ai soggetti che maturano 38 anni di anzianità contributiva dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, il trattamento pensionistico decorre trascorsi i seguenti termini:

(i) 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti, per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro diversi dalle pubbliche Amministrazioni e i lavoratori autonomi. Pertanto, la decorrenza della pensione non può essere anteriore al 1° maggio 2022, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico di una Gestione diversa da quella esclusiva dell'AGO, ovvero, al 2 aprile 2022, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico della Gestione esclusiva dell'AGO;

(ii) 6 mesi dalla maturazione dei requisiti, per i lavoratori dipendenti delle pubbliche Amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Pertanto, la decorrenza della pensione non può essere anteriore al 2 luglio 2022, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico della Gestione esclusiva dell'AGO, ovvero al 1° agosto 2022, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico di una Gestione diversa da quella esclusiva dell'AGO.

Ai fini della maturazione del diritto a pensione, i periodi oggetto di riscatto sono considerati nella loro collocazione temporale, esplicando effetti giuridici come se fossero stati tempestivamente acquisiti alla posizione assicurativa dell'interessato.

Ai fini del perfezionamento del requisito contributivo di almeno 38 anni, previsto dall'art. 14 D.L. n. 4/2019, come modificato all'art. 1, comma 87, lett. a), l. n. 234/2021, è valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell'assicurato, fermo restando il contestuale perfezionamento del requisito di 35 anni di contribuzione utile per il diritto alla pensione di anzianità, ove richiesto dalla Gestione a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico.

I lavoratori che perfezionano i prescritti requisiti, nel periodo compreso tra il 2019 e il 2021, per la pensione “quota 100”, ovvero entro il 2022, per la pensione anticipata introdotta dalla Legge di Bilancio 2022, possono conseguire il relativo trattamento pensionistico in qualsiasi momento, anche successivo alle predette date, al ricorrere delle condizioni previste.

La natura sperimentale della norma che ha introdotto la pensione “quota 100”, nonché i nuovi requisiti da perfezionare entro l’anno 2022, precludono la possibilità di maturare i prescritti requisiti al di fuori del relativo periodo di riferimento.

L’INPS afferma che l’assegno ordinario di invalidità, liquidato ai sensi della legge 12 giugno 1984, n. 222, non può essere trasformato in pensione di anzianità, oggi pensione anticipata, quale di cui all’art. 14 D.L. n. 4/2019.

In particolare, i soggetti che hanno maturato, nel periodo indicato dalla disposizione, i requisiti ivi prescritti prima di divenire titolari di assegno ordinario di invalidità o durante la titolarità dell’assegno stesso, possono conseguire, a domanda, la pensione anticipata, subordinatamente alla cessazione della titolarità dell’assegno ordinario di invalidità.

Successivamente, l’INPS evidenzia la possibilità, per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione dei fondi bilaterali di solidarietà, di siglare accordi sindacali volti ad accompagnare a Quota 102 i lavoratori con un assegno di prepensionamento la cui durata, tuttavia, non potrà arrivare oltre marzo 2023.

Pertanto, è possibile finalizzare l’assegno anche al perfezionamento, entro il 31 dicembre 2022, dei requisiti di accesso a pensione determinati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva, come previsto dall’art. 14, comma 1, D.L. n. 4/2019, riformulato dalla l. n. 234/2021.

L’Istituto rammenta, poi, che l’art. 14, comma 3, D.L. n. 4/2019 prevede l’incumulabilità della pensione anticipata con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro

lordi annui, per il periodo intercorrente tra la decorrenza del relativo trattamento pensionistico e la data di maturazione del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.

NOVITÀ IN MATERIA FISCALE

1. D.L. 21 marzo 2022, n. 21: buoni carburante al lavoratore dipendente esenti IRPEF fino a 200 euro

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 21 marzo 2022 il Decreto-Legge n. 21, recante “Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi Ucraina”.

L’art. 2 del Decreto, rubricato “Bonus carburante ai dipendenti”, prevede che «*Per l’anno 2022, l’importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l’acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell’articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917*».

Per l’anno 2022, non concorreranno, quindi, alla formazione del reddito di lavoro dipendente i buoni corrisposti dai datori di lavoro privati ai propri dipendenti per l’acquisto di carburanti, purché il valore di tali buoni non ecceda i 200 euro annui per lavoratore.

In base al tenore letterale della disposizione, l’inedita agevolazione sembrerebbe aggiungersi – e quindi cumulabile – all’esenzione già prevista dall’art. 51, comma 3, ultimo periodo, TUIR, secondo cui non concorrono al reddito di lavoro i beni ceduti e i servizi prestati (es. buono acquisto etc.) dal datore di lavoro ai propri dipendenti nel limite annuo di 258,23 euro.

L’esplicito richiamo dell’art. 2, D.L. 21/2022 all’art. 51, comma 3, TUIR, nonché l’assenza di una specifica previsione in merito, legittima a ritenere che l’esenzione in commento operi anche nel caso in cui i buoni carburante non vengano attribuiti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti, bensì *ad personam*.

Quanto all’ambito temporale, la nuova esenzione ha carattere temporaneo, visto che troverà applicazione limitatamente al 2022. Sul punto, secondo il principio di “cassa allargata”, si considerano percepiti nel periodo d’imposta

anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d’imposta successivo a quello cui si riferiscono.

Inoltre, in base al medesimo principio, una componente deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione e ciò si verifica quando il provento esce dalla sfera di disponibilità dell’erogante per entrare nel compendio patrimoniale del percettore.

Un benefit erogato tramite voucher assume rilevanza reddituale, e si considera effettivamente percepito dal dipendente, quando il voucher è attribuito a quest’ultimo, non rilevando se il servizio o il bene verrà fruito in un momento successivo (Circ. 5/E/2018).

L’esenzione prevista dall’art. 2, D.L. 21/2022 troverà, dunque, applicazione per i buoni assegnati nel 2022 e nei primi 12 giorni del mese di gennaio 2023, indipendentemente dal loro eventuale utilizzo in anni d’imposta successivi.

Per quanto riguarda gli effetti della misura sugli attuali piani di welfare aziendale, una variazione formale del piano potrebbe risultare necessaria solo nel caso in cui l’attribuzione dei fringe benefits sia avvenuta con contratto di secondo livello o regolamento aziendale e i beni e servizi siano stati tassativamente previsti osservando uno specifico limite di esenzione; l’adeguamento dovrebbe avvenire, rispettivamente, tramite accordo integrativo o modifica del regolamento. Le suddette modifiche potranno, sicuramente, avere effetto retroattivo. Diversamente, se l’attribuzione del bonus carburante è avvenuta volontariamente, si applicherà la nuova esenzione senza alcun tipo di formalità.

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

Con la risposta a interpello n. 85 del 2022, l’Amministrazione finanziaria si è nuovamente pronunciata sulla possibilità di

accesso al regime di favore degli impatriati con riferimento ai lavoratori che rientrano in Italia dopo un periodo di distacco all'estero.

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

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

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

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

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

Le modifiche normative intervenute nel 2019 hanno ridisegnato, a partire dal periodo di imposta 2019, il perimetro di applicazione del regime agevolativo di cui all'art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015, con particolare riferimento ai requisiti soggettivi ed oggettivi, ai presupposti per accedere all'ulteriore quinquennio agevolabile, all'ambito temporale di applicazione dell'art. 16, alle modifiche normative concernenti il requisito dell'iscrizione all'anagrafe degli Italiani residenti all'estero (c.d. AIRE). Su tali aspetti, l'Amministrazione richiama i chiarimenti forniti con circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020. Viene ricordato, in particolare, che l'art. 16 D.Lgs n. 147 del 2015, come modificato dall'art. 5, comma 1, D.L. n. 34 del 2019, non richiede che l'attività del lavoratore sia svolta per un datore di lavoro operante sul territorio dello Stato e che, pertanto, possono accedere all'agevolazione i soggetti che vengono a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) siano stranieri (non residenti).

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

Sempre in base a quanto affermato dalla citata Circolare, l'agevolazione non è applicabile nelle ipotesi in cui il soggetto, pur in presenza di un "nuovo" contratto per l'assunzione di un "nuovo" ruolo aziendale al momento dell'impatrio, rientri in una situazione di "continuità" con la precedente posizione lavorativa svolta nel territorio dello Stato prima dell'espatrio. A titolo meramente esemplificativo, secondo l'Agenzia delle Entrate, costituiscono indice di una situazione di continuità sostanziale il riconoscimento di ferie maturate prima del nuovo accordo contrattuale; il riconoscimento dell'anzianità

dalla data di prima assunzione; l'assenza del periodo di prova; clausole volte a non liquidare i ratei delle mensilità aggiuntive maturati, nonché il trattamento di fine rapporto al momento della sottoscrizione del nuovo accordo; clausole in cui si prevede che alla fine del distacco il lavoratore sarà reinserito nell'organizzazione dell'azienda distaccante e torneranno ad applicarsi i termini e le condizioni di lavoro in vigore prima del distacco.

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

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

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

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

L'Amministrazione, dopo aver esposto la normativa avente ad oggetto il regime fiscale menzionato, richiama, i principi espressi nella Circ. n. 33/E/2020, secondo i quali l'accesso a tale particolare regime non spetta nell'ipotesi di

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

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

4. Risposta ad interpello n. 154 del 2022: regime fiscale applicabile nel passaggio dal regime di indennità equipollente (IPS) al regime di trattamento di fine rapporto (TFR)

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta a interpello n. 154 del 24 marzo 2022, è intervenuta e intervenuta sul corretto trattamento fiscale in caso di passaggio dal regime di indennità equipollente (IPS) a quello di trattamento di fine rapporto (TFR) in seguito al trasferimento di ramo d'azienda e, più in particolare, al passaggio del lavoratore da un ente pubblico ad una società privata.

Nel caso sottoposto all'esame dell'Amministrazione, l'istante, affidataria del servizio di igiene urbana in determinati comuni, dichiara di aver assunto, il 1° marzo 2019 e previa stipula di uno specifico accordo, un lavoratore trasferito, ai sensi dell'art. 2112 c.c., dal Comune per cui aveva prestato attività lavorativa dal 6 agosto 1981 al 28 febbraio 2019. Il rapporto di lavoro con la società istantesi è concluso il 30 aprile 2021.

Il lavoratore, nel corso del periodo lavorativo alle dipendenze dell'ente comunale, ha maturato somme a titolo di indennità equipollente al trattamento di fine rapporto, denominata, per i dipendenti degli enti locali, "Indennità Premio di Servizio" (IPS). In assenza di specifici accordi sulla liquidazione di tali somme, l'INPS ha trasferito le stesse all'Istante, senza applicare alcuna tassazione;

Tanto rappresentato, l'Istante, in qualità di sostituto d'imposta, ha chiesto chiarimenti circa le modalità di tassazione e di esposizione nel modello Certificazione Unica ordinario delle somme da erogare al dipendente cessato, maturate a titolo di IPS e trasferite dall'INPS alla Società Istante al lordo delle ritenute fiscali.

L'Amministrazione finanziaria, nel rispondere al quesito, premette che, nella specie, il comune ha posto in essere un'operazione di trasferimento del ramo d'azienda, riconducibile all'art. 31 D.Lgs. n. 165 del 2001 e all'art. 2112 c.c..

L'articolo 31 D.Lgs. n. 165 del 2001 prevede che, nelle ipotesi di trasferimento o conferimento di attività da parte di pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, nei confronti di altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'art. 2112 c.c. e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'art. 47, commi da 1 a 4, l. n. 428 del 1990,.

L'art. 2112 c.c. stabilisce che, in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il datore di lavoro cessionario e il lavoratore dipendente conserva tutti i diritti che ne derivano, ivi compresi quelli derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente al trasferimento, fra cui il diritto relativo al computo dell'IPS, caratterizzata da una disciplina, anche fiscale, diversa da quella prevista per il TFR.

Nel caso di specie, dall'accordo sottoscritto fra la Società Istante e il Comune, non risultano disposizioni specifiche in merito alla liquidazione, direttamente in capo ai lavoratori dipendenti, delle somme maturate a titolo di IPS.

L'Amministrazione finanziaria afferma che il trasferimento del ramo di azienda ha comportato il passaggio del dipendente da un datore di lavoro pubblico a un datore di lavoro privato (senza soluzione di continuità, in applicazione dell'art. 2112 c.c.) e, conseguentemente, si è verificato il passaggio del dipendente dal regime di IPS al regime di TFR.

L'istante, con più di cinquanta dipendenti, ha versato al fondo di Tesoreria gestito dall'INPS le quote di TFR maturate a partire dall'1° marzo 2019, mentre l'INPS, non avendo riscontrato la presenza di disposizioni, anche derivanti da un accordo fra le

associazioni sindacali dei dipendenti e il datore di lavoro, che contemplassero espressamente il pagamento diretto ai lavoratori dipendenti dell'indennità maturata presso l'ente pubblico, e ritenendo cessato il rapporto previdenziale dei lavoratori con la medesima Gestione Dipendenti Pubblici, ha trasferito alla Società istante l'importo lordo dell'IPS maturato dal dipendente fino alla data del passaggio, in applicazione dell'art. 6 l. n. 554 del 1988 e del D.P.R. n. 104 del 1993.

La Società deve procedere alla erogazione di un'unica prestazione a titolo di trattamento di fine rapporto, riferita al periodo di lavoro complessivamente prestato, che comprenda sia la quota maturata presso il datore di lavoro pubblico, rivalutata, sia la quota maturata presso la Società, datore di lavoro privato.

Relativamente alle modalità di tassazione del complessivo trattamento di fine rapporto e, in particolare, ai fini della determinazione della base imponibile, la quota maturata presso il datore di lavoro pubblico (IPS) deve essere computata previa detrazione dall'importo lordo di una percentuale di esenzione pari al 40,98 per cento, corrispondente al rapporto fra l'aliquota di contribuzione a carico del lavoratore e l'aliquota di contribuzione complessiva (2,5/6,1 = 40,98), calcolata sulla retribuzione utile. L'importo è ulteriormente ridotto di una somma pari a euro 309,87 per ogni anno di servizio, con esclusione dei periodi di anzianità convenzionale.

Diversamente, la quota maturata presso la Società (datore di lavoro privato) sarà costituita dal relativo ammontare, ridotto delle rivalutazioni annualmente assoggettate a imposta sostitutiva, ai sensi dell'art. 19 TUIR.

Ciò in applicazione dei principi espressi dall'Agenzia nella Ris. n. 8/E/2002, secondo cui, laddove un'operazione di trasferimento determini il passaggio dal regime IPS al regime TFR, quest'ultimo è composto da una quota pari all'importo maturato fino alla data del passaggio, determinato secondo la disciplina delle indennità equipollenti (nel caso di specie, IPS), rivalutato, e da una quota formata dagli ordinari accantonamenti annuali al TFR effettuati dal momento del passaggio.

Relativamente alle modalità di esposizione nel modello di Certificazione Unica, l'Amministrazione finanziaria afferma

che l'Istante dovrà rilasciare al dipendente una sola Certificazione Unica, all'interno della quale indicare sia i dati relativi al TFR sia i dati relativi all'IPS; questi ultimi, in particolare, dovranno essere inseriti nella sezione "TFR ed altre indennità maturate al 31/12/2000 - passaggi da indennità equipollenti a TFR".

5. Risposta ad interpello n. 157 del 2022: regime lavoratori impatriati esteso all'ipotesi di datore di lavoro estero

Con la risposta a interpello n. 157 del 2022, l'Amministrazione finanziaria si è nuovamente pronunciata sulla possibilità di accesso al regime di favore degli impatriati da parte di un lavoratore che si trasferisce in Italia alle dipendenze del medesimo datore di lavoro estero per cui prestava attività lavorativa prima del trasferimento.

Nel caso esaminato dall'Amministrazione, un lavoratore olandese, residente dal 2012 al 2019 nel Regno Unito, ove ha prestato attività lavorativa presso una società estera, nel marzo 2020, a causa della pandemia, si è trasferita in Italia, risultando ivi fiscalmente residente, allo scopo di ricongiungersi con la famiglia, mantenendo, tuttavia, in essere il rapporto di lavoro con la medesima società estera e prestando la propria prestazione in modalità remote working dall'Italia, specificamente dalla Sicilia, dove ha dichiarato di risiedere stabilmente in Sicilia e di aver trasferito la propria residenza, ai sensi dell'art. 43 c.c.

L'istante ha chiesto di conoscere la possibilità di fruire del regime speciale per lavoratori impatriati di cui all'art. 16, D.Lgs. n. 147/2015, dal periodo d'imposta 2022 e per i quattro successivi.

L'Amministrazione, dopo aver esposto la normativa avente ad oggetto il regime fiscale menzionato, ricorda che, secondo quanto previsto dall'art. 16, comma 5-bis, D.Lgs. n. 147 del 2015, in caso di trasferimento della residenza in alcune Regioni del centro e sud Italia - quali Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia - la percentuale del 30 per cento del reddito di lavoro dipendente e assimilati, di lavoro autonomo o di impresa prodotti nel territorio dello Stato, che concorrono alla formazione del reddito complessivo, si riduce al 10 per cento.

Come chiarito nella menzionata circolare 33/E del 2020, la nozione di "residenza" a cui fa

riferimento il comma 5-bis è quella civilistica, ossia il luogo in cui la persona ha la dimora abituale, che coincide con quello dove il soggetto normalmente abita. La medesima circolare specifica che la condizione contemplata dall'art. 16, comma 5-bis, D.Lgs. n. 147 del 2015 deve verificarsi a partire dal periodo di imposta in cui il contribuente trasferisce la residenza dall'estero in una delle suddette Regioni e permanere per tutto il periodo di fruizione dell'agevolazione.

Per quanto relativo, infine, al caso di datore di lavoro non residente come quello in esame, l'art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015, come modificato dall'art. 5, comma 1, D.L. n. 34 del 2019, non richiede che l'attività del lavoratore sia svolta per un datore di lavoro operante sul territorio dello Stato e che, pertanto, possono accedere all'agevolazione i soggetti che vengono a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) siano stranieri (non residenti).

Con specifico riferimento, da ultimo, ai fruitori cittadini stranieri, l'Amministrazione finanziaria conferma che, ai sensi del comma 2 del menzionato art. 16, possono accedere al regime degli impatriati i cittadini dell'Unione europea o di uno Stato extra UE con il quale risulti in vigore una Convenzione contro le doppie imposizioni o un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale, mentre il comma 1 non pone alcun tipo di limitazioni al riguardo, con la conseguenza che tutti i lavoratori che rispondono alle caratteristiche delineate dalla norma, indipendentemente dalla loro cittadinanza, possono accedere al regime in esame.

Tanto premesso, l'Amministrazione finanziaria ritiene che l'Istante rientri tra i beneficiari dell'agevolazione fiscale di cui all'art. 16, comma 1, D.Lgs. n. 147 del 2015, con riferimento ai redditi di lavoro dipendente prodotti in Italia a decorrere dall'annualità 2020, in cui egli ha trasferito la propria residenza fiscale in Italia, e per i successivi quattro periodi di imposta, con tassazione nella misura ridotta del 10 per cento, secondo quanto previsto dal comma 5-bis per i soggetti trasferitisi in una Regione tra Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia.

Inoltre, stante la presenza di figli minorenni, l'istante potrà fruire, altresì, della proroga per ulteriori cinque periodi d'imposta dell'agevolazione in argomento, con tassazione del reddito agevolato nella misura ridotta del 50 per cento, secondo quanto previsto dall'art. 16, comma 3-bis, D.Lgs n. 147 del 2015.

Con riferimento alle modalità di fruizione dell'agevolazione, l'Amministrazione finanziaria continua a richiamare la Circ. n. 33/E/2020, in base alla quale nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia potuto riconoscere l'agevolazione, il contribuente può fruirne, in presenza dei requisiti previsti dalla legge, direttamente nella dichiarazione dei redditi.

Tale situazione si verifica nei casi, come quello di specie, in cui il datore di lavoro è estero. Infatti, come precisato nella Circ. n. 327/E/1997, fatta salva l'ipotesi di una stabile organizzazione in Italia, gli enti e le società non residenti non assumono la qualifica di sostituto d'imposta e, pertanto, non sono tenuti ad applicare le ritenute sui corrispettivi erogati ai propri dipendenti in Italia.

Pertanto, in presenza di datore di lavoro estero, è possibile fruire dell'agevolazione direttamente nella dichiarazione dei redditi, compilando la casella "Casi particolari" del quadro C del modello 730 o RC del modello REDDITI PF e indicando il reddito di lavoro dipendente nella misura ridotta, senza che vi sia l'obbligo di comunicazione preventiva al datore.

6. Risposta ad interpello n. 158 del 2022: Regime fiscale dello sconto applicato ai propri dipendenti dal datore di lavoro, mediante l'utilizzo del badge

Nella Risposta a interpello n. 158 del 25 marzo 2022, l'Agenzia delle Entrate si è pronunciata sul regime fiscale dello sconto applicato ai propri dipendenti dal datore di lavoro, mediante l'utilizzo del badge.

Nel caso in esame, una società di commercio all'ingrosso (di generi alimentari e non) ha dichiarato di riconoscere ai propri dipendenti la possibilità di acquistare, utilizzando il badge aziendale come mezzo di riconoscimento, i prodotti commercializzati con uno sconto pari al 5 per cento del prezzo di vendita, fruibile tutti i giorni dell'anno entro il limite della retribuzione netta, per acquisti esclusivamente personali.

La Società istante ha chiarito che (i) il badge è utilizzabile esclusivamente dai dipendenti, (ii) lo sconto che i dipendenti possono ottenere con il badge medesimo non è cumulabile con altri sconti applicati alla clientela e (iii) il prezzo pagato dai dipendenti per i prodotti commercializzati, tenendo conto dello sconto, è comunque sempre superiore al costo sostenuto dalla società per l'acquisto dei prodotti.

Tanto premesso, è stato chiesto all'Amministrazione finanziaria se la concessione dello sconto ai dipendenti, mediante l'utilizzo di badge, rappresenti, per gli stessi, un compenso in natura imponibile, soggetto alla ritenuta in acconto IRPEF prevista dall'art. 23 D.P.R. n. 600 del 1973.

L'Agenzia, dopo aver richiamato l'art. 51, comma 1, TUIR, che sancisce il principio di onnicomprensività nella determinazione del reddito di lavoro dipendente, e l'art. 51, comma 3, TUIR, che prevede, ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, l'applicazione delle disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi, si sofferma sull'art. 9 TUIR.

In particolare, l'art. 9, comma 3, TUIR prevede che Per valore normale (...) si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso.

Con specifico riferimento agli "sconti d'uso", l'Amministrazione finanziaria richiama la Ris. n. 26/E/2010, nella quale è stato precisato che per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, il loro valore normale di riferimento possa essere costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica sulla base di apposite convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale, compresa l'eventuale convenzione stipulata con il datore di lavoro.

Nel caso in cui il datore di lavoro commercializzi e venda ai propri dipendenti

beni o servizi ad un prezzo scontato, l'eventuale rilevanza reddituale deve essere considerata in base alle regole ordinarie che governano il reddito di lavoro dipendente (art. 51, comma 1, TUIR).

Come chiarito dalla Circ. n. n. 326/E/1997, il reddito da assoggettare a tassazione (i) è pari al valore normale, se il bene è ceduto o il servizio è prestato gratuitamente (ciò vale anche nel caso dei beni prodotti dall'azienda e ceduti gratuitamente al dipendente); (ii) se, invece, per la cessione del bene (anche in caso di bene prodotto dall'azienda e ceduto al dipendente) o la prestazione del servizio, il dipendente corrisponde delle somme, con il sistema del versamento o della trattenuta, è necessario determinare il valore da assoggettare a tassazione sottraendo tali somme dal valore normale del bene o del servizio.

Pertanto, se per la cessione del bene il dipendente corrisponde delle somme, il valore da assoggettare a tassazione è pari alla differenza tra il valore normale - nel significato esplicito dai documenti di prassi richiamati - del bene ricevuto e le somme pagate.

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

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

La Corte di Cassazione (sezione lavoro) ha sollevato questioni di legittimità costituzionale dell'art. 2, comma 6-bis, del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, recante "Norme in materia previdenziale, per il

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

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

Inoltre, richiama le seguenti direttive UE:

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

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

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

Il Giudice delle leggi ritiene, dunque, che i cittadini non europei, soggiornanti di lungo periodo e con permesso unico di lavoro,

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

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