

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 36\_2022 DEL 20 SETTEMBRE 2022

A cura di:

DATA MANAGEMENT

Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:*

[info@datamanagement.it](mailto:info@datamanagement.it)

powered by

STUDIO  
TRIBUTARIO  
CORINALDESI

## Indice Argomenti

<b>ADEMPIMENTI</b> .....	<b>2</b>
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di agosto 2022 .....	2
<b>SCADENZARIO SETTEMBRE 2022</b> .....	<b>3</b>
30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	3
30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	3
30 SETTEMBRE: RAPPORTO BIENNALE SULLE PARI OPPORTUNITA' .....	3
<b>SCADENZARIO OTTOBRE 2022</b> .....	<b>4</b>
16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI* .....	4
16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*  .....	4
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI .....	5
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA .....	5
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022 .....	5
31 OTTOBRE: CU AUTONOMI  .....	5
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	5
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	5
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>6</b>
SETTEMBRE 2022 .....	6
OTTOBRE 2022 .....	6
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>7</b>
BANDO ISI 2021 - PUBBLICATE LE DATE DI APERTURA DELLA PROCEDURA INFORMATICA .....	7
CASSAZIONE, LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DELLA DIPENDENTE CHE SI AUTO-APPROVA PERMESSI E STRAORDINARI .....	9
CASSAZIONE: SANCITA LA NATURA RETRIBUTIVA DEI CREDITI DEI LAVORATORI CEDUTI .....	11
<b>FOCUS</b> .....	<b>12</b>
PRODOTTO PENSIONISTICO INDIVIDUALE PANEUROPEO: RECEPITE LE NOVITA' .....	12
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>14</b>
REGIME IMPATRIATI .....	14

**N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.**

## ADEMPIMENTI

### TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di agosto 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 agosto 2022 al 14 settembre 2022, è pari a 5,943503.

### RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2022 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2021	Lunedì 17 gennaio	4,359238
gennaio 2022	Martedì 22 febbraio	1,184322
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	2,086158
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	2,987994
aprile 2022	Martedì 17 maggio	2,971751
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	3,732345
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	4,775423
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	5,943503
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

## SCADENZARIO SETTEMBRE 2022

### 30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

### 30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

### 30 SETTEMBRE: RAPPORTO BIENNALE SULLE PARI OPPORTUNITA'

Entro questa data le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti dovranno inviare, tramite un apposito applicativo presente sul sito del Ministero del Lavoro, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile riferito al biennio 2020/2021. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria.

## SCADENZARIO OTTOBRE 2022

### 16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI\*

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline, in presenza di alcuni crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito.

I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

### 16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE\*



In seguito alla confluenza dell'ente Inpgi nell'ente Inps i datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti dovranno procedere al versamento dei contributi previdenziali all'Inps a mezzo F24 ordinario.

La denuncia contributiva DASM attualmente è utilizzata per la sola gestione separata mentre i lavoratori dipendenti giornalisti dovranno essere denunciati nell'Uniemens.

\*Termine posticipato a lunedì 17 in quanto cadente di domenica

## 20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI

**S**cade il 20 ottobre il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 ottobre deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

## 20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA

**E**ntro questa data va effettuato il versamento della contribuzione al fondo Cometa, riferita al trimestre precedente.

Qualche giorno prima del versamento va girata al fondo la distinta (10 ottobre se cartacea- trattasi di spedizione mediante raccomandata A/R, 5 giorni prima della data in cui viene effettuato il bonifico in tutti gli altri casi), al fine dell'abbinamento dei contributi.

## 31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022

**T**ermine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta Mod. 770/2022 mediante invio telematico direttamente o tramite gli intermediari abilitati.

## 31 OTTOBRE: CU AUTONOMI

**E**ntro questa data va effettuato l'invio telematico, all'Agenzia delle Entrate, della Certificazione Unica 2022 contenente esclusivamente redditi 2021 esenti o non dichiarabili tramite Mod. 730/2022 (compensi corrisposti a lavoratori autonomi titolari di partita IVA).

## 31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

**I**datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

## 31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS

**I**datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

## FESTIVITÀ

### SETTEMBRE 2022

Per il mese di Settembre non sono previste festività.

### OTTOBRE 2022

Per il mese di Ottobre non sono previste festività.

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### BANDO ISI 2021 - PUBBLICATE LE DATE DI APERTURA DELLA PROCEDURA INFORMATICA

**L'**Inail, con notizia datata 12 settembre 2022, ha reso noto che sulla pagina informativa relativa al Bando Isi 2021 è stato aggiornato il calendario con le date inerenti la fase di compilazione online delle domande. In particolare, dal 2 maggio e fino al 16 giugno 2022, tutte le imprese interessate hanno avuto accesso alla procedura informatica per inserire la domanda di partecipazione; dal 23 giugno 2022, le imprese che avranno raggiunto, o superato, la soglia minima di ammissibilità e salvato definitivamente la propria domanda, potranno altresì effettuare il download del codice identificativo necessario per procedere all'inoltro online.

Al proposito, si ricorda che il bando ha l'obiettivo di incentivare le imprese a realizzare progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti, nonché incoraggiare le micro e piccole imprese, operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, all'acquisto di nuovi macchinari e attrezzature di lavoro caratterizzati da soluzioni innovative per abbattere in misura significativa le emissioni inquinanti, migliorare il rendimento e la sostenibilità globali, oltre che conseguire la riduzione del livello di rumorosità o del rischio infortunistico o di quello derivante dallo svolgimento di operazioni manuali.

I progetti ammessi a finanziamento sono classificati in 5 Assi di finanziamento:

- progetti di investimento e progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale
- progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi
- progetti di bonifica da materiali contenenti amianto
- progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività
- progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli.

In particolare, l'iniziativa è rivolta a tutte le imprese, anche individuali, ubicate su tutto il territorio nazionale iscritte alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura e anche agli enti del terzo settore (limitatamente invece all'Asse 2 di finanziamento).

Le risorse finanziarie destinate dall'Inail, ai progetti di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono poi ripartite per regione/provincia autonoma e per Assi di finanziamento. Di tale ripartizione è data evidenza nell'allegato "Isi 2021 – risorse economiche" che costituisce parte integrante degli Avvisi pubblici regionali/provinciali pubblicati.

Per quanto concerne, invece, le modalità e le tempistiche di presentazione della domanda, sul portale Inail - nella sezione Accedi ai Servizi Online - le imprese avranno a disposizione una procedura informatica che consentirà loro, attraverso un percorso guidato, di inserire la domanda di finanziamento con le modalità indicate negli Avvisi regionali. La domanda compilata e registrata, esclusivamente, in modalità telematica, dovrà essere inoltrata allo sportello informatico per l'acquisizione dell'ordine cronologico, secondo quanto riportato nel documento "Regole Tecniche e modalità di svolgimento".

Le domande ammesse agli elenchi cronologici dovranno essere confermate, a pena di decadenza, dal beneficiario, attraverso l'apposita funzione on line di upload della documentazione, come specificato negli Avvisi regionali/provinciali. Per qualsiasi informazione o assistenza sul bando è possibile fare riferimento al numero telefonico 06-6001 del Contact center Inail oppure rivolgersi al servizio Inail Risponde, nella sezione Supporto del portale. Ad ogni modo, tutti i chiarimenti e le informazioni di carattere generale potranno essere richiesti entro e non oltre il termine di dieci giorni antecedenti la chiusura della procedura informatica di compilazione della domanda.

## CASSAZIONE, LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DELLA DIPENDENTE CHE SI AUTO-APPROVA PERMESSI E STRAORDINARI

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con l'ordinanza n. 19178 del 14 giugno 2022 ha ribadito che una prassi aziendale, intesa come la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti, agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale. Tuttavia, la dipendente che si attribuisce, senza autorizzazione del superiore, straordinari e permessi adducendo l'esistenza di una prassi aziendale, deve però provarne l'esistenza.

Nella controversia in esame, una dipendente di una società veniva licenziata in quanto, utilizzando la propria utenza di amministratore nel software di gestione presenze aziendale, aveva approvato delle ore di straordinario e di permesso senza l'autorizzazione del suo responsabile. Avverso tale provvedimento, la lavoratrice adiva le vie legali, ottenendo però il rigetto delle proprie doglianze in sede di ricorso in appello. Secondo la dipendente, il meccanismo di auto-approvazione era legittimato dalla posizione ricoperta nell'azienda, oltre che da un'ormai consolidata prassi aziendale che consentiva la preventiva approvazione dei giustificativi di assenza per questioni contabili e gestionali. Al contrario, la Corte, ravvisata la piena consapevolezza e volontarietà dei comportamenti ascritti alla lavoratrice, escludeva che tali condotte potessero essere ricondotte a prassi aziendali accertate, né potevano dirsi ricompresi tra quelli sanzionati in via conservativa dal CCNL.

Vedutasi confermata il licenziamento, la lavoratrice presentava ricorso per Cassazione con due motivi. Con il primo motivo deduceva la violazione e falsa applicazione dell'art. 2104 del c.c., e degli articoli 7 e 18 dello Statuto dei lavoratori, per il mancato accertamento, da parte dei giudici, dell'esistenza di un'effettiva prassi aziendale giustificante la condotta della ricorrente. Inoltre, secondo la lavoratrice, la sentenza del tribunale si basava sull'erroneo presupposto secondo cui tale prassi aziendale potesse dirsi consolidata soltanto in assenza di una positiva regolamentazione, tale da ricondurre i comportamenti contestati alla lavoratrice al codice disciplinare. Con il secondo motivo, invece, la ricorrente deduceva la violazione e falsa applicazione degli articoli del CCNL di riferimento, per inesistenza di motivazione, non avendo la Corte esaminato gli articoli del CCNL.

Entrambi i motivi venivano ritenuti infondati. A parere degli Ermellini, l'affermazione della Corte d'appello, "secondo cui la prassi può consolidarsi solo in assenza di positiva regolamentazione" non rilevava ai fini della valutazione di condotte illecite. La questione centrale, a fondamento degli illeciti disciplinari contestati, era costituita dall'"autoapprovazione" da parte della lavoratrice, non giustificata. La sopra citata condotta non poteva nemmeno dirsi attinente ad una pacifica prassi secondo cui l'effettuazione dello straordinario avviene prima della formale autorizzazione dello stesso da parte della società ed inoltre si determina una violazione dell'obbligo di diligenza, ai sensi dell'art. 2104 c.c., di correttezza e buona fede.

Anche il secondo motivo veniva ritenuto inammissibile. Secondo i Supremi giudici, la Corte territoriale aveva operato una valutazione, congruamente argomentata, per la quale aveva escluso la coincidenza delle condotte della lavoratrice con le ipotesi sanzionabili in via conservativa e la loro riconducibilità al licenziamento con preavviso. Infatti, sulla base della pluralità delle condotte, della loro gravità e intenzionalità, e in considerazione delle mansioni svolte dalla lavoratrice, il suo comportamento era idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro. Peraltro, ribadivano i giudici, ogni

richiesta di riesame in sede di ricorso per Cassazione non è ammissibile, restando di competenza del giudice di merito la valutazione circa la gravità e la proporzionalità della sanzione in caso di licenziamento per giusta causa, non essendo vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva.

Pertanto, ritenuti inammissibili entrambi i motivi, la Suprema Corte rigettava il ricorso confermando la legittimità del licenziamento e condannando la dipendente alla refusione delle spese legali.

## CASSAZIONE: SANCITA LA NATURA RETRIBUTIVA DEI CREDITI DEI LAVORATORI CEDUTI

**S** secondo una nuova pronuncia della giurisprudenza, le obbligazioni a carico della società cedente a seguito della declaratoria di illegittimità della cessione d'azienda e l'omesso ripristino del rapporto lavorativo va qualificata in termini retributivi e non risarcitori. In altri termini, in caso di dichiarata nullità o illegittimità di una cessione di ramo d'azienda, i crediti vantati dal lavoratore per effetto dell'omesso ripristino del rapporto da parte del cedente hanno natura retributiva. Questo è quanto stabilito dalla Corte di cassazione con l'ordinanza n. 25853 del 1° settembre 2022, con la quale ha accolto il ricorso promosso da una lavoratrice verso una decisione di secondo grado.

Nella fattispecie, la Corte d'Appello aveva revocato il decreto ingiuntivo ottenuto in precedenza da una lavoratrice dipendente, respingendo contestualmente la domanda avanzata dalla stessa alla società datrice di lavoro al fine di ricevere il pagamento delle somme maturate dopo la sentenza con cui era stata dichiarata inefficace la cessione del suo contratto di lavoro a seguito di trasferimento di ramo d'azienda ad altra società.

In buona sostanza, a parere dei giudici investiti in primo luogo della questione, anche nell'ipotesi di dichiarata nullità o illegittimità della cessione di ramo d'azienda, l'omesso ripristino della funzionalità del rapporto da parte del cedente a fronte di una tempestiva messa a disposizione delle energie lavorative da parte del lavoratore, rilevava esclusivamente sul piano risarcitorio (poiché l'istante aveva percepito le retribuzioni erogate dalla società cessionaria presso cui aveva continuato a prestare attività, l'importo percepito era tale da fungere quale risarcimento del danno subito).

Per contro, secondo la difesa della ricorrente, era errato qualificare in termini risarcitori e non retributivi l'obbligazione gravante sulla società cedente successivamente alla sentenza con cui era stata dichiarata illegittima la cessione d'azienda. Pertanto, recepita tale obiezione la Suprema Corte - anche superando un precedente orientamento - ha invece precisato che la questione della natura dei crediti vantati dal lavoratore per effetto del mancato ripristino del rapporto di lavoro trova soluzione nel senso della natura retributiva e non più risarcitoria dell'obbligazione.

In conclusione, sancita la natura retributiva delle somme da erogarsi dal cedente inadempiente ed escluso che la richiesta di pagamento dei lavoratori abbia titolo risarcitorio, non trova applicazione il principio della "compensatio lucri cum damno" su cui si fonda la detraibilità dell'aliunde perceptum.

Pertanto, in caso di mancato ripristino del rapporto di lavoro con il lavoratore da parte del datore cedente, è proprio quest'ultimo che deve pagare per intero le retribuzioni maturate, nonostante l'interessato sia rimasto nel frattempo in servizio presso il cessionario e risulti retribuito regolarmente (a condizione però che il lavoratore medesimo abbia comunicato subito la propria disponibilità al cedente). Trattandosi allora di natura retributiva dell'obbligazione, è esclusa la possibilità di detrarre l'aliunde perceptum, ossia le retribuzioni versate al dipendente da parte del cessionario.

## FOCUS

### PRODOTTO PENSIONISTICO INDIVIDUALE PANEUROPEO: RECEPITE LE NOVITA'

Con il Decreto Legislativo n. 114 del 3 agosto 2022 è stato recepito il regolamento UE 2019/1238 in materia di strumenti pensionistici paneuropei (c.d. "PEPP") nell'ordinamento italiano, integrandone e completandone la disciplina a livello locale.

Il Regolamento, in vigore già da tempo, prevedeva l'introduzione di una forma previdenziale uguale per tutti gli stati europei, il PEPP appunto, in affiancamento a quelle già previste da ciascun singolo ordinamento, gestita da operatori come banche, assicurazioni, fondi pensione ad adesione individuale, o altri operatori del settore. Lo scopo era sviluppare ulteriormente il mercato europeo dei prodotti pensionistici e contribuire alla mobilità dei cittadini dell'Unione.

Secondo il Regolamento, tale portabilità sarà possibile grazie all'apertura di "sottoconti" nazionali all'interno del singolo conto individuale PEPP; in tale ambito, il Decreto di recepimento disciplina alcuni aspetti quali la definizione delle autorità competenti, dei loro poteri e delle loro prerogative, l'apparato sanzionatorio, le informazioni da fornire ai risparmiatori, le condizioni per la fase di accumulo, le richieste di trasferimento e di portabilità, i termini e le condizioni per la fase di decumulo, le tipologie di trattamenti pensionistici, nonché la risoluzione stragiudiziale delle controversie.

Quanto al primo aspetto, la principale autorità nazionale competente ad essere designata è la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP), affiancata dalla Banca d'Italia, dalla CONSOB e dall'IVASS (con riferimento, principalmente alle compagnie di assicurazione). La COVIP è onerata di sentire le altre autorità summenzionate, nel caso di coinvolgimento di soggetti vigilati da ciascuna di esse, ed è necessario che pongano in essere una stabile forma di coordinamento.

In merito all'apparato sanzionatorio, in caso di violazioni commesse da società o da enti sono previste ammende a partire da un minimo di Euro 500,00 fino ad Euro 5.000.000, ovvero fino al dieci per cento del fatturato annuo totale, quando tale importo sia superiore a cinque milioni di euro. In caso di violazioni commesse da una persona fisica, invece, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 500,00 fino ad Euro 700.000,00, che può anche essere comminata nei confronti degli esponenti aziendali e del personale quando l'inosservanza è conseguenza della violazione di doveri propri e la condotta ha provocato un grave pregiudizio per la tutela dei risparmiatori in PEPP o per la trasparenza, l'integrità e il corretto funzionamento del mercato.

Il Decreto prevede che i fornitori di PEPP siano tenuti a fornire, in aggiunta a tutte le informazioni dovute, anche una comparazione tra le proiezioni pensionistiche che i risparmiatori avrebbero sottoscrivendo il PEPP e quelle che otterrebbero sottoscrivendo una delle qualsiasi altre forme pensionistiche previste dal nostro ordinamento in Italia, mentre l'articolo 10 disciplina i contributi da versare al sottoconto italiano del PEPP, su base volontaria e da parte degli stessi risparmiatori e/o dei loro datori di lavoro.

Il Decreto sancisce l'inammissibilità di azioni da parte di creditori del depositario e del sub-depositario sulle somme di denaro e strumenti finanziari del sottoconto italiano depositate dal fornitore di PEPP presso un depositario ed i relativi contributi saranno deducibili dal reddito complessivo per un importo non superiore a 5.164,57 euro. Lo stesso articolo 10 del Decreto specifica la possibilità di proseguire su base volontaria la

contribuzione al PEPP anche qualora il risparmiatore raggiunga l'età pensionabile, a condizione che lo stesso abbia già versato almeno un anno di contributi nel relativo sotto-conto italiano del PEPP.

Le due principali novità introdotte dal Regolamento sono la possibilità di portabilità ex articolo 17 del Regolamento e la richiesta di trasferimento a norma degli articoli 52 e seguenti. La prima consente ai contribuenti in PEPP di continuare a versare contributi sul loro conto PEPP esistente, quando trasferiscono la loro residenza in un altro Stato membro, mentre con la richiesta di trasferimento il contribuente ha la possibilità di procedere con la migrazione della propria posizione pensionistica individuale da un fornitore PEPP ad un altro tramite un'apposita domanda in forma scritta al primo fornitore.

Se l'articolo 12 chiarisce che tutte le operazioni relative alle procedure di trasferimento rimangono esenti da qualsiasi onere fiscale, il successivo articolo 13 tutela la c.d. "fase di decumulo", ossia delle prestazioni riservate agli iscritti e delle relative condizioni sia per l'anticipazione che per il riscatto della propria posizione individuale maturata in un sotto-conto italiano PEPP.

I risparmiatori in PEPP potranno richiedere un'anticipazione delle prestazioni della propria posizione previdenziale in qualsiasi momento e per un importo non superiore al 75% per spese sanitarie in relazione a situazioni gravissime e/o interventi straordinari per sé, il coniuge o i figli, decorsi otto anni dall'iscrizione nel sotto-conto italiano PEPP e per un importo non superiore al 75% per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o decorsi 8 anni di iscrizione al sotto-conto italiano e per un importo non superiore al 30% per ulteriori esigenze.

Per la determinazione dell'anzianità necessaria saranno tenuti in considerazione tutti i periodi di adesione al sotto-conto italiano del PEPP in relazione ai quali il risparmiatore non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale, nonché i periodi di adesione ad altri sotto-conti italiani che siano stati trasferiti presso quello in cui è maturata la posizione individuale. Coloro che abbiano cessato l'attività lavorativa a seguito del raggiungimento dell'età pensionabile, entro i cinque anni successivi e con venti anni di contribuzione obbligatoria potranno richiedere l'erogazione delle prestazioni PEPP sotto forma di rendita temporanea, denominata "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA).

Diversamente le prestazioni pensionistiche erogate al momento della maturazione dei requisiti di accesso alla pensione secondo il regime obbligatorio potranno avere la forma di rendita, capitale in un'unica soluzione, prelievo o una combinazione delle tre. Inoltre, in caso di morte del risparmiatore in PEPP, i soggetti dallo stesso designati potranno riscattare la posizione individuale.

Infine, l'articolo 14 sottolinea che i sotto-conti italiani PEPP sono soggetti all'imposta sostitutiva sui redditi del 20%, mentre l'articolo 17 regola l'adesione da parte dei fornitori a forme di risoluzione stragiudiziale delle controversie con la clientela.

## IL QUESITO DEL MESE

### REGIME IMPATRIATI



#### Richiesta:

Un dipendente, con regime fiscale impatriati, è cessato al 31/05/2022

Con il cedolino di giugno in fase di conguaglio, il dipendente ha perso il beneficio nell'anno fiscale perché nello stesso è cessato prima dei 183gg

Le domande sono:

- 1) Se il dipendente semplicemente cambia datore di lavoro, ma resta in Italia, può continuare a godere del beneficio?
- 2) Se il dipendente lo richiede o se il dipendente cessa per passaggio infragruppo, nell'ultimo cedolino di luglio di sola liquidazione TFR, si potrebbe attivare un riconguaglio a credito del beneficio?
- 3) Se il dipendente richiede al nuovo datore di lavoro il conguaglio progressivo dei due rapporti di lavoro, quest'ultimo può concedere il beneficio per tutto l'anno o si consiglia di procedere tramite 730?



#### Risposta:

Si ipotizza che il dubbio nasca dal requisito normativo che l'attività debba essere prevalentemente svolta sul territorio nazionale e quindi trattasi di almeno 183 giorni di prestazione di attività lavorativa svolta prevalentemente nel territorio Italiano: cessando prima dei 183 giorni nell'anno fiscale di riferimento il cliente si pone la questione. Non è stato precisato tuttavia in quale comma dell'art. 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147 rientra l'impatriato in oggetto (è il lavoratore che deve dichiarare le condizioni soggettive che gli permettono di accedere all'agevolazione)

Nello specifico:

- il comma 1: riguarda gli impatriati "puri";
- comma 2: riguarda coloro i quali posseggono i requisiti previsti dalla legge 238/2010, che non essendo più in vigore, è confluita nel 2 comma dell'articolo 16 D.Lgs. 147/2015.

La regola generale (in presenza di un rapporto lavorativo pari a 365 gg annui) è che il requisito "di prestare attività lavorativa prevalentemente nel territorio Italiano, quindi per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di ogni periodo d'imposta", sia necessario solo se il dipendente rientra nel 1° comma del decreto 147/2015. Appurata tale ultima condizione bisogna tenere in considerazione che in questo caso specifico non è possibile sapere anticipatamente se l'attività lavorativa alla fine del 2022 sia prestata prevalentemente nell'anno fiscale considerato nel territorio italiano. Tale informazione si potrà conoscere solo a fine anno, per

cui il nostro consiglio in questa casistica è il seguente: recupero dell'agevolazione usufruita presso il cliente come già effettuato dallo stesso.

Di seguito le risposte alle singole domande

- 1) Fermo restando il requisito della residenza in Italia (e considerando che trattasi solo di primo comma come sopra specificato) il dipendente se cambia datore e rimane in Italia potrà continuare a usufruire del beneficio (potrà chiedere anche il conguaglio della parte erogata dal cliente sulla quale si è proceduto al recupero dell'agevolazione)
- 2) la riapertura di un conguaglio fiscale è sempre possibile, fermo restando che il lavoratore deve avere raggiunto il requisito dei 183 giorni
- 3) la risposta è positiva: possibilità già accennata nella risposta 1

**HRM Law** è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

[info@datamanagement.it](mailto:info@datamanagement.it).