

Facciamo il punto

Marzo 2024



Nelle pagine seguenti riportiamo i principali chiarimenti di prassi resi da Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate nel mese di marzo 2024 con riferimento alle norme in materia di lavoro.

Inoltre riepiloghiamo gli aggiornamenti previsti per il mese di aprile 2024 dei più comuni contratti collettivi nazionali di lavoro.

Esonero donne vittime di violenza

Con la Circolare n. 41 del 5 marzo 2024, l'Istituto fornisce le prime indicazioni in relazione all'esonero introdotto dalla Legge di bilancio per il 2024.

L'esonero si applica ai contributi previdenziali, con esclusione dei premi Inail, nella misura del 100%, nel limite massimo di 8.000 euro, da riparametrare su base mensile, per i datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del Reddito di libertà.

L'esonero contributivo spetta per 24 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e per massimo 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato; in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine, sia già agevolato che non agevolato, la durata è di 18 mesi a partire dalla data dell'assunzione a tempo determinato.

Oltre al requisito di essere percettrice del Reddito di libertà, è necessario che la lavoratrice sia disoccupata.

L'agevolazione è cumulabile con altri esoneri, sempre che per questi ultimi non sia espressamente previsto un divieto di cumulo e solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

L'esonero è, inoltre, cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, come, ad esempio, l'esonero per le lavoratrici madri.

Telelavoro transfrontaliero abituale

Con il Messaggio n. 1072 del 13 marzo 2024, l'Inps comunica la modalità di presentazione delle richieste di rilascio del certificato di legislazione applicabile al telelavoro transfrontaliero abituale a seguito dell'entrata in vigore, in data 1° gennaio 2024 per l'Italia, dell'Accordo Quadro multilaterale in materia.

L'Accordo introduce la possibilità di derogare alla regola generale per la determinazione della legislazione applicabile nei casi di esercizio dell'attività in due o più Stati membri, prevedendo che, su domanda, la persona che svolge abitualmente telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza in misura inferiore al 50% del tempo di lavoro complessivo può rimanere assoggettata alla legislazione di sicurezza sociale dello Stato in cui il datore di lavoro ha la sede.

La deroga è applicabile esclusivamente se sia datore di lavoro che dipendente risiedono in Stati firmatari dell'Accordo.

Le richieste di deroga devono essere presentate allo Stato membro alla cui legislazione il lavoratore chiede di essere assoggettato, quindi l'Italia se il datore di lavoro è ivi stabilito, utilizzando l'apposita richiesta di rilascio del Modello A1 e allegando l'accordo di telelavoro.

La deroga può essere accolta per un periodo massimo di tre anni alla volta; le parti hanno l'obbligo di informare tempestivamente l'Inps di eventuali cambiamenti della situazione di fatto.

Retribuzioni convenzionali per il lavoro all'estero

A seguito della pubblicazione del Decreto Ministeriale 6 marzo 2024, contenente l'aggiornamento delle retribuzioni convenzionali per il periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024, l'Inps, con la Circolare n. 49 del 25 marzo 2024, fornisce le indicazioni operative per l'applicazione a coloro che svolgono prestazioni di lavoro estero.

Tali retribuzioni devono essere prese a riferimento per la determinazione della contribuzione per periodi di lavoro all'estero in Paesi extracomunitari con cui l'Italia non abbia stipulato convenzioni bilaterali di sicurezza sociale, oppure quando le stesse siano parziali, limitatamente alle assicurazioni non contemplate non contemplate nelle convenzioni.

Per l'individuazione della fascia di retribuzione convenzionale da utilizzare occorre considerare il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo nazionale, oltre a tutti gli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti, ad esclusione dell'indennità estero.

I valori convenzionali non sono frazionabili, eccetto i casi di assunzione, cessazione e trasferimento nel corso del mese.

Applicazione del massimale per gli sportivi subordinati

L'Inps ha pubblicato la Circolare n. 50 del 25 marzo 2024 nella quale ricorda che ai lavoratori subordinati sportivi, sia "vecchi iscritti" che "nuovi iscritti" (cioè in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995), si applica il massimale annuo di retribuzione della base contributiva anche per le contribuzioni di malattia, maternità, disoccupazione e Cuaf.

Parimenti, le prestazioni economiche corrispondenti a tali tutele sono

commisurate ai versamenti effettuati in ragione della disciplina sopra esposta.

La Circolare contiene anche le istruzioni operative per l'esposizione sul flusso Uniemens.

Rilascio nuova funzione "Prisma"

L'Inps, con la Circolare n. 48 del 25 marzo 2024, comunica il rilascio di un nuovo servizio denominato "Prisma" che fornisce un prospetto di sintesi delle informazioni presenti negli archivi informatici dell'Istituto sull'anzianità assicurativa del lavoratore presso le gestioni pensionistiche obbligatorie: il datore di lavoro o l'intermediario abilitato potranno verificare l'esistenza di periodi utili o utilizzabili ai fini dell'anzianità assicurativa collocata anteriormente al 1° gennaio 1996.

La Circolare precisa che tale prospetto ha esclusivamente valore informativo e non certificativo, pertanto è necessario continuare ad acquisire le apposite dichiarazioni rese dai lavoratori.

Somme integrative alle lavoratrici madri

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 57 del 1° marzo 2024 l'Agenzia delle Entrate risponde in merito al trattamento fiscale da riservare alla somma che un datore di lavoro intende riconoscere per un periodo di tre mesi, sotto forma di welfare aziendale, a tutte le lavoratrici madri, al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità, calcolata come differenza fra l'indennità di congedo di maternità facoltativa a carico dell'Inps e il 100% della retribuzione mensile lorda.

Si specifica che tale categoria di lavoratrici non integra la nozione di "categoria di dipendenti" ai fini dell'esenzione del welfare aziendale, in quanto effettuata sulla base di

una distinzione non legata alla prestazione lavorativa ma a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente.

Pertanto, le somme erogate assumono rilevanza reddituale ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Tuir, in quanto, rappresentando un'erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile, rispondono a finalità retributive.

Obiettivi incrementali per i premi di produttività

Con la Risposta all'Istanza di interpello n. 59 del 5 marzo 2024 l'Agenzia delle Entrate ricorda che nell'ipotesi in cui l'erogazione del premio di risultato non sia subordinata al conseguimento di un risultato incrementale rispetto al risultato registrato dall'azienda all'inizio del periodo di maturazione del premio per quel medesimo parametro, ma sia ancorato al raggiungimento di un dato stabile, fissato dal contratto aziendale, il premio di risultato non può fruire del regime fiscale agevolato.

Welfare aziendale

Nella Circolare n. 5/E del 7 marzo 2024 l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti sulle novità introdotte in materia di welfare aziendale e determinazione del fringe benefit in caso di erogazione di prestiti ai dipendenti.

Per il solo esercizio 2024 la Legge di bilancio ha elevato a 1.000 euro la soglia di esenzione per i fringe benefit, ricomprendendovi le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Per i lavoratori con figli fiscalmente a carico la soglia di esenzione a 2.000 euro.

L'Agenzia specifica che la locuzione "prima casa" debba intendersi, per ragioni logico-sistematiche, come "abitazione principale" posseduta o detenuta, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente oppure dal coniuge o dai suoi familiari che vi dimorino abitualmente e ne sostengano effettivamente le relative spese, cioè gli interessi passivi sul mutuo o il canone di locazione derivante da un contratto regolarmente registrato.

Non sarà possibile beneficiare nella dichiarazione dei redditi della detrazione in relazione a spese che siano già state rimborsate dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve conservare la documentazione giustificativa oppure una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà del dipendente che attesti il possesso dei requisiti, nonché che le stesse spese non siano già state oggetto di richiesta di rimborso presso altri datori di lavoro.

Il D.L. 145/2023 ha modificato, a partire dal periodo d'imposta 2023, il criterio di calcolo del fringe benefit in caso di corresponsione di prestiti ai dipendenti da parte del datore di lavoro prevedendo che il tasso da prendere a riferimento è il Tur vigente alla data di concessione del prestito o alla data di scadenza di ciascuna rata per i prestiti a tasso variabile.

L'Agenzia chiarisce che l'importo deve essere determinato al momento del pagamento delle singole rate del prestito.

In caso di rinegoziazione o surroga del contratto di mutuo a tasso fisso si deve fare riferimento al Tur vigente al momento della stipula della rinegoziazione.

Servizi di welfare per mobilità sostenibile

L'Agenzia delle Entrate, nella Risposta all'Istanza di interpello n. 74 del 21 marzo 2024, risponde ad un quesito in merito alla

possibilità di un datore di lavoro di fornire, ai propri dipendenti, un'applicazione dedicata per l'accesso alla fruizione di servizi di mobilità sostenibile per il tragitto casa--lavoro-casa (car pooling), nell'ambito del welfare aziendale.

Si chiarisce che, rispondendo alle finalità di "utilità sociale" individuate dal comma 1 dell'articolo 100 del Tuir, possono rientrare nella previsione di cui all'articolo 51, comma

2, lettera f), del Tuir e quindi beneficiare dell'esenzione fiscale alle condizioni ivi stabilite, ovvero le opere e i servizi siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie omogenee e devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Alimentari (Industria) – Accordo di rinnovo 1° marzo 2024

Minimi tabellari: decorre da dicembre 2023 l'incremento dei minimi retributivi deciso con accordo del 1° marzo 2024. Gli incrementi contrattuali previsti per dicembre 2023, gennaio, febbraio e marzo 2024 vanno erogati con la retribuzione di aprile 2024.

Livello	Importo aumento
1S	33,58
1	29,20
2	24,09
3S	21,17
3	18,98
4	17,52
5	16,06
6	14,60

Terziario Distribuzione Servizi - Accordo di rinnovo 22 marzo 2024

Minimi tabellari: si prevede un aumento dei minimi tabellari a regime di 240 euro per il quarto livello, erogati in più tranches e da riparametrare sugli altri livelli, comprensivi della prima quota di aumento già riconosciuta ad aprile 2023 prevista dal Protocollo straordinario. La prima tranche viene erogata ad aprile 2024, le successive a marzo 2025, novembre 2025, novembre 2026, febbraio 2027.

Livello	Importo aumento
<i>Quadro</i>	121,54
<i>I</i>	109,48
<i>II</i>	94,70
<i>III</i>	80,94
<i>IV</i>	70,00
<i>V</i>	63,24
<i>VI</i>	56,78
<i>VII</i>	48,61
<i>Op. vendita I cat.</i>	66,08
<i>Op. vendita II cat.</i>	55,48



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano

SEDE DI ROMA

Via Vittorio Veneto, 54/B
00187 – Roma

SEDE DI CASALPUSTERLENGO (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
26841 – Casalpusterlengo

info@gesam.eu

www.gesam.eu

20136 - Milano

Via Salasco, 40
T +39 02 855010.1
F +39 02 855010.36/37

00187 – Roma

Via Vittorio Veneto, 54/B
T +39 06 32090291
F +39 06 32090292

26841 – Casalpusterlengo (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
T +39 0377 830878
F +39 0377 89399

Sede legale

26841 Casalpusterlengo (LO)
Via Felice Cavallotti, 13

Gesam Società tra Professionisti S.r.l.

Capitale Sociale 16.000 i.v.
C.F. | P. Iva | Reg. Imprese MI-MB-LO 05078440152
Pec: gesam@legalmail.it
info@gesam.eu | www.gesam.eu