

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 16_2022 DEL 19 APRILE 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*

powered by **STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI**

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di marzo 2022	2
SCADENZARIO APRILE 2022	3
20 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI.....	3
30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO*	3
30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS*	3
SCADENZARIO MAGGIO 2022	4
15 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA	4
16 MAGGIO: VERSAMENTI UNIFICATI.....	4
16 MAGGIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	4
23 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE	5
31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	5
31 MAGGIO: FASI	5
31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS	5
FESTIVITÀ	6
APRILE 2022	6
MAGGIO 2022	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
LAVORATORI IMPATRIATI: AGGIORNAMENTI DELL'AGENZIA DELL'ENTRATE	7
ADE: NO ALL'IMPOSTA SOSTITUTIVA AL FONDO PENSIONE "FLESSIBILE" PROVENIENTE DALL'ESTERO	9
APPRENDISTATO E FORMAZIONE A DISTANZA, I CHIARIMENTI DELL'INL	11
FOCUS	12
SCONTI CON IL BADGE AI DIPENDENTI, L'AGENZIA INDIVIDUA IL REGIME FISCALE	12
IL QUESITO DEL MESE	14
CONGEDO PADRE - DISTACCATO ESTERO	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 marzo 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 marzo 2022 al 14 aprile 2022, è pari a 2,987994.

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	
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

SCADENZARIO APRILE 2022

20 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI

Scade il 20 Aprile il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 Aprile 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.

30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO*

Idatori 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 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS*

Idatori 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 aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

*Termine posticipato a martedì 2 maggio in quanto cadente di sabato

SCADENZARIO MAGGIO 2022

15 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA

Per le Certificazioni Uniche trasmesse entro 60 giorni dalla scadenza originaria, ovvero entro il 15/05/2022, la sanzione viene ridotta di 1/3.

16 MAGGIO: 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 delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) le 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 MAGGIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.l. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

23 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE

A partire da questa data è possibile prendere visione del modello 730 precompilato sul portale dell'Agencia delle Entrate.

31 MAGGIO: 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 MAGGIO: FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 2° trimestre 2022.

31 MAGGIO: 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 aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

FESTIVITÀ

APRILE 2022

Domenica 17 Aprile – Pasqua: secondo le disposizioni di legge la Pasqua non è considerata come festività e pertanto non viene retribuita. Alcuni CCNL però la riconoscono come festività ed in questo caso viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

Lunedì 18 Aprile - Lunedì di Pasqua (Pasquetta): festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

Lunedì 25 Aprile – Festa della Liberazione: festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

MAGGIO 2022

1° Maggio – Festa dei Lavoratori: festività cadente di domenica -Tale giornata viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

LAVORATORI IMPATRIATI: AGGIORNAMENTI DELL'AGENZIA DELL'ENTRATE

Con la risposta n. 159 del 28/03/2022, l'Agenzia delle Entrate ha fornito alcuni chiarimenti in merito al regime speciale per lavoratori impatriati, di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 147/2015, applicabile per l'attività prestata all'estero in posizione di distacco.

L'istante, in qualità di sostituto d'imposta, domandava se un proprio dipendente (cittadino italiano, coniugato e in possesso di un titolo di laurea in Economia), ceduto ad una società del gruppo a decorrere dal 1° gennaio 2018 e contestualmente distaccato in Francia, potesse beneficiare dell'agevolazione al rientro in Italia nel 2021.

La società, inoltre, specificava che ai fini del rispetto del requisito soggettivo della residenza fiscale di cui all'articolo 2, comma 2, del Testo unico delle imposte sui redditi, a partire dall'anno d'imposta 2021 aveva trasferito la propria residenza sul territorio nazionale con l'intenzione di rimanere fiscalmente in Italia. Peraltro, considerato che la società fosse stata interessata da una significativa riorganizzazione societario-organizzativo-funzionale e che il dipendente dal 2021 avrebbe ricoperto un ruolo di più elevata responsabilità concretizzatosi con un avanzamento di carriera, a parere dell'istante tale nuova posizione lavorativa non si sarebbe potuta ritenere in sostanziale continuità con la precedente.

L'Amministrazione Finanziaria, richiamando i requisiti contenuti nell'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, precisava che i soggetti che siano in possesso di un titolo di laurea e abbiano svolto "continuativamente" un'attività di lavoro o di studio fuori dall'Italia negli ultimi ventiquattro mesi o più possono accedere al beneficio a condizione che trasferiscano la residenza fiscale in Italia e si impegnino a permanervi per almeno due anni, pena la decadenza dall'agevolazione.

Il regime in esame si applica per un quinquennio a decorrere dal periodo d'imposta in cui i contribuenti trasferiscono la residenza fiscale in Italia, come previsto dal comma 3 del citato articolo 16, tuttavia la norma non disciplina esplicitamente la posizione del soggetto distaccato all'estero che faccia rientro in Italia. Infatti, la circolare n. 17/E del 23 maggio 2017 ha chiarito che i soggetti rientrati in Italia, dopo un periodo di distacco all'estero, sono esclusi dalla fruizione del beneficio per via del carattere continuativo del rapporto di lavoro. I lavoratori rientranti in Italia a seguito di distacco potranno, invece, beneficiare del regime solo qualora si verifichino specifiche ipotesi elencate nella risoluzione n. 76/E del 5 ottobre 2018, ovvero:

- l'affievolimento dei legami con il territorio italiano a seguito della continua proroga del distacco, e
- l'assenza di "continuità" con la precedente posizione lavorativa.

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono indice di una situazione di continuità sostanziale il riconoscimento di ferie maturate prima del nuovo accordo aziendale o dell'anzianità dalla data di prima assunzione, l'assenza del periodo di prova, la presenza di clausole volte a non liquidare i ratei di tredicesima o il trattamento di fine rapporto al momento della sottoscrizione del nuovo accordo o di clausole che prevedano, al termine del distacco, il reinserimento nell'organizzazione della Società distaccante.

Con riferimento al caso di specie, sebbene il dipendente non acquisisca alcun diritto connesso alla cessazione del rapporto di lavoro e si veda riconosciuto un nuovo ruolo con conseguente aumento della remunerazione

conferito anche in ragione delle maggiori competenze ed esperienze professionali maturate all'estero, i termini e le condizioni contrattuali rimangono di fatto immutati. L'applicazione delle originarie condizioni contrattuali non fa pertanto ravvisare il requisito della discontinuità lavorativa.

ADE: NO ALL'IMPOSTA SOSTITUTIVA AL FONDO PENSIONE "FLESSIBILE" PROVENIENTE DALL'ESTERO

Con la risposta all'interpello n. 150 del 23 marzo 2022, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in tema di imposta sostitutiva dell'IRPEF, con particolare riferimento alle persone fisiche titolari di redditi da pensione di fonte estera.

Per tale categoria interessata, la legge di Bilancio 2019 aveva introdotto l'art. 24-ter TUIR prevedendo un nuovo regime di imposizione sostitutiva dell'IRPEF. In particolare, secondo l'ultima disposizione, le persone fisiche titolari dei redditi da pensione erogati da soggetti esteri che trasferiscono in Italia la propria residenza in uno dei comuni appartenenti al territorio delle regioni Sicilia, Calabria, Sardegna, Campania, Basilicata, Abruzzo, Molise e Puglia, con popolazione non superiore a 20.000 abitanti, nonché in uno dei comuni con popolazione non superiore a 3.000 abitanti, possono optare per l'assoggettamento dei redditi di qualunque categoria, prodotti all'estero, individuati secondo i criteri di cui all'art. 165, comma 2, a un'imposta sostitutiva calcolata in via forfettaria con aliquota del 7%. Rientrano nella nozione di redditi da pensione anche tutti quegli emolumenti percepiti dopo la cessazione di un'attività lavorativa, che trovano genericamente la loro causa anche in un rapporto di lavoro diverso da quello di lavoro dipendente (ad esempio, il trattamento pensionistico percepito da un ex titolare di reddito di lavoro autonomo).

Fatte tali premesse, con la risposta n. 150 del 23 marzo 2022 l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che le prestazioni percepite da un contribuente da parte di uno Stato estero, derivanti dalla sua adesione ad un fondo integrativo complementare al regime di previdenza sociale obbligatorio, non sono qualificabili come trattamento pensionistico e, pertanto, laddove il soggetto decida di trasferire la propria residenza in Italia, il beneficio dell'imposta sostitutiva non spetta.

Nella fattispecie presa in esame dall'Agenzia, l'istante, residente in Portogallo e, in precedenza, nel Regno Unito, ha manifestato l'intenzione di trasferire la propria residenza in Italia, e precisamente in uno dei comuni previsti dall'articolo 24-ter del Tuir. Il contribuente in questione è titolare di un fondo pensione privato (la cui costituzione è avvenuta nel 2012) istituito nel Regno Unito, offerto tramite l'intermediazione di una società. Lo stesso fondo, in particolare, è assimilabile ad un fondo di previdenza complementare previsto dalla legislazione italiana e il relativo contributo è stato versato con un trasferimento dal fondo aziendale secondo le regole dettate dal legislatore inglese. L'istante ha specificato, poi, che la fruizione delle prestazioni decorre dal periodo d'imposta 2021 e l'accesso, peraltro, non è neppure condizionato al raggiungimento di una certa età anagrafica, potendo l'avente diritto decidere quando e in che forma ricevere le erogazioni pensionistiche.

In linea di principio, le prestazioni pensionistiche integrative erogate da un fondo previdenziale professionale estero e corrisposte ad un soggetto che trasferisce la residenza nel territorio dello Stato italiano, una volta maturato il requisito anagrafico richiesto per l'accesso alla prestazione, ai fini fiscali seguono le regole previste dalle specifiche Convenzioni per evitare le doppie imposizioni. Tuttavia, tali prestazioni non possono essere qualificabili come trattamento pensionistico e per tale ragione non è possibile accedere al regime agevolato in questione.

In definitiva, in risposta a tale quesito, l'Agenzia ha ritenuto che le prestazioni in oggetto derivanti dalla sua adesione al fondo integrativo (complementare al regime di previdenza sociale obbligatorio), la cui riscossione

possa avvenire in qualsiasi momento, non sono qualificabili come trattamento pensionistico. Pertanto, considerata la “natura” non pensionistica delle somme percepite, il contribuente non può accedere al regime di favore previsto dal nuovo articolo 24-ter del Tuir.

APPRENDISTATO E FORMAZIONE A DISTANZA, I CHIARIMENTI DELL'INL

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare n. 2 del 7 aprile 2022 ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'erogazione della formazione di base e trasversale in apprendistato. In particolare, l'Ispettorato, rifacendosi a quanto già espresso in fase di emergenza sanitaria Covid-19, conferma che è ammissibile la formazione erogata a distanza, nella sola modalità sincrona, da parte di organismi di formazione accreditati e finanziata dalle aziende per carenza delle risorse messe a disposizione dalla Regione.

La formazione di base e trasversale è obbligatoria per tutti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (art. 4 del D.Lgs. 167/11 e art. 44 del D.Lgs. 81/15). La durata varia dalle 40 alle 120 ore complessive per l'intero contratto di apprendistato professionalizzante (a seconda del titolo di studio acquisito secondo quanto specificato dalla conferenza Stato-Regioni).

L'offerta formativa connessa alla formazione di base e trasversale, erogata dalle Regioni, viene comunicata al datore di lavoro entro 45 giorni dall'invio dell'Unilav di assunzione, con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste e con la possibilità di avviare collaborazioni con le associazioni dei datori di lavoro che si siano dichiarate disponibili. Le imprese, tuttavia, possono comunque provvedere ad erogare direttamente la formazione, nel rispetto dei contenuti fissati dalla Regione, purché dispongano di spazi idonei alla formazione e di risorse umane con adeguate capacità e competenze. Nel caso in cui siano utilizzate strutture non accreditate, non vi è alcuna validità ai fini del riconoscimento della formazione.

Alcuni Ispettorati territoriali, a tal proposito, hanno avanzato numerose richieste di chiarimento circa la possibilità di ricorrere, in ambito formativo, all'utilizzo di piattaforme di e-learning, intendendo tale pratica come forma specifica ed evoluta di FAD (formazione a distanza) caratterizzata dall'interattività a distanza tra discenti e docenti e tutor, in modalità asincrona.

L'Ispettorato, acquisito il parere del Ministero del Lavoro n. 3337 del 6 aprile 2022, ha specificato che la formazione prevista all'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 e nelle linee guida della Conferenza Stato Regioni del 20 febbraio 2014, finalizzata all'acquisizione delle competenze di carattere generale che l'apprendista deve possedere, può essere effettuata a distanza solo con modalità sincrona.

Attraverso tali sistemi si assicura, infatti, la tracciabilità dello svolgimento delle lezioni stesse e della partecipazione degli apprendisti. La formazione di questo tipo deve dunque essere effettuata attraverso l'utilizzo di piattaforme telematiche che garantiscano il rilevamento delle presenze dei discenti con il rilascio di specifici output in grado di tracciare in maniera univoca la presenza dei discenti e dei docenti.

FOCUS

SCONTI CON IL BADGE AI DIPENDENTI, L'AGENZIA INDIVIDUA IL REGIME FISCALE

Con la risposta a interpello n. 158, rilasciata lo scorso 25 marzo 2022, l'Agenzia delle Entrate ha specificato che in tema di regime fiscale dello sconto applicato ai dipendenti, mediante l'utilizzo del badge, laddove il lavoratore corrisponda il valore normale del bene al netto degli "sconti d'uso", il valore da assoggettare a tassazione è pari alla differenza tra il valore normale del bene ricevuto e le somme pagate.

Una società operante nel settore del commercio all'ingrosso di generi alimentari interpellava l'Agenzia delle Entrate al fine di conoscere il regime fiscale da applicare agli sconti concessi ai propri dipendenti, ai quali veniva riconosciuta la possibilità di acquistare, utilizzando il badge aziendale come mezzo di riconoscimento, i prodotti commercializzati con uno sconto. Nel caso in esame, l'uso del badge consentiva l'applicazione di uno sconto sull'acquisto dei prodotti venduti presso i punti vendita pari al 5 e al 10 per cento del prezzo di vendita, per acquisti esclusivamente personali. Veniva ulteriormente precisato come il badge fosse utilizzabile esclusivamente dai dipendenti e che il prezzo pagato da questi ultimi per i prodotti commercializzati, tenendo conto dello sconto, sarebbe stato comunque sempre superiore al costo sostenuto dalla società per l'acquisto dei prodotti. Fatte tali premesse, dunque, la società istante richiedeva se la concessione dello sconto ai propri dipendenti potesse rappresentare, per gli stessi, un compenso in natura imponibile, soggetto alla ritenuta in acconto Irpef prevista dall'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600.

Nella risposta, l'Agenzia ripercorre la normativa in materia di redditi da lavoro dipendente ribadendo che, ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi, «il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro». Tale disposizione sancisce, quale principio base, l'onnicomprendività del reddito di lavoro dipendente, ovvero l'assoggettamento a tassazione di tutto ciò che il lavoratore dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro.

Per tale motivo, sia gli emolumenti in denaro, sia i valori corrispondenti ai beni, ai servizi ed alle opere offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti costituiscono, in generale, redditi imponibili e, in quanto tali, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. Lo stesso articolo, poi, prevede che ai fini della determinazione del valore imponibile dei beni e dei servizi erogati ai dipendenti direttamente dall'azienda produttrice, si deve far riferimento al valore normale degli stessi, ovvero al prezzo mediamente praticato dall'impresa nel mercato.

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 ragione del principio di onnicomprensività enunciato dall'articolo 51, comma 1, del Tuir (cfr. risoluzione 29 maggio 2009, n. 137/E). Al riguardo, come chiarito dal Ministero delle Finanze con la circolare 23 dicembre 1997, n. 326, il reddito da assoggettare a tassazione è pari al valore normale soltanto se il bene è ceduto o il servizio è prestato gratuitamente; se, invece, per la cessione del bene o la prestazione del servizio il dipendente corrisponde delle somme, allora è necessario determinare il valore da assoggettare a tassazione sottraendo tali somme dal valore normale del bene o del servizio.

Pertanto, nel caso di specie, considerato che il lavoratore corrisponde il valore normale del bene al netto degli "sconti d'uso", non si ritiene imponibile l'importo corrispondente a tale sconto.

IL QUESITO DEL MESE

CONGEDO PADRE - DISTACCATO ESTERO



Richiesta:

Un dipendente, distaccato all'estero, ha richiesto 21gg di congedo parentale padre al proprio datore di lavoro.

Il dipendente è distaccato in Francia.

Per il dipendente si versano regolarmente i contributi previdenziali in Italia.

Il dipendente può fare richiesta tramite il portale INPS per usufruire dei giorni richiesti e avere l'indennità INPS?



Risposta:

Trattasi di distacco verso un Paese UE per cui per il lavoratore, l'azienda versa gli stessi contributi per un lavoratore che opera in Italia per il periodo in cui vige il "distacco previdenziale".

Per cui fin quando dura il "distacco previdenziale", il lavoratore beneficia delle stesse prestazioni di un lavoratore operante in Italia e quindi anche del congedo parentale che va richiesto con le modalità in uso per i lavoratori operanti in Italia.

L'indennità sarà conguagliata in UniEmens.

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.