

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 03 DEL 15 GENNAIO 2024

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Ripartite le quote sui flussi d'ingresso 2023</i>	<i>3</i>
<i>Riduzione sanzioni civili dal 5% al 2,5%</i>	<i>4</i>
<i>Meno oneroso il ritardato versamento dei contributi.....</i>	<i>4</i>
<i>Autoliquidazione 2023-2024, i coefficienti per il pagamento rateale.....</i>	<i>5</i>
APPROFONDIMENTI	6
<i>Benefit esenti: rivisti i limiti per il 2024.....</i>	<i>6</i>
NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA	10
<i>Cessione del quinto delle pensioni. Decreto n. 110419 del 27 dicembre 2023 del Ministero dell'Economia e delle finanze, con aggiornamento tassi per il primo trimestre 2024.....</i>	<i>10</i>

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Ripartite le quote sui flussi d'ingresso 2023

Il Ministero del lavoro, con la nota prot. n. 3942 del 27 dicembre 2023, facendo seguito al DPCM 27 settembre 2023 che ha fissato i flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari in Italia per il triennio 2023-2025, ha ripartito tra le Regioni e le Province autonome le 25.000 quote riservate ai lavoratori extraUE che hanno sottoscritto accordi o intese di cooperazione in materia migratoria e destinate ai settori dell'autotrasporto merci per conto terzi, edilizia, turistico-alberghiero, meccanica, telecomunicazioni, alimentare, cantieristica navale, trasporto passeggeri con autobus, pesca, acconciatori, elettricisti e idraulici.

Invece le istruzioni operative per l'inoltro delle istanze di nulla osta erano state diffuse con la circolare congiunta n. 5969 del 27 ottobre 2023.

Sono state ripartite anche le 4.000 quote riservate ai lavoratori provenienti dalla Tunisia, in virtù della stipula dell'intesa siglata con l'Italia il 20 ottobre 2023, le 100 quote assegnate ai lavoratori di origine italiana, residenti in Venezuela e le 180 quote per gli apolidi ed i rifugiati.

Ripartite anche le 9.500 quote riservate ai lavoratori subordinati non stagionali nel settore dell'assistenza familiare e sociosanitaria, a prescindere dal Paese di origine e le 4.111 quote destinate alle conversioni dei permessi di soggiorno.

Ripartite anche le quote per il lavoro stagionale. In particolare, si tratta di: 27.100 quote per il lavoro stagionale nei settori agricolo e turistico alberghiero, 50 quote per il lavoro stagionale a favore di apolidi e rifugiati e 500 quote per i nulla osta al lavoro stagionale pluriennale.

Infine, hanno formato oggetto di riparto le 25.400 quote per le istanze di lavoro stagionale presentate, nel settore agricolo, dalle organizzazioni professionali dei datori di lavoro (Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Copagri e Alleanza delle cooperative) e le 5.700 quote riservate alle istanze per l'area turistica provenienti dalle organizzazioni professionali datoriali di tale settore.

Riduzione sanzioni civili dal 5% al 2,5%

L'INAIL, con la circolare n. 2 dell'8 gennaio 2024, facendo seguito al DM 29 novembre 2023 che ha fissato il saggio degli interessi legali nella misura del 2,5 per cento in ragione d'anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2024, ha reso noto che detto tasso costituisce anche la misura di riduzione massima delle sanzioni civili.

L'Istituto assicurativo pubblica anche il dato storico dei tassi di interesse legale a partire dal 1997 fino al 2024, da cui si evince che il minimo si è avuto nel 2021 (0,01%).

Meno oneroso il ritardato versamento dei contributi

L'INPS, con la circolare n. 5 del 10 gennaio 2024, fa seguito al decreto del Ministero dell'Economia del 28 novembre 2023 (Gazzetta Ufficiale n. 288 dell'11 dicembre 2023) con il quale è stato ridotto al 2,5% il tasso degli interessi legali a decorrere dal 1° gennaio 2024, per ricordare che tale aumento ha riflessi sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

La riduzione del saggio degli interessi legali previsto per il 2024 non è di poco conto se si pensa che per lo scorso anno era stato fissato al 5%.

Come detto, il tasso degli interessi legali è utile per determinare la misura delle sanzioni dovute per la violazione dei termini fissati per il versamento contributivo. A tal proposito la circolare evidenzia che è possibile pagare la sanzione nella misura degli interessi legali purché siano integralmente versati i contributi dovuti.

Poiché la misura del 2,5% si applica ai contributi con scadenza di pagamento a partire dal 1° gennaio 2024, per le esposizioni debitorie pendenti alla già menzionata data, tenuto conto delle variazioni della misura degli interessi legali intervenute nel tempo, il calcolo degli interessi dovuti verrà effettuato secondo i tassi vigenti alle rispettive decorrenze. Quindi, per il 2023 nella misura del 5%, per il 2022 nell'1,25%, ecc.

Infine, la circolare ricorda che la misura dell'interesse legale del 2,5% si applica anche alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2024.

Autoliquidazione 2023-2024, i coefficienti per il pagamento rateale

L'INAIL ha pubblicato la nota operativa n. 268 del 9 gennaio 2024, con la quale ha reso noti i coefficienti per il calcolo degli interessi da applicare in caso di pagamento rateale del premio di autoliquidazione 2023-2024.

Le scadenze e i coefficienti sono i seguenti:

Rate	Data scadenza	Data utile per il pagamento	Coefficienti interessi
1°	16 febbraio 2024	16 febbraio 2024	0
2°	16 maggio 2024	16 maggio 2024	0,00927123
3°	16 agosto 2024	20 agosto 2024	0,01874849
4°	16 novembre 2024	18 novembre 2024	0,02822575

Il pagamento in quattro rate non è ammesso per il conguaglio in caso di cessazione del codice ditta. Inoltre, la rateazione non è ammessa per il versamento dei contributi associativi, che devono essere pagati in unica soluzione entro il 16 febbraio 2024.

APPROFONDIMENTI

Benefit esenti: rivisti i limiti per il 2024

I cc. 16 e 17 dell'art. 1 della L. 213 del 30.12.2023 (Legge di bilancio 2024) stabiliscono, anche per l'anno 2024 (modifica ancora transitoria e non strutturale), nuovi limiti di esenzione dei benefit, che ordinariamente risulterebbero imponibili, in deroga al limite del c.3, dall'art. 51, del DPR 917/1986, con alcune novità rispetto alla deroga dello scorso anno.

Infatti, il comma 16 stabilisce che, limitatamente al periodo d'imposta 2024 (come detto non rappresenta una modifica strutturale) e in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del DPR 917/1986 (parte della norma che fissa il limite di l'esenzione a **258,23 euro**), non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di **1.000 euro**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti (seguendo la precedente logica interpretativa dell'A.E. la disposizione risulta indirizzata ai lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente e assimilato), nonché 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 (trattasi di una conferma, conseguentemente continuano a valere le istruzioni operative dell'A.E. contenute nelle circolari 35/2022 e 23/2023), delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa (trattasi, per queste due prestazioni di novità rispetto agli anni 2022 e 2023, pertanto occorreranno nuove istruzioni da parte dell'A.E.).

Il predetto limite è elevato a **2.000 euro** (lo scorso anno il limite era di **3.000 euro**) per i lavoratori dipendenti (da intendersi, come sopra detto, lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente e assimilato) con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del DPR 917/986 (figli fiscalmente a carico, vale a dire che non possiedono redditi propri annui superiori a € 2.840,51 ovvero a € 4.000,00 se di età non superiore a 24 anni).

Come per lo scorso anno, il limite di esenzione maggiorato può essere applicato dal datore di lavoro (vedere il comma 17) solo se il lavoratore dichiara di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli (in mancanza non può essere applicato il limite maggiorato a 2.000 euro).

Il terzo periodo del comma 16 stabilisce che i datori di lavoro provvedono all'attuazione dei nuovi limiti di esenzione previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), laddove presenti. Stante la formulazione della norma (che coinvolge l'intero

comma 16 e non il solo secondo periodo), detta condizione è indispensabile per l'applicazione di entrambi i limiti di esenzione (1.000 euro e 2.000 euro).

Si ritiene, come precisato per lo scorso anno dall'A.E., che detta informativa debba essere data entro il termine del periodo d'imposta 2024 (non necessariamente prima dell'attuazione operativa della norma).

In dette aziende, la mancata informativa alla RSU, comporta il ritornare al limite di esenzione previsto del comma 3 dell'art. 51, vale a dire che il limite di esenzione ritorna ad essere **258,23 euro**, peraltro inutilizzabile per i rimborsi delle bollette energetiche, per l'affitto della prima casa e per gli interessi sul mutuo della prima casa.

Si ricorda inoltre che l'utilizzo dei citati limiti di esenzione non è condizionato dal requisito "generalità o categoria di dipendenti" (quindi, possono essere applicati, nonostante l'obbligo di informativa alla RSU ove presente, nel rispetto delle previste condizioni, anche "*ad personam*").

Definito l'ammontare di esenzione ai fini fiscali, questo risulterà applicabile anche ai fini della determinazione dall'imponibile contributivo (armonizzazione delle basi imponibili).

Riguardo alla possibilità di utilizzare il limite di esenzione anche per erogare o rimborsare gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa, occorre che venga chiarito come questa nuova disposizione si coordini con il comma 4, lett. b), del medesimo art. 51. Per esempio, potrebbe essere più conveniente applicare l'art. 51, c. 4, lett. b, per determinare il valore convenzionale del benefit (contributo in conto interessi secondo le regole dettate con la ris. A.E. 46/2010) e poi (se il valore è diverso da zero) esentarlo (se rientra nei limiti) secondo le nuove disposizioni della legge di bilancio.

Sintesi dell'operatività della norma, in attesa di istruzioni da parte degli enti interessati

In attesa delle istruzioni da parte dell'A.E. (e dell'INPS), riepiloghiamo, di seguito, l'operatività della nuova norma (tenendo conto di quanto sopra evidenziato e delle indicazioni impartite per gli anni 2022 e 2023 che risultano applicabili anche per l'anno 2024):

Periodo di applicazione: anno d'imposta 2024;

- Effetti della norma: seguendo quanto già precisato per gli anni 2022 e 2023, la norma in argomento produce effetti di detassazione oltre che ai fini IRPEF e addizionali all'IRPEF anche ai fini dell'imposta sostitutiva nell'ipotesi di erogazione di premi di risultato/ripartizione utili convertiti (ove previsto dall'accordo aziendale), per scelta del lavoratore, in flexible benefit (compresi erogazioni e

- rimborsi per utenze domestiche e, novità 2024, per spese affitto della prima casa ovvero per interessi sul mutuo relativo alla prima casa);
- Destinatari dell'agevolazione: come già precisato dall'A.E. per gli anni 2022 e 2023, i beneficiari sono i lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente e assimilato (quindi, non solo i dipendenti come riportato nella norma in commento, ma anche i titolari di contratto di collaborazione coordinata e continuativa e gli amministratori titolari di collaborazione tipica non attratta dall'attività professionale);
 - Benefit interessati: valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dal datore di lavoro ai citati lavoratori, nonché somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, delle spese per l'affitto della prima casa e per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa;
 - Limiti di esenzione: 1.000 euro, elevati a 2.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico. Quest'ultima agevolazione è riconosciuta in misura intera (massimo € 2.000) a ogni genitore titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio (quindi anche nel caso in cui ci siano più figli e solo uno rispetta il requisito previsto dalla norma) purché sia fiscalmente a carico di entrambi i genitori (non conta chi percepisce le detrazioni d'imposta ovvero se la detrazione non viene percepita perché rientrante nell'Assegno Unico Universale ovvero, n.d.r., se la detrazione non è riconosciuta per effetto del reddito). Come per la soglia di € 258,23 (art. 51, c.3) anche la soglia di € 1.000 ovvero di € 2.000 rappresenta un limite (non una franchigia), conseguentemente superare detto limite comporta che l'intero valore dei benefit (comprese le erogazioni/rimborsi delle utenze domestiche osservando la procedura contenuta nella circolare A.E. 35/2022, dell'affitto prima casa ovvero degli interessi del mutuo per la prima casa, per queste due agevolazioni si è in attesa delle istruzioni da parte dell'A.E.) concorre a formare reddito imponibile (sia ai fini fiscali che ai fini contributivi).

A nostro avviso, come sopra specificato, il limite torna ad essere € 258,23 qualora l'azienda non informi, ove presente, la RSU;

- Condizioni: l'esenzione fino a € 2.000 è condizionata dal ricevimento da parte del lavoratore della dichiarazione (non è prevista una forma specifica), firmata anche digitalmente, che il datore di lavoro dovrà conservare, attestante di averne diritto (figlio/figli con il/i requisito/i per essere considerato/i fiscalmente a carico, con l'indicazione del/dei corrispondente/i codice/i fiscale/i). In assenza della dichiarazione il beneficio è applicabile entro il limite di € 1.000. Il lavoratore è, inoltre, tenuto a comunicare successive variazioni ovvero il venir meno della prevista condizione (in tale ipotesi il datore di lavoro sostituto d'imposta procederà con i conguagli nei mesi successivi, in ogni caso entro il termine per i conguagli

fiscali di fine anno (28.2.2025 – art. 23, DPR 600/1973) o di fine rapporto. In assenza dell'informativa, ove dovuta, alla RSU (adempimento da effettuarsi entro il termine del periodo d'imposta 2024) il beneficio, come già precisato, è applicabile entro il limite di € 258,23 (non può contenere rimborsi di utenze domestiche, affitto prima casa, interessi mutuo prima casa);

- Applicazione del beneficio da parte del datore di lavoro: Il beneficio può essere applicato, dal datore di lavoro, anche in via discrezionale (ad personam), rimane l'obbligo, fatta eccezione per il limite di € 258,23, del rispetto delle suddette condizioni.
- Pluralità di rapporti: Il limite di esenzione (€ 258,23 o € 1.000 o € 2.000) è unico e quindi valido per l'intero periodo d'imposta 2024 (non è riferito ai singoli rapporti di lavoro), quindi, ai fini della verifica, occorre prendere in considerazione anche quanto il lavoratore ha eventualmente percepito (per le medesime finalità) in precedenti rapporti di lavoro.
- Aspetti contributivi: una volta individuato il valore di esenzione ai fini fiscali, lo stesso non concorrerà a formare base imponibile ai fini contributivi.

NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

Cessione del quinto delle pensioni. Decreto n. 110419 del 27 dicembre 2023 del Ministero dell'Economia e delle finanze, con aggiornamento tassi per il primo trimestre 2024

Messaggio n. 92 del 09/01/2024

Con il decreto n. 110419 del 27 dicembre 2023 il Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento del Tesoro ha indicato i tassi effettivi globali medi (TEGM) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari, determinati ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 7 marzo 1996, n. 108, recante disposizioni in materia di usura, come modificata dal decreto legge 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 2011, n. 106, rilevati dalla Banca d'Italia e in vigore per il periodo 1° gennaio 2024 - 31 marzo 2024.

Per quanto sopra, per i prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione, il valore dei tassi da applicarsi nel suddetto periodo 1° gennaio 2024 - 31 marzo 2024 sono i seguenti:

Classi d'importo in euro	Tassi medi	Tassi soglia usura
Fino a 15.000	13,68	21,1000
Oltre i 15.000	9,77	16,2125

Ne consegue che i tassi soglia TAEG da utilizzare per i prestiti estinguibili con cessione del quinto della pensione concessi da banche e intermediari finanziari in regime di convenzionamento ai pensionati variano come segue:

TASSI SOGLIA PER CLASSI DI ETÁ DEL PENSIONATO E CLASSE D'IMPORTO DEL PRESTITO (TAEG)		
Classi di età*	Classe di importo del prestito	
	Fino a 15.000 euro	Oltre i 15.000 euro
Fino a 59 anni	9,92	7,94
60-64	10,72	8,74
65-69	11,52	9,54
70-74	12,22	10,24
75-79	13,02	11,04
Oltre 79 anni	21,10	16,21

(*) Le classi di età comprendono il compleanno dell'età minima della classe; l'età deve intendersi quella maturata a fine piano di ammortamento.

Si precisa che la procedura dedicata alla gestione di detto processo - denominata "Quote Quinto" - effettua un controllo "bloccante" sui nuovi tassi applicati. Tale funzione inibisce, pertanto, la notifica telematica, da parte delle banche/intermediari finanziari, dei piani di cessione del quinto della pensione qualora i tassi applicati risultino superiori a quelli convenzionali.

Da ultimo si specifica che per la classe di età "Maggiore di 79 anni" i tassi soglia coincidono con i tassi soglia usura di cui al decreto sopra citato.

Le suddette modifiche sono operative con decorrenza 1° gennaio 2024.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

