



RATIO Lavoro

Periodico dedicato all'amministrazione del personale e al diritto del lavoro

Sommario 5/2024

Direttore responsabile
ANSELMO CASTELLI

Vice direttore
Stefano Zanon

Coordinatore scientifico
Giuliana Beschi

Coordinatore di redazione
Alessandro Pratesi

Consiglio di redazione
Giuliana Beschi, Laurenzia Binda,
Paolo Bisi, Elena Fracassi,
Carlo Quiri, Luca Reina

Comitato di esperti
G. Alibrandi, G. Allegretti, O. Araldi,
S. Baruzzi, F. Boni, A. Bonghi,
A. Bortoletto, E. Bozza, B. Bravi,
M. Brisciani, P. Clementi,
G.M. Colombo, C. Corghi,
L. Dall'Oca, C. De Stefanis,
S. Dimitri, A. Di Vita, B. Garbelli,
A. Guerra, M.R. Gheido, P. Lacchini,
P. Meneghetti, M. Nicola,
M. Nocivelli, A. Pescari, M. Piscetta,
F. Poggiani, C. Pollet, R.A. Rizzi,
A. Scaini, S. Setti, L. Simonelli,
L. Sorgato, M. Taurino,
E. Valcarenghi, L. Vannoni,
F. Vollono, F. Zuech

Hanno collaborato a questo numero
M. Berruti, G. Beschi, L. Binda,
P. Bisi, M. Paderno, G. Pugliese,
R. Redeghieri, A. Sterli, M. Taurino,
E. Valcarenghi

Stampa
Tiber Spa - Via Industriale, 24/26
Rodengo Saiano (BS)
Tel. 030/6810155

Editore
Centro Studi Castelli S.r.l.
Via Bonfiglio, n. 33 - C.P. 25
46042 Castel Goffredo (MN)
Tel. 0376/775130 - Fax. 0376/770151
P. IVA e C.F. 01392340202
lunedì-venerdì
ore 9:00/13:00 - 14:30/18:30
Sito Web: WWW.RATIO.IT
servizioclienti@gruppocastelli.com

Iscrizione al Registro Operatori
della Comunicazione n. 3575
Autorizzazione del Tribunale
di Mantova n. 4/2003 del 9.05.2003
Periodico mensile,
spedizione in abbonamento postale

Chiuso per la stampa il 23.04.2024

Opinione - Come regolarizzare il lavoro domestico **3**

Prassi

Agenzia Entrate	- Semplificazioni a favore dei sostituti d'imposta	4
	- Riscatto dei periodi non coperti da contribuzione per il biennio 2024-2025	6
	- Trattamento fiscale delle somme erogate alle lavoratrici madri	8
Inps	- Chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate sui benefit	10
	- Elevazione al 60% di un ulteriore mese di indennità di congedo parentale	14
	- Proroga dei termini per l'esercizio del diritto di opzione per gli istruttori sportivi	19
	- Massimale contributivo per le tutele degli sportivi subordinati	22
	- Indennità di discontinuità ed effetti sulla contribuzione	24
Inail	- Nuove soglie reddituali per compatibilità con Naspi e Discoll	30
	- Rivalutazione 2024 assegno di maternità dei Comuni	32
	- Rateazione del premio Inail 2024	34

Pratica d'ufficio

Adempimenti	- Differimento del pagamento dei contributi per ferie collettive	36
	- Novità modello 730/2024	38
	- Scadenze modello 730/2024	40
	- Deduzioni Irap dei costi per dipendenti 2024	44
Sicurezza sul lavoro	- Sicurezza sul lavoro e sanzioni	48
Contratti	- Ccnl terziario commercio	54

Rubriche

Note a sentenze	- Diritto di precedenza e forma scritta	61
Scadenario	- Adempimenti mese di maggio 2024	62
Notizie in breve		64



Betula pendula 'Royal Frost'

Non bisognerebbe mai piantare le betulle in pianura nei nostri climi: non sono adatte. D'altra parte, come resistere all'originalità della corteccia bianca, al portamento aggraziato, alle foglie tremolanti al vento che suonano come un ruscello tra i sassi.

Se poi una nuova varietà di betulla pendula ha il fogliame rossastro-violaceo e in autunno la vegetazione diventa giallo-arancio, allora la tentazione diventa irresistibile. L'ibrido 'Royal Frost' è un incrocio tra *Betula populifolia* 'White-spire' (che conferisce la corteccia bianca) e *Betula* 'Crimson Frost' (responsabile delle insolite foglie viola).

Come sempre le piante a foglie rosse devono la peculiarità alla presenza di antociani, pigmenti destinati a proteggere i tessuti fogliari, soprattutto la clorofilla, dall'azione dei raggi ultravioletti, il cui massimo effetto si ottiene in pieno sole. Infatti, all'ombra la tonalità si smorza, emergono i toni verdi.

A parte non esagerare con il colore rosso, che in un giardino potrebbe essere drammaticamente eccessivo se ostentato e ripetuto, come la maggior parte delle specie di betulla anche questo ibrido predilige terreni umidi, acidi, sabbiosi o rocciosi, ben drenati, meglio se in areali freddi, con copertura di neve invernale. Come molte betulle soffre l'eccessivo calore estivo, quindi sarà sacrificata nelle pianure afose e caldo-umide della Valle Padana. Nelle Prealpi saranno più a loro agio. Guardatevi intorno, come appaiono le betulle spontanee?

Marco Fabbri

www.marcofabbri.it

Le tecnologie rendono facile l'accesso al materiale iconografico. Non altrettanto facile è il reperimento delle informazioni sui detentori dei diritti. L'editore dichiara di aver usato ogni mezzo per entrare in contatto con gli eventuali detentori di diritti d'autore del materiale utilizzato, e resta ovviamente disposto ad adempiere gli obblighi di legge.

Indirizzo del sito Web: WWW.RATIO.IT

Posta elettronica: servizioclienti@gruppocastelli.com

Indirizzo Skype: [servizioclientiratio](https://www.skype.com/it/people/servizioclientiratio)

La Redazione è particolarmente grata a coloro che vorranno offrire la propria collaborazione.

Gli elaborati pervenuti saranno pubblicati a discrezione della Direzione della Rivista. La riproduzione di articoli e schemi, anche parziale, è vietata senza autorizzazione scritta dell'Editore.

I contenuti si intendono elaborati soltanto a scopo informativo e divulgativo. Si declina ogni responsabilità rispetto ad un utilizzo improprio del materiale.

Gli schemi di istanze, ricorsi ed ogni altra proposta di elaborato pubblicati costituiscono esempi indicativi, passibili di eventuali integrazioni.

Il riferimento all'articolo di legge deve suggerire al lettore il confronto con la più recente stesura dello stesso.

*****Riproduzione vietata*****

Informativa privacy

Centro Studi Castelli Srl titolare del trattamento tratta i dati personali liberamente conferiti per fornire i servizi indicati. Per i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento U.E. 679/2016 e per l'elenco di tutti i Responsabili del trattamento rivolgersi al Responsabile del trattamento, che è il Direttore Responsabile, presso il Servizio Clienti, Via Bonfiglio, n. 33 - 46042 Castel Goffredo (MN) - Tel. 0376-775130 - Fax 0376-770151 - privacy@gruppocastelli.com

I dati potranno essere trattati da incaricati preposti agli abbonamenti, al marketing, all'amministrazione e potranno essere comunicati alle società del Gruppo per le medesime finalità della raccolta e a società esterne per la spedizione del periodico e per l'invio di materiale promozionale. L'informativa completa è disponibile all'indirizzo www.ratio.it/privacy

Testata volontariamente sottoposta a certificazione di tiratura e diffusione in conformità al Regolamento CSST

Certificazione Editoria Specializzata e Tecnica

CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SUI BENEFIT

Interp. Ag. Entrate 21.03.2024, n. 74 - Interp. Ag. Entrate 11.04.2024, n. 89 - Art. 51, Tuir

Con risposta ad interpello 74/2024 l'Agenzia delle Entrate si è espressa in tema di benefit ai dipendenti per servizi di mobilità sostenibile offerti tramite APP.

Con la risposta ad interpello 89/2024, invece, l'Agenzia si è pronunciata sul regime fiscale applicabile ai fini Irpef ai beni offerti in omaggio ai dipendenti, ai sensi degli artt. 9 e 51, cc. 1 e 3, del Tuir, essenzialmente a beneficio della propria strategia commerciale, vietando, tra l'altro, qualsivoglia tipo di rivendita del prodotto.

SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- SERVIZIO DI MOBILITÀ SOSTENIBILE TRAMITE APP
- BENI OFFERTI IN OMAGGIO AI DIPENDENTI

SCHEMA DI SINTESI

ONNICOMPRESIVITÀ DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE	⇒	L'art. 51, c. 1, Tuir dispone che 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.	⇒	Si assoggetta perciò a tassazione, in generale, tutto ciò che è percepito in relazione al rapporto di lavoro, salvo le tassative deroghe previste nei successivi commi del medesimo articolo 51.
	⇒	L'ampia locuzione legislativa ricomprende, oltre alla retribuzione corrisposta in denaro, anche quei "vantaggi economici" che i lavoratori subordinati possono conseguire ad integrazione della stessa.	⇒	Trattasi, in particolare, di compensi in natura, consistenti in opere, servizi, prestazioni e beni, anche prodotti dallo stesso datore di lavoro.
DETERMINAZIONE IN DENARO DEI VALORI	⇒	Per la determinazione in denaro dei valori si applica il principio del valore normale dei beni e dei servizi contenuto nell'art. 9, Tuir, cioè 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 e per la cui determinazione 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.	⇒	Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.
	⇒	Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a € 258,23 (per il 2024 valgono i diversi limiti previsti).	⇒	Se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.
	⇒	È prevista la possibilità che nel rapporto di lavoro il datore eroghi beni e servizi senza corrispettivo a vantaggio dei dipendenti, riconoscendone la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente entro un determinato limite di importo.		
	⇒	Per il 2024 non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di € 1.000 (€ 2.000 per i lavoratori con figli a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati) il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, 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, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.		

SERVIZI DI MOBILITÀ SOSTENIBILE TRAMITE APP

**DEROGA
AL PRINCIPIO
DI ONNICOMPRESIVITÀ**

- L'art. 51, c. 2, lett. f), Tuir prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente dell'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'art. 12 per le finalità di cui all'art. 100, c. 1, Tuir (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto).
- Affinché si determini l'esclusione devono verificarsi congiuntamente le seguenti condizioni:
 - .. le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
 - .. le opere e i servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
 - .. le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.
- Le opere e i servizi possono essere messi direttamente a disposizione dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda, purché il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.
- Non beneficiano della non imponibilità le somme di denaro erogate a titolo di rimborso spese, anche se documentate e impiegate per opere e servizi aventi le predette finalità.
- Si configura la fattispecie nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non all'offerta proposta dal datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del benefit che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione.
- Rientra nella citata lettera f) anche l'utilità in natura recata ai dipendenti dal servizio di car pooling (sistema di trasporto non professionale basato sull'uso condiviso di veicoli privati tra due o più persone che devono percorrere lo stesso itinerario o parte di esso) aziendale messo a disposizione dal datore di lavoro, attraverso piattaforma informatica, per il tragitto casa/lavoro/casa.

**CASO OGGETTO
DI INTERPELLO**

• **Premesse**

- L'istante non ha ancora predisposto il piano di welfare, perciò l'Agenzia ha fornito indicazioni di carattere generale con riferimento all'ipotesi di erogazione di servizi di mobilità sostenibile offerti tramite APP ai dipendenti.
- L'istante afferma che si tratta di una iniziativa legata alla mobilità sostenibile che risponde anche all'esigenza prevista dal PNRR di ridurre le emissioni inquinanti, di migliorare la mobilità delle persone, di promuovere un utilizzo consapevole delle risorse e atteggiamenti responsabili verso l'ambiente, nonché promuovere l'uso di mezzi di trasporto condivisi al fine di favorire anche la socializzazione tra i dipendenti.
- Per evitare un uso improprio dei servizi:
 - .. il piano di welfare prevederà limiti e plafond di spesa, così da assicurare che l'utilizzo avvenga solo per il tragitto casa/lavoro/casa in considerazione anche dell'orario di lavoro di ciascun dipendente;
 - .. non sarà previsto il rimborso di spese sostenute direttamente dal dipendente;
 - .. saranno esclusi dalla possibilità di accedere ai servizi anche i dipendenti che abbiano assegnata in uso promiscuo una autovettura a titolo di fringe benefit.

• **Parere
dell'Agenzia**

- I descritti servizi di mobilità sostenibile per il tragitto casa/lavoro/casa, ivi compreso l'utilizzo dell'APP, offerti nei termini dichiarati e nel rispetto della normativa e della prassi in materia, rispondendo alle finalità di "utilità sociale" individuate dall'art. 100, c. 1, Tuir, possono rientrare nella previsione di cui all'art. 51, c. 2, lett. f), del Tuir.

Interp. Ag. Entrate 74/2024

BENI OFFERTI IN OMAGGIO AI DIPENDENTI

PRINCIPI

- **Fringe benefit**
 - È possibile che il datore eroghi beni e servizi senza corrispettivo a vantaggio dei dipendenti, riconoscendone la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente entro un determinato limite di importo pari a € 258,23.
- **Cessione di beni**
 - Il reddito da assoggettare a tassazione è pari al valore normale soltanto se il bene è ceduto o il servizio è prestato gratuitamente (anche nel caso dei beni prodotti dall'azienda), se, invece, per la cessione del bene (anche in caso di bene prodotto dall'azienda) o se per la prestazione del servizio il dipendente corrisponde delle somme (versamento o trattenuta), è necessario determinare il valore da assoggettare a tassazione sottraendo tali somme dal valore normale del bene o del servizio.
 - I beni assegnati ai dipendenti costituiscono in generale reddito di lavoro dipendente e, solo nella particolare ipotesi in cui il dipendente abbia un obbligo contrattuale di utilizzo del bene e successiva restituzione dello stesso, si può considerare prevalente l'interesse del datore di lavoro e, quindi, escludere il valore dei predetti beni dalla tassazione in capo al dipendente (circ. 37/E/2013).
- **Sconti d'uso**
 - Per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, il loro valore normale di riferimento può 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.
- **Non imponibilità**
 - Non concorrono alla formazione della base imponibile del dipendente (risol. 178/E/2003):
 - .. le somme che non costituiscono un arricchimento per il lavoratore (ad esempio gli indennizzi ricevuti a mero titolo di reintegrazione patrimoniale);
 - .. le erogazioni effettuate per un esclusivo interesse del datore di lavoro.

• Fatti salvi i diversi importi e modalità previsti per il 2024.

CASO
IN OGGETTO

- L'istante, una caffetteria, omaggia i dipendenti:
 - .. di un sacchetto di caffè selezionato mensilmente e di una bevanda gratuita al giorno, da consumare durante la pausa al lavoro;
 - .. in maniera occasionale (ad esempio, al ricorrere di alcune festività o eventi aziendali quali quelli coincidenti con il lancio di nuovi prodotti), con prodotti di merchandising.

PARERE
DELL'AGENZIA

- I beni sono offerti a tutti i dipendenti in organico a prescindere dalle vendite effettuate e dalla prestazione lavorativa svolta; i dipendenti, inoltre, potrebbero utilizzare gli omaggi per soddisfare esigenze personali o potrebbero anche decidere di non fruirne, stante l'assenza di obblighi contrattuali specifici.
- Tali omaggi, per quanto "utili" alla strategia aziendale, in concreto, soddisfano un'esigenza propria del singolo lavoratore (ad es. prendere un caffè al bisogno) e rappresentano, comunque, un arricchimento del lavoratore (ad es. i sacchetti di caffè e i prodotti di merchandising) e, pertanto, non possono considerarsi erogati nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, con la conseguenza che, qualora il loro valore superi il limite previsto per i fringe benefit, lo stesso costituisce reddito di lavoro dipendente concorrendo alla relativa formazione quale bene in natura determinato ai sensi dell'art. 9, c. 3 Tuir, secondo il loro valore normale (risol. 202/E/2003).

Interp. Ag. Entrate 89/2024

RATEAZIONE DEL PREMIO INAIL 2024

SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- CASO PRATICO

D.P.R. 30.06.1965, n. 1124 - Art. 59, c. 19 L. 27.12.1997, n. 449 - Guida autoliquidazione Inail 2023/2024 Art. 55, c. 5 L. 17.05.1999, n. 144 - Circ. Inail 23.07.2004, n. 44 - Nota Inail 9.01.2024, n. 268

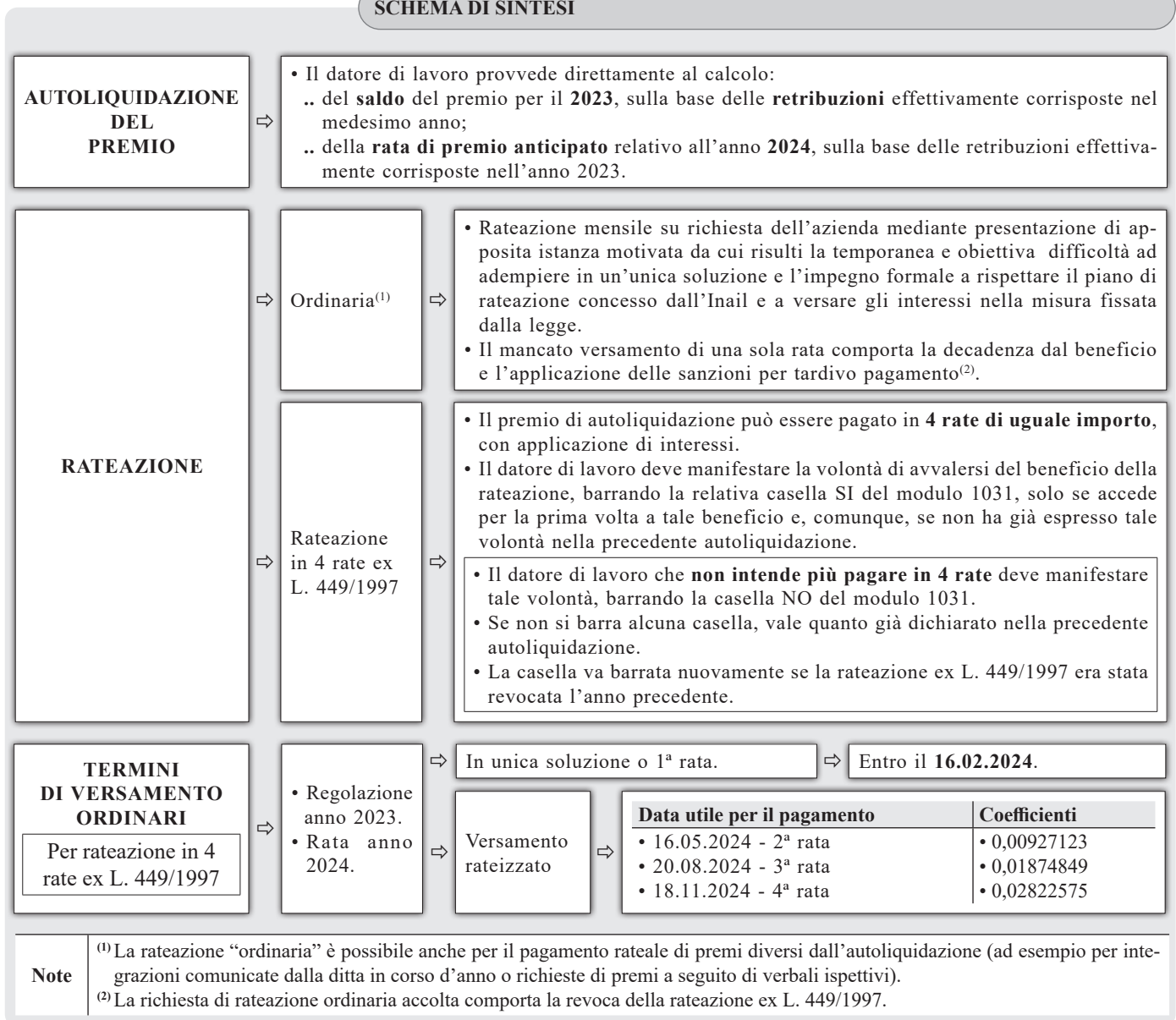
Anziché in unica soluzione, il premio di autoliquidazione può essere pagato in **4 rate trimestrali**, ognuna pari al 25% del premio annuale, dandone comunicazione direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione della dichiarazione delle retribuzioni. In questo caso sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi, calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di Stato. Gli utenti che utilizzano il servizio “Invio telematico dichiarazione salari”, qualora per l’autoliquidazione corrente non intendano più usufruire del pagamento in 4 rate utilizzato per l’autoliquidazione precedente, devono comunicare tale volontà con il servizio stesso.

Le scadenze dei versamenti delle 4 rate sono fissate al **16.02; 16.05; 16.08** (differita al **20.08**); **16.11**.

Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento deve essere effettuato il primo giorno lavorativo successivo (art. 18, D. Lgs. 9.07.1997, n. 241).

Il pagamento dell’autoliquidazione può essere effettuato anche mediante la cosiddetta rateazione ordinaria mensile.

SCHEMA DI SINTESI



Note

- ⁽¹⁾ La rateazione “ordinaria” è possibile anche per il pagamento rateale di premi diversi dall’autoliquidazione (ad esempio per integrazioni comunicate dalla ditta in corso d’anno o richieste di premi a seguito di verbali ispettivi).
- ⁽²⁾ La richiesta di rateazione ordinaria accolta comporta la revoca della rateazione ex L. 449/1997.

CASO PRATICO

Esempio

Calcolo della rateizzazione per autoliquidazione

Autoliquidazione
2023/2024Il tasso di interesse da applicare alla 2^a, 3^a e 4^a rata del premio
relativo all'autoliquidazione 2023/2024, è pari allo **3,76%**.Art. 59, c. 19
L. 449/1997

Calcolo della rateizzazione per autoliquidazione

Importo dovuto	Saldo 2023	Premio	(+) €	10.612,74	
		Addizionale 1%	(+) €	106,13	
		Acconto versato ⁽¹⁾	(-) €	10.273,96	
		Totale	(=) €	444,91	
	Nota⁽¹⁾ Di cui € 10.172,24 premio e € 101,72 addizionale.				
	Acconto 2024	Premio	(+) €	10.612,74	
		Addizionale 1%	(+) €	106,13	
		Totale generale	(=) €	10.718,87	
Premi	(€ 10.612,74 - € 10.172,24 + € 10.612,74) : 4	(=) €	2.763,31		
Addizionale	(€ 106,13 - € 101,72 + € 106,13) : 4	(=) €	27,64		

Calcolo delle rate

Rate	Scadenza	Importo			Totale rata
		Premio	Addizionale	Interessi	
1 ^a rata	16.02.2024	€ 2.763,31	27,64	€ 0	€ 2.790,95
2 ^a rata	16.05.2024	€ 2.763,31	27,64	€ 2.763,31 x 0,00927123 = € 25,62	€ 2.816,57
3 ^a rata	20.08.2024	€ 2.763,31	27,64	€ 2.763,31 x 0,01874849 = € 51,81	€ 2.842,76
4 ^a rata	18.11.2024	€ 2.763,31	27,64	€ 2.763,31 x 0,02822575 = € 78,00	€ 2.868,95

Mod. F24 di pagamento della 2^a rata del premio Inail di autoliquidazione 2023/2024

SEZIONE ALTRI ENTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI

INAIL	codice sede	codice ditta	c.c.	numero di riferimento	causale	importi a debito versati	importi a credito compensati	
	13500	00787878	39	902024	P	2.816,57		
TOTALE I						2.816,57 L		+/- SALDO (I-L)
								+ 2.816,57
codice ente	codice sede	causale contribuito	codice posizione	periodo di riferimento: da mm/aaaa a mm/aaaa	importi a debito versati	importi a credito compensati		
TOTALE M								+/- SALDO (M-N)
FIRMA						SALDO FINALE		EURO + 2.816,57

ESTREMI DEL VERSAMENTO (DA COMPILARE A CURA DI BANCA/POSTE/AGENTE DELLA RISCOSSIONE)

DATA			CODICE BANCA/POSTE/AGENTE DELLA RISCOSSIONE		Pagamento effettuato con assegno <input type="checkbox"/> bancario/postale <input type="checkbox"/> circolare/vaglia postale
giorno	me	anno	AZIENDA	CAB/SPORTELLIO	
1	6	05			n.ro _____
					tratto / emesso su _____
					cod. ABI _____ CAB _____