Novità in materia di rapporto di lavoro, profili di applicazione

Compensazione dei crediti fiscali, contributivi e previdenziali.

Dal 1° luglio 2024 sono entrate in vigore alcune novità operative che riguardano la predisposizione dei modelli unificati di pagamento(F24) in materia di contributi e ritenute calcolate dal sostituto d'imposta rispetto ai rapporti di lavoro subordinato e autonomo, cosi come specificato dalla circolare 16/E del 28 giugno 2024 l'Agenzia delle Entrate.

Si rileva, in particolar modo, che in presenza di crediti fiscali, previdenziali e assicurativi, è diventata obbligatoria la trasmissione della delega di pagamento tramite i servizi ENTRATEL anche laddove il saldo finale sia superiore a zero.

Interviene, inoltre, l'impossibilità di compensare crediti fiscali, per i datori di lavoro e per le aziende che abbiano debiti erariali iscritti a ruolo, ovvero in presenza di accertamenti esecutivi in Agenzia di Riscossione per importi nel complesso superiori a € 100.000,00. Il predetto divieto

non opera se il debito è oggetto di piani di rateazione per i quali non sia intervenuta la decadenza e non riguarda i crediti previdenziali ed assicurativi, come tra l'altro previsto dall'articolo 4 del Decreto Legge 39/2024. Il limite di € 100.000,00 deve intendersi come assoluto e, quindi, anche se il datore di lavoro avesse crediti di importo superiore a quello dei carichi pendenti presso l'erario, non ha la possibilità di effettuare alcuna compensazione, fatta salva l'estinzione del debito o la concessione di una rateazione. La disposizione configura, quindi, un obbligo di preventiva estinzione del debito, almeno nella misura necessaria a ridurre il medesimo nel limite della soglia di € 100.000,00.

In riferimento alle compensazioni di crediti fiscali, in presenza di debiti erariali a ruolo da € 1.500,00 a € 100.000,00, permane il divieto di compensazione « *fino a concorrenza dell'importo dei debiti (..)iscritti a ruolo per imposte erariali* » secondo la previsione dell'art.31 del Decreto legge 78/2010

Nei casi in cui sia proposto ricorso avverso l'avviso di accertamento esecutivo, contribuisce al raggiungimento della soglia di € 100.000,00 anche il valore del mancato pagamento degli importi dovuti a titolo provvisorio pari a 1/3, fatte salve le situazioni in cui vi siano provvedimenti di sospensione giudiziale o amministrativa.

La legge di Bilancio 2024 (Legge 213/2023) ha introdotto, inoltre, ulteriori restrizioni alla disciplina delle compensazioni orizzontali e ha esteso l'obbligo di utilizzare esclusivamente i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate per la compensazione di crediti maturati a titolo di contributi e premi nei confronti di Inps e Inail, come peraltro già applicato ai crediti erariali. I datori di lavoro che maturano i crediti nei confronti di INPS e INAIL, avranno- anche loro – l'obbligo quindi di trasmissione del modello F24 mediante Entratel, tuttavia potranno utilizzare in compensazione gli stessi, ai sensi dell'articolo 17 del d.lgs.

n. 241 del 1997, anche in presenza di somme affidate all'agente della riscossione per importi complessivamente superiori alla soglia di € 100.000,00.

L'ulteriore aspetto da considerare riguarda il termine iniziale per poter effettuare le compensazioni.

n merito al secondo punto, occorre precisare che, a partire dal 1.07.2024, si introduce un termine iniziale per poter effettuare le compensazioni; difatti:

Compensazioni INPS:

Per i Datori di lavoro non agricoli, la compensazione sarà consentita a partire dal 15° giorno del mese successivo alla scadenza della trasmissione della denuncia mensile UniEmens, ovvero dalla notifica della nota di rettifica; si ricorda che l'UniEmens viene trasmesso entro il mese successivo a quello di competenza: ad esempio per il cedolino di giugno, la trasmissione è prevista entro il 31.07

Per i Datori di lavoro agricoli, sarà possibile compensare i crediti dalla data di scadenza del versamento della dichiarazione di manodopera agricola;

Per coloro che sono iscritti alla gestione commercianti o professionisti, a partire dal 10° giorno successivo alla trasmissione della dichiarazione da cui emerge il credito stesso.

Compensazioni INAIL:

La compensazione del credito sarà consentita quando il credito risulterà registrato negli archivi dell'Istituto, quindi presumibilmente monitorando la sezione "Contabile ditta" prevista all'interno dell'area riservata a cui ha accesso ogni sostituto.

Ai fini della verifica del rispetto delle disposizioni sopra descritte, l'Agenzia delle Entrate può avvalersi della

procedura di sospensione dell'esecuzione delle deleghe di pagamento .Nell'ipotesi in cui, dopo l'eventuale sospensione, non dovessero emergere elementi idonei per confermare lo scarto della delega, «la delega è eseguita e le compensazioni e i versamenti in essa contenuti sono considerati effettuati alla data stessa della loro effettuazione», al contrario il modello F24 sarà respinto nella sua totalità rimandando al sostituto d'imposta la necessità di procedere con un ravvedimento operoso per sanare la propria posizione.

Congedo parentale, profili di compilazione della richiesta.

Riepilogando sommariamente, la gestione economica dei congedi parentali, rispetto alle previsioni delle Leggi di Bilancio 2023-2024, prevede che fino al dodicesimo anno di vita del figlio,

- a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione,
- elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di un mese
- e alla misura del 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80% per il solo anno 2024

A far data dal 2025 il secondo mese di congedo parentale sarà invece caratterizzato da un'indennità pari al 60% della retribuzione. Permane al 30% l'indennizzo per i mesi successivi fino al raggiungimento del limite di 9 mesi.

I restanti periodi di congedo parentale, infine, non sono indennizzati fino al raggiungimento del limite di 10 o 11 mesi (se il padre lavoratore esercita il diritto di astenersi dal lavoro in modo continuativo o frazionato per un periodo non inferiore a tre mesi).

Le difficoltà registrate in sede di calcolo dell'indennità risiedono sono nel fatto che la misura è prevista solo per quei genitori che hanno terminato (anche per un solo giorno) il congedo parentale successivamente alla data del 31 dicembre 2022 oppure del 31 dicembre 2023; all'uopo quindi, i datori di lavoro hanno dovuto reperire le informazioni utili con strumenti che inevitabilmente si prestano a larghi margini di errore, quali ad esempio la compilazione di autocertificazioni redatte dai dipendenti interessati.

Per cercare di porre rimedio alla suddetta situazione l'INPS, mediante il Messaggio 2283 del 19 giugno 2024, ha stabilito che in sede di compilazione della domanda (in modalità telematica) il lavoratore deve, per richiedere l'indennità con aliquota maggiorata, spuntare con 'SI' la dichiarazione "*Dichiaro di voler richiedere l'indennizzo con aliquota maggiorata*" inserita nella pagina "*Dati domanda*".

Inoltre, nel caso in cui la data del parto oppure la data di ingresso in famiglia per affidamento/adozione ricada nel 2022, il lavoratore dovrà indicare almeno una data tra le seguenti opzioni:

- data ultimo giorno di congedo di maternità fruito come dipendente del settore pubblico o privato per il minore;
- data ultimo giorno di congedo di paternità alternativo fruito come dipendente del settore pubblico o privato per il minore;
- data ultimo giorno di congedo di paternità obbligatorio per il minore

La nuova procedura, come sopra regolamentata, porrà quindi gli operatori delle diverse sedi territoriali nelle condizioni di avere contezza del totale del congedo parentale indennizzato al soggetto con l'aliquota prevista per ogni lasso di tempo, facilitando inoltre l'erogazione dell'indennità da parte del Datore di Lavoro che non dovrà ricercare più alcuna informazione.

L’INPS infine ha diramato una serie di istruzioni per gli operatori delle sedi territoriali affinché possano essere rielaborate le pratiche definite antecedentemente all’applicazione della nuova procedura.

Welfare e rimborso spese per attività sportive

Con la risposta all’interpello n°144 del 2024, l’Agenzia delle Entrate ha chiarito che le spese inerenti all’attività sportiva dei figli possono rientrare nel regime di esenzione fiscale e contributiva di cui all’art.51, comma 2, lettera f-bis) del Tuir, nel solo caso in cui siano all’interno di « *iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica* » .

Ne consegue che, in caso di richiesta di rimborso da parte del dipendente per spese sostenute per la partecipazione di propri figli ad attività sportiva promossa – ad esempio – da un’associazione sportiva che svolge corsi annuali senza l’inserimento degli stessi in un percorso scolastico o formativo, gli importi rimborsati dovranno essere assoggettati a tassazione ai sensi dell’articolo 51, comma 1, del Tuir.

Lo Studio è a disposizione per ogni supporto utile.

Cordiali saluti

Luigi Birtolo

I consulenti dello studio
sono a tua completa disposizione.
www.studiobirtolo.it

B&P Studio Birtolo & Partners
consulenza del lavoro e tributaria

Studio Birtolo & Partners è main partner di People SpA