

Argomento: ProfessioniLink originale: <https://pdf.extrapola.com/angqV/4751040.main.png>

ItaliaOggi

LAVORO E PREVIDENZASabato 2 Marzo 2024 **29***L'Agenzia delle entrate nega l'esenzione perchè la misura ha finalità retributive*

Scure sui benefit per le mamme

Tassate le integrazioni dello stipendio durante il congedo

DI DANIELE CIRIOLE

Il Fisco tassa il benefit per la maternità. Sono dovuti contributi e tasse, infatti, sull'integrazione della retribuzione persa durante il congedo di maternità facilitativa o parentale, liberamente erogata dall'azienda alle lavoratrici madri. L'integrazione, precisa l'Agenzia delle entrate nella risoluzione n. 572004, non è una misura di welfare per cui si può fruire dell'esenzione fiscale, perché ha finalità retributive e perché è erogata ad personam.

La vicenda. Un'azienda vuole offrire una tutela aggiuntiva alle lavoratrici madri: erogare una somma pari alla differenza fra l'indennità di congedo di maternità facilitativa o di congedo parentale dell'Inps, eventualmente fruita dopo il periodo di automazione obbligatoria, e il 100% della retribuzione lorda mensile. Secondo l'azienda l'integrazione non rappresenta una retribuzione necessaria, ma una misura di welfare riservata nel piano più generale già operativo

Il chiarimento	
Questione	Un'azienda vuole riconoscere alle lavoratrici madri una particolare misura di welfare: erogare, durante l'eventuale fruizione di congedi facilitativi di maternità o parentale, la differenza fra l'indennità di congedo Inps e il 100% della retribuzione mensile
Soluzione	Secondo l'agenzia delle entrate, la misura risponde a finalità retributive, in quanto rappresenta un'erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile. Pertanto, va assoggettata a tassazione (e contribuzione)

in azienda. Chiede, quindi, di sapere se questo basti a soddisfare i presupposti di non imponibilità, ai sensi dell'art. 51, commi 2 e 3, del Tuir (cioè l'esenzione fiscale e contributiva).

I benefit aziendali. L'Agenzia spiega che, per poter fruire dell'esenzione, l'integrazione di retribuzione, al pari di qualunque altro benefit, deve possedere i requisiti dell'art. 51 del Tuir, ossia, essere messa a disposizione della generalità dei dipendenti o di una categoria di dipendenti, non rispondere a finalità retri-

butive. Infatti, l'art. 51 sancisce il principio di omogeneità del reddito di lavoro dipendente, in virtù del quale tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce, a qualunque titolo, in relazione al rapporto di lavoro, concorrono a determinare tale reddito. Inoltre, individua le erogazioni, che sono benefit, cioè opere, servizi, prestazioni e rimborsi spese che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e vi concorrono soltanto in parte, cioè per i quali è applicabile un regime di esenzione totale o parziale. Invece, qualora il benefit risponda a finalità retributive (ad esempio, incentivare la performance del lavoratore o di gruppi di lavoratori), il regime di esenzione non trova applicazione.

Maternità tassata. Per l'Agenzia delle entrate il benefit sotto forma di welfare che l'azienda intende erogare alle sole lavoratrici madri, consistente nell'integrazione della retribuzione persa durante il periodo di maternità facilitativa o di congedo parentale, non soddisfa i requisiti

per l'esenzione fiscale. Non lo soddisfa perché il benefit non verrebbe erogato alla generalità dei lavoratori dipendenti, ma soltanto ad alcune, quindi ad personam, cioè alle lavoratrici madri, le quali non individuano una categoria di dipendenti, perché per il Fisco la distinzione è legata alla prestazione lavorativa, non alle caratteristiche personali o familiari. Infatti, l'esenzione «categoria di dipendenti», spiega l'Agenzia, può essere intesa in riferimento alle categorie individuate dal codice civile (dirigenti, operai, etc.) o a tutti i dipendenti di un certo tipo o di un certo livello o qualsiasi insieme tutti gli operai del turno di notte o un gruppo omogeneo di dipendenti. In conclusione, poiché l'attribuzione del welfare aziendale in base allo status di maternità non è idonea a individuare una categoria di dipendenti, l'Agenzia ritiene che l'integrazione sommi rilevanza reddituale, rappresentando un'erogazione sostitutiva di somme costituenti retribuzione fissa o variabile.

Medici, pensione più ricca per chi resta al lavoro

«Camici bianchi» stimolati a rimandare l'uscita dal lavoro, con la prospettiva di una pensione più «pesantissima», 1° marzo, infatti, sono entrate in vigore due delibere dell'Ente previdenziale dei medici e degli odontoiatri (Eupom) dedicate a licenziati convenzionati e liberi professionisti, se sceglieranno di lasciare l'attività dopo i 68 anni. Un meccanismo di incentivazione in tal senso, ha spiegato la Cassa presieduta da Alberto Olivetti, era già attivo, giacché i contributi versati dopo il 68° anno valevano il 20%, ma per i periodi in cui si rimandava in esercizio, d'ora in avanti, tale vantaggio sarà «moltiplicato» per quanti praticano l'occupazione indipendente e pagano la contribuzione piena l'aliquota di rendimento salirà dall'1,25 al 3,25%, mentre per gli associati che operano in convenzione, che effettuano versamenti più alti di chi esercita autonomamente, le aliquote di rendimento passeranno dall'1,40 al 3,40%, nel caso dei medici di famiglia, e dal 2,1 al 4,1% nel caso degli specialisti ambulatoriali. L'Eupom segnala che i liberi professionisti potranno beneficiare di questa opportunità fino a 75 anni, i convenzionati fino a 72. Ma quanto riceveranno in più i medici e i dentisti, usufruendo della chance? La Cassa propone un paio di simulazioni: un libero professionista, che ha avuto sempre un'impugnabile previdenziale equivalente a 50.000 euro, lavorando un solo anno in più maturerà una pensione più alta di 1.825 euro annui. Ed un medico di famiglia, che ha sempre avuto ricavi per 100.000 euro, se non dimetterà il camice per un altro anno avrà l'assegno più elevato di 3.400 euro all'anno. Il presidente dell'Ente Alberto Olivetti osserva come «il nostro ora sia un provvedimento contingente, nell'attesa che diventino operative misure strutturali studiate dal governo per il ricambio professionale. Del resto, in un'Italia che invecchia e che avrà sempre più bisogno di sanità e salute, prevenzione e qualità professionale, non possiamo rischiare che i cittadini rimangano senza medici», prosegue. L'auspicio è che «un buon numero» di esponenti della categoria «non chiuda lo studio per il tempo necessario, affinché altrettanti giovani colleghi inizino a lavorare per la tenuta del Servizio sanitario nazionale».

Simona D'Alessio

© Riproduzione riservata

Flussi, iter semplificato per il click day

Procedura semplificata per le domande di nulla osta sui flussi 2024 a chi ha fatto richiesta sui flussi 2023 e non è stata accolta per mancanza di quote. Il datore di lavoro, infatti, può rifare la domanda allegando la documentazione già presentata. In altre parole, non deve rinnovare la certificazione relativa alla verifica dell'indisponibilità di lavoratori già presenti in Italia presso il centro per l'impiego (salvo che non siano mutate mansioni e profilo lavorativo richiesto), né l'asseverazione del consulente del lavoro (salvo che venga cambiato il numero di domande). A precisarlo, tra l'altro, è la circolare congiunta prot. n. 1695 del 29 febbraio 2024 del ministero dell'Interno, del ministero del lavoro, del ministero dell'Agricoltura e del ministero del Turismo che contiene le istruzioni operative sui flussi d'ingresso per il 2024, le cui domande si possono presentare a partire dal 18 marzo per 151 mila ingressi.

Dal 29 febbraio. La compilazione delle domande di nulla osta all'ingresso dei lavoratori extracomunitari e per la conversione dei permessi di soggiorno è possibile da giovedì scorso, nell'ambito delle 151 mila quote previste dal decreto flussi con la prima programmazione triennale 2023/2025. Per accedere al Portale Servizi è necessaria un'identità digitale (SPID o Cie ID). In particolare, il sistema per la pre-compilazione dei moduli è disponibile secondo il seguente calendario: dal 29 febbraio al 16 marzo dalle ore 8.00 alle ore 20.00; il 17 marzo dalle ore 8.00 alle ore 18.00; il 19 marzo dalle ore 8.00 alle ore 20.00; il 20 marzo dalle ore 8.00 alle ore 18.00; dal 22 al 23 marzo dalle ore 8.00 alle ore 20.00; il 24 marzo dalle ore 8.00 alle ore 18.00.

Il click day. Le domande compilate e salvate possono essere presentate:

- dalle ore 9:00 del 18 marzo per i lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Paesi che hanno accordi di cooperazione con l'Italia;
- dalle ore 9:00 del 21 marzo per gli altri lavoratori subordinati non stagionali (anche del settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria);
- dalle ore 9:00 del 25 marzo per i lavoratori stagionali.

In ogni caso, le domande possono essere presentate fino al 31 dicembre 2024.

La semplificazione. Nel caso di domanda di nulla osta al lavoro già presentata nell'ambito dei flussi 2023 e non accolta dallo Sportello Unico per mancanza di quote disponibili, precisa la circolare, il datore di lavoro fruisce di una particolare semplificazione: può rinnovare la domanda, sui flussi 2024, allegando la precedente documentazione. In altre parole, sono validi e non vanno rinnovati:

- la certificazione sulla verifica di indisponibilità di lavoratori già presenti in Italia presso il centro per l'impiego (a condizione che non sia mutata la mansione e il profilo lavorativo richiesto);
- il documento di asseverazione, rilasciato dai consulenti del lavoro, a condizione che sia lo stesso il numero di domande presentate dallo stesso datore di lavoro.

Infine, la circolare ribadisce la possibilità, qualora al momento della compilazione non fossero disponibili i documenti richiesti, di caricare altrettante dichiarazioni d'impegno a produrre la documentazione mancante.

Carla De Lellis

© Riproduzione riservata

Flussi, iter semplificato per il click day

CARLA DE LELLIS

Procedura semplificata per le domande di nulla osta sui flussi 2024 a chi ha fatto richiesta sui flussi 2023 e non è stata accolta per mancanza di quote.

Il datore di lavoro, infatti, può rifare la domanda allegando la documentazione già presentata.

In altre parole, non deve rinnovare la certificazione relativa alla verifica dell'indisponibilità di lavoratori già presenti in Italia presso il centro per l'impiego (salvo che non siano mutate mansioni e profilo lavorativo richiesto), né l'asseverazione del consulente del lavoro (salvo che venga cambiato il numero di domande).

A precisarlo, tra l'altro, è la circolare congiunta prot.

n.

1695 del 29 febbraio 2024 del ministero dell'interno, del ministero del lavoro, del ministero dell'agricoltura e del ministero del turismo che contiene le istruzioni operative sui flussi d'ingresso per il 2024, le cui domande si possono presentare a partire dal 18 marzo per 151mila ingressi.

Dal 29 febbraio.

La compilazione delle domande di nulla osta all'ingresso dei lavoratori extracomunitari e per la conversione dei permessi di soggiorno è possibile da giovedì scorso, nell'ambito delle 151 mila quote previste dal decreto flussi con la prima programmazione triennale 2023/2025.

Per accedere al Portale Servizi è necessaria un'identità digitale (SPID o Cie ID).

In particolare, il sistema per la pre-compilazione dei moduli è disponibile secondo

il seguente calendario: dal 29 febbraio al 16 marzo dalle ore 8.00 alle ore 20.00; il 17 marzo dalle ore 8.00 alle ore 18.00; il 19 marzo dalle ore 8.00 alle ore 20.00; il 20 marzo dalle ore 8.00 alle ore 18.00; dal 22 al 23 marzo dalle ore 8.00 alle ore 20.00; il 24 marzo dalle ore 8.00 alle ore 18.00.

Il click day.

Le domande compilate e salvate possono essere presentate: - dalle ore 9:00 del 18 marzo per i lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Paesi che hanno accordi di cooperazione con l'Italia; - dalle ore 9:00 del 21 marzo per gli altri lavoratori subordinati non stagionali (anche del settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria); - dalle ore 9:00 del 25 marzo per i lavoratori stagionali.

In ogni caso, le domande possono essere presentate fino al 31 dicembre 2024.

La semplificazione.

Nel caso di domanda di nulla osta al lavoro già presentata nell'ambito dei flussi 2023 e non accolta dallo Sportello Unico per mancanza di quote disponibili, precisa la circolare, il datore di lavoro fruisce di una particolare semplificazione: può rinnovare la domanda, sui flussi 2024, allegando la precedente documentazione.

In altre parole, sono validi e non vanno rinnovati: la certificazione sulla verifica di indisponibilità di lavoratori già presenti in Italia presso il centro per l'impiego (a condizione che non sia mutata la mansione e il profilo lavorativo richiesto); il documento di asseverazione, rilasciato dai consulenti del lavoro, a condizione che sia lo stesso il numero di domande presentate dallo stesso

datore di lavoro.

Infine, la circolare ribadisce la possibilità, qualora al momento della compilazione non

fossero disponibili i documenti richiesti, di caricare altrettante dichiarazioni d'impegno a produrre la documentazione mancante.

Carla De Lellis.