

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

**Campodarsego, 3 maggio 2024**

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P - 11/2024**

## **AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO**

### **RAPPORTO BIENNALE SULLA PARITÀ UOMO DONNA - PROROGATA LA SCADENZA**

Il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato in data 10 aprile 2024 **la proroga della scadenza** prevista per la presentazione del rapporto biennale sulla pari opportunità, inizialmente prevista per il 30 aprile 2024.

Il Ministero del lavoro comunica che il portale telematico per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende che occupano più di 50 dipendenti **sarà reso disponibile a partire dal 3 giugno 2024** a causa di una revisione dell'applicativo informatico.

Pertanto, le aziende dovranno redigere il rapporto relativo al biennio 2022-2023 **entro e non oltre il 15 luglio 2024.**

Le aziende che occupano alle loro dipendenze più di 50 dipendenti hanno l'obbligo di redigere ogni due anni un **rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.**

Deve essere redatto:

- in relazione al complesso delle unità produttive;
- in relazione a ciascuna unità produttiva ove prestino la propria attività più di 50 lavoratori.

Le aziende che hanno alle proprie dipendenze fino a 50 lavoratori possono redigere il rapporto su base volontaria.

Il rapporto deve contenere una serie di informazioni relative allo stato di:

- ✓ assunzioni;
- ✓ formazione;
- ✓ promozione professionale;
- ✓ livelli;
- ✓ passaggi di categoria o di qualifica;
- ✓ fenomeni di mobilità;
- ✓ intervento della Cassa integrazione guadagni;
- ✓ licenziamenti;
- ✓ prepensionamenti e pensionamenti;
- ✓ retribuzione effettivamente corrisposta.

Il rapporto deve essere redatto esclusivamente in modalità telematica, compilando l'apposito modulo che sarà reso disponibile on line presso il sito del Ministero del Lavoro.

Copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa telematicamente alle RSA.

#### **Sanzioni**

- Qualora il rapporto non venga trasmesso nei termini previsti, l'azienda viene invitata a provvedervi entro 60 giorni. In caso di inottemperanza, si applica la sanzione da 515 euro a 2.580 euro.
- In caso di prolungata inottemperanza oltre 12 mesi, è disposta la sospensione dai benefici contributivi per un anno.
- In caso di rapporto mendace o incompleto, si applica una sanzione da 1.000 a 5.000 euro.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## **MODIFICHE AL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - ART. 18, comma 4-bis**

Ai sensi dell'art. 19, D.Lgs n. 81/2015, così come modificato dall'art. 24, D.L. n. 48/2023 "al contratto di lavoro subordinato può essere apposto **un termine di durata non superiore a dodici mesi**. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente **i ventiquattro mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; b-bis) in sostituzione di altri lavoratori."".

Ora, il comma 4-bis, art. 18, della Legge n.18/2024 proroga il termine di cui alla lettera b) del citato art. 19, al 31 dicembre 2024.

Pertanto, oltre all'ipotesi di sostituzione di altri lavoratori (b-bis), **fino al 31 dicembre 2024**, in assenza di previsioni dei contratti collettivi (a), il rapporto a termine potrà avere una durata superiore ai 12 mesi "per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti" (b); ciò allo scopo di consentire alle parti di proseguire nell'applicazione della disciplina transitoria per ulteriori otto mesi al fine di ovviare alla mancanza, in una serie di settori, della definizione delle causali ad opera della contrattazione collettiva.

## **DETERMINATE LE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER LAVORO ALL'ESTERO PER IL 2024**

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 66 del 19 marzo 2024 il Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef, contenente le retribuzioni convenzionali per l'anno 2024.

Come ricordato dall'articolo 1 del citato decreto, tali retribuzioni rispondono alle finalità previste dal D.L. 317/1987 in materia previdenziale, nonché da quelle contenute dall'articolo 51, comma 8-bis, Tuir, per quanto riguarda la sfera fiscale.

Sotto il profilo contributivo le retribuzioni convenzionali aggiornate annualmente tramite decreto (e distinte per fasce di inquadramento e settore contrattuale di appartenenza) consentono di determinare il prelievo contributivo in ipotesi di prestazioni lavorative svolte all'estero (per effetto di rapporti caratterizzati da transnazionalità) in Paesi con i quali non siano previsti accordi bilaterali di sicurezza sociale o siano previsti accordi parziali (assicurazioni non coperte).

Sotto il profilo fiscale, invece, l'articolo 51, comma 8-bis, Tuir, consente di determinare la retribuzione imponibile nei confronti di soggetti che, sebbene residenti fiscalmente in Italia, soggiornano all'estero per la maggior parte dell'anno.

## **SMART WORKING: DAL 1° APRILE 2024 PREVALE L'ACCORDO TRA LE PARTI**

Dal 1° aprile 2024 lo smart working ritorna alla disciplina ordinaria e alla sua vera natura, con il primato della volontà delle parti per regolare il rapporto. Infatti, cessa la considerazione dello smart working come pretesa da parte di particolari categorie di lavoratori, così che ogni aspetto, dallo svolgimento all'organizzazione, sarà espressione dell'accordo tra datore e lavoratore.

## **NUOVI LIMITI DI ESENZIONE FISCALE PREVISTI PER L'ANNO 2024 PER RIMBORSI SPESA UTENZE DOMESTICHE, AFFITTO E INTERESSI MUTUO**

L'Agenzia delle Entrate, con Circolare n. 5 del 7 marzo 2024, ha fornito chiarimenti con riguardo ai nuovi limiti di esenzione, per l'anno 2024, del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori nonché delle somme rimborsate agli stessi per le spese delle utenze domestiche, degli interessi sul mutuo prima casa e dell'affitto della prima casa.

### **Limiti di esenzione**

In deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3 del TUIR, il limite di non concorrenza al reddito è stato innalzato, per il 2024, dalla soglia ordinaria di euro 258,23 a:

- **euro 1.000 per la generalità dei lavoratori;**
- **euro 2.000 per i lavoratori con figli fiscalmente a carico**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati (ai sensi dell'art. 12, comma 2 del TUIR).

Affinché il figlio possa considerarsi a carico è necessario che il reddito dallo stesso percepito non sia superiore annualmente a euro 4.000 per figli minori di anni ventiquattro e non superiore a euro 2.840,51 per figli superiori a ventiquattro anni.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

L'agevolazione spetta in misura intera a ogni genitore, anche in presenza di un unico figlio e indipendentemente dalla percentuale di carico. La condizione di "fiscalmente a carico" va verificata con riferimento alla data del 31 dicembre 2024.

Nell'ipotesi di superamento dei limiti di esenzione di euro 1.000 o euro 2.000 per lavoratori con figli a carico, l'intero valore/somma concorre alla formazione del reddito imponibile secondo le modalità ordinarie e non soltanto la quota eccedente detti limiti.

***Si allega la dichiarazione che i lavoratori dovranno compilare e restituire alla ditta per poter beneficiare della soglia maggiorata per i fringe benefit. L'azienda dovrà far pervenire allo studio le dichiarazioni compilate e firmate dai lavoratori.***

## TIPOLOGIE DI BENEFITS EROGABILI

Rientrano nei **limiti di esenzione** di euro 1.000 o euro 2.000:

- il **valore dei beni ceduti e servizi prestati** ai lavoratori (ad esempio, buoni acquisto, buoni carburante, ecc.);
- le **somme erogate o rimborsate** ai lavoratori per il **pagamento delle utenze domestiche** del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale **sostenute per immobili** detenuti/posseduti ad **uso abitativo**;
- le **somme rimborsate** per il **canone di locazione della prima casa** nonché per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Su indicazioni dell'Agenzia, la nozione di "prima casa" coincide con il concetto di "abitazione principale", pertanto si intende quella nella quale **il contribuente o i suoi familiari dimorano abitualmente** come data evidenza all'interno dei **registri anagrafici** o attestato previa **autocertificazione** resa dal lavoratore ai sensi dell'**art. 47 del DPR n. 445/2000**.

In relazione alle spese rimborsate per l'affitto e per gli interessi sul mutuo, il contribuente non potrà beneficiare delle agevolazioni previste per le medesime spese in sede di dichiarazione dei redditi, dal momento che non possono più essere considerate effettivamente sostenute.

### **Documentazione da tenere agli atti**

Con riguardo alla documentazione che il datore di lavoro deve tenere agli atti ai fini giustificativi relativamente alle spese per utenze domestiche, canone di locazione e interessi mutuo prima casa rimborsate, sono previste due modalità alternative:

- 1) acquisizione e conservazione della documentazione originale nel rispetto delle norme vigenti in materia di trattamento dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e D.Lgs. n. 196/2003);
- 2) acquisizione di una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del DPR n. 445/2000, con la quale il lavoratore richiedente
  - con riferimento al rimborso utenze domestiche, attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle stesse, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle (numero e intestatario della fattura, tipologia di utenza, importo pagato, data e modalità di pagamento);
  - con riferimento al rimborso spese canone di locazione e/o interessi mutuo, attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento dell'affitto o degli interessi sul mutuo.

In aggiunta alla documentazione di cui sopra è necessario tenere agli atti una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale.

### **CONGEDO PARENTALE AL 60% (ALL'80% PER IL 2024)**

La Legge di Bilancio 2024 ha disposto l'elevazione, dal 30 al 60% (all'80% per il solo 2024) della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un'ulteriore mensilità, in alternativa tra i genitori.

## CARATTERISTICHE

La modifica normativa

- non aggiunge un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato, ma dispone l'elevazione dell'indennità al 60% della retribuzione (all'80% per il solo anno 2024) per un ulteriore mese dei tre spettanti a ciascun genitore, e non trasferibili all'altro;
- si applica anche ai genitori adottivi o affidatari/collocatari, a decorrere dall'ingresso in famiglia del minore ed entro i successivi 6 anni e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età;

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

- è riconoscibile a condizione che il mese di congedo parentale sia fruito entro i 6 anni di vita del minore (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età);
- interessa tutte le modalità di fruizione (intero, frazionato a mesi, a giorni o in modalità oraria) del congedo parentale. Anche l'ulteriore mese può essere fruito in modalità ripartita tra i genitori o da uno soltanto, altresì nei medesimi giorni e per lo stesso figlio.

Conseguentemente, entro i limiti massimi di entrambi i genitori del congedo parentale (10 mesi elevabili a 11 nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi), da fruire entro i 12 anni di vita del figlio (o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età), il congedo parentale di entrambi i genitori o del cosiddetto "genitore solo" risulta indennizzabile come segue:

- un mese all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- un ulteriore mese al 60% della retribuzione (all'80% per il solo anno 2024), entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- sette mesi al 30% della retribuzione, a prescindere dalla situazione reddituale;
- i rimanenti 2 mesi indennizzati subordinatamente alle condizioni di reddito (inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'a.g.o.).

## DESTINATARI E DECORRENZA

La disposizione in esame si applica con riferimento ai lavoratori dipendenti che **terminano il periodo di congedo di maternità** (anche per effetto dei periodi di interdizione prorogata dopo il parto disposti dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro) o, in alternativa, **di paternità**, obbligatorio o alternativo, **dopo il 31 dicembre 2023**. L'effettiva fruizione di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023 non risulta, invece, necessaria in caso di nascite dal 1° gennaio 2024.

## MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di congedo parentale deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei consueti canali (portale web, Contact center, Istituti di Patronato).

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.**