

GESTIONE DEL PERSONALE ALL'ESTERO E PAYROLL SERVICE PER SOCIETÀ STRANIERE CON CONSULENTE IN LINGUA

I nostri consulenti specializzati in lingua straniera si occuperanno di tutte le implicazioni fiscali, giuslavoristiche, e contributive connesse alla **movimentazione internazionale di personale dipendente** per guidare le aziende e supportare i professionisti nella gestione dei **lavoratori che operano all'estero**.

Di seguito ricapitoliamo alcuni dei nostri principali servizi:

- Gestione di istituti contrattuali attraverso i quali può essere implementata l'assegnazione e affronta temi quali la trasferta, il trasferimento di sede, il distacco internazionale, l'assunzione presso società estera
- Definizione del pacchetto retributivo comprese componenti quali indennità, alloggi, autovetture, corsi, assistenza sanitaria
- Gestione di profili fiscali, italiani ed esteri, con particolare riferimento alla doppia imposizione ed ai metodi per la sua eliminazione; determinazione del reddito su base convenzionale, adempimenti del sostituto d'imposta e crediti d'imposta.
- Gestione di aspetti contributivi e amministrativi
- Assegnazioni internazionali
- Assegnazioni di lungo periodo
- Distacco comunitario
- Relocation all'estero
- Risk assesment

Ai precedenti servizi, si aggiunge inoltre il servizio di payroll dedicato alle **società di diritto straniero operanti in Italia** con consulente dedicato in lingua inglese, con relative componenti, tra le quali possiamo elencare: Uffici di rappresentanza, filiali e succursali in Italia, nomina di rappresentanti previdenziali, Incarico di Responsabile fiscale in Italia per aziende estere.

Per maggiori informazioni, è possibile inviare una mail a consulenza@sigap.eu

Superbonus assunzioni in arrivo dal 2024 come e a chi spetta

All'Articolo 4 dello schema di decreto si descrive la nuova agevolazione che consiste in una *Maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni*.

In particolare si prevede che per il 2024, in attesa della completa attuazione della legge delega di riforma fiscale, il costo del personale

- Di nuova assunzione
- Con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

venga maggiorato, ai fini della determinazione del reddito del datore, di un importo pari al 20 per cento del costo riferibile all'incremento occupazionale.

Tale incremento si misura sulla differenza tra il costo complessivo del personale nel 2023 e nel 2024 al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi nelle società collegate o controllate dagli stessi soggetti

I datori di lavoro beneficiari sono:

- I titolari di reddito di impresa e
- Esercenti arti e professioni
- Che abbiano esercitato l'attività per almeno un anno

Non spetta alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

Legge di Bilancio 2024: le novità in arrivo per fisco, lavoro, pensioni e finanziamenti

Fisco

Come primi passi di attuazione della delega fiscale si accorpano le prime due aliquote IRPEF con una riduzione degli scaglioni da quattro a tre. Più nello specifico fino a 28 mila euro si applicherà il 23%, tra i 28 mila e i 50 mila euro il 35%, oltre 50 mila euro il 43%. Si amplia poi fino a 8.500 euro la soglia della no tax area per i redditi da lavoro dipendente, parificandola a quella per i redditi da pensione.

Si sterilizza però l'effetto sui redditi più alti, con una riduzione delle detrazioni fiscali per i redditi superiori a 50.000 euro annui, che si applicheranno soltanto sopra la franchigia di 260 euro. Si conferma ancora la flat tax al 15% per gli autonomi.

Lavoro

In ambito lavoro si conferma in primo luogo anche per il prossimo anno la riduzione del cuneo fiscale in misura pari a 6 punti per i redditi fino a 35.000 euro e 7 per quelli fino a 25.000 euro. Si prevedono poi misure di incentivo all'occupazione in base a quello che è stato definito con l'intendimento "più assunti meno paghi". In particolare, è stata

illustrata la introduzione di una super deduzione sul costo del lavoro per chi assume a tempo indeterminato pari al 120% per tutte le assunzioni arriva fino al 130% per chi assume mamme, under 30, percettori del reddito di cittadinanza e persone con invalidità.

Pensioni

Per quel che riguarda i profili previdenziali si conferma con il decreto Anticipi così, come era stato evidenziato nella NADEF, l'anticipo del conguaglio per il 2022 al 1° novembre e per il calcolo della perequazione delle pensioni. Lo schema applicativo è quello previsto nella scorsa legge di Bilancio con un adeguamento pieno del 100% per gli assegni fino a 4 volte la pensione minima, dell'85% per gli assegni compresi tra 4 e 5 volte, si riduce al 53% per le pensioni tra 5 a 6 volte il minimo; 47% tra 6 e 8 volte il minimo, a 37% da 8 a 10 volte il minimo e 32% negli assegni oltre 10 volte il minimo.

Imprese

Con la Manovra, sottolinea il MEF; viene approvato anche il piano che riforma la gestione delle garanzie pubbliche che ha l'obiettivo di indirizzare lo strumento su investimenti anche sociali che garantiscano un alto valore aggiunto come quelli nelle infrastrutture strategiche e per la transizione tecnologica, verde e digitale delle imprese.

Con la Manovra, sottolinea il MEF; viene approvato anche il piano che riforma la gestione delle garanzie pubbliche che ha l'obiettivo di indirizzare lo strumento su investimenti anche sociali che garantiscano un alto valore aggiunto come quelli nelle infrastrutture strategiche e per la transizione tecnologica, verde e digitale delle imprese.

L'obiettivo è trasformare le garanzie in leve per investimenti fortemente addizionali e per coinvolgere gli investitori privati. Viene rinviata poi fino al 1° luglio 2024 l'entrata in vigore della plastic e sugar tax. Per le imprese e per sostenere gli investimenti privati sarà previsto un credito di imposta per coloro che effettuano l'acquisizione dei beni strumentali destinati a strutture produttive ubicate nel Mezzogiorno. Vengono poi stanziati 1,8 miliardi nel 2024 ai quali si aggiungono le risorse per contratti di sviluppo e nuova Sabatini.

SMART ADMIN – Esternalizza le funzioni dell'ufficio del personale

Scopri il vero valore di un Remote Assistant e delle specifiche professionalità **ITALPAGHE**.

Delega le attività di back-office dell'ufficio del personale della tua azienda e concediti del tempo per concentrarti sul tuo business.

I nostri assistenti personali sono professionisti altamente qualificati, il supporto che offriamo alla tua attività consentirà di risparmiare tempo, diminuire i costi generali e introdurre un nuovo membro di valore nella tua attività. Che si tratti di poche ore di contabilità del personale, copiatura, immissione dati oppure rapporti con i lavoratori, gestione indirizzo mail o linea telefonica dedicati, rapporti sindacali metteremo insieme un pacchetto di supporto per la tua attività in base al tuo budget e ai tuoi obiettivi. I nostri assistenti amministrativi sono in grado di offrire una vasta gamma di supporto alle attività di back office

Lavorando con **Smart ADMIN** accederete a una serie di assistenti virtuali di talento senza i costi generali associati a un dipendente a tempo pieno, supportiamo tutti i tipi di imprese, dalle individuali alle piccole e medie imprese, fino a grandi imprese e pubblica a amministrazione

Per maggiori informazioni, inviare una mail ad info@sigap.eu

SIGAP ITALPAGHE S.a.s. tra professionisti
Sede legale: Roma, 00192 - Via Caio Mario, 14A - Tel./Fax 06.92947980
Codice fiscale/Partita IVA 05373961217
Albo S.t.p. Ordine Consulenti del Lavoro di Roma n.26

info@sigap.eu



Milano, 20124 - Via M.Macchi, 6 – Tel./Fax 02.87187812
Bologna, 40121 - Via Amendola, 17 – Tel./Fax 051.0826858
Napoli, 80143 - Centro Direzionale is. G1, sc. C - Tel./Fax 081.4242993
S. Gennaro Ves., Napoli, 80040 - Via Ottaviano, 268 – Tel./Fax 081.8657061

www.italpaghe.com



Incentivo Neet 2023

Chi assume giovani Neet entro il 31 dicembre di quest'anno può beneficiare, per 12 mesi, di un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda.

Per usufruire dell'incentivo il giovane, al momento dell'assunzione, deve soddisfare tutti questi requisiti:

- Ha aderito a Garanzia Giovani, oppure ha sottoscritto un Patto di servizio Gol, che prevede l'assessment quali-quantitativo, presso un centro per l'impiego (non è necessario un ulteriore passaggio presso i centri per l'impiego);
- Non ha ancora compiuto 30 anni;
- Non lavora e non è iscritto a corsi di studi o di formazione.

INPS - Mess. n. 3884 del 6.11.2023: Fringe benefit - istruzioni per le operazioni di conguaglio

Con il 6.11.2023, l'INPS riepiloga la disciplina normativa in materia di fringe benefit con istruzioni operative in merito alle operazioni di conguaglio.

L'articolo 40 del citato decreto ha disposto, in particolare, limitatamente al periodo d'imposta 2023, l'elevazione fino a 3.000 euro della soglia di esenzione del valore dei beni ceduti e dei servizi che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del TUIR, includendo nella deroga al regime generale in materia, le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti (privati e pubblici) "per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale".

Il comma 2 del medesimo articolo precisa che, con riguardo alla restante platea di lavoratori dipendenti, si applica l'ordinario regime di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, il quale prevede, da un lato, una soglia di esenzione fino a 258,23 euro, che però la può avere a oggetto le sole erogazioni in natura e non quelle in denaro, ad esclusione pertanto dei rimborsi e delle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce e gas, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile di lavoro dipendente.

Nel caso in cui il valore e le somme relative ai fringe benefit risultino superiori ai limiti previsti per il periodo d'imposta 2023, il datore di lavoro dovrà assoggettare a contribuzione il valore complessivo e non solo la quota eccedente. Per la determinazione dei limiti citati si dovrà tener conto anche di quei beni o servizi ceduti da eventuali precedenti datori di lavoro. Ai soli fini previdenziali, in caso di superamento del limite previsto, il datore di lavoro che opera il conguaglio provvederà al versamento dei contributi solo sul valore dei fringe benefits da lui erogati (diversamente da quanto avviene ai fini fiscali, dove sarà trattenuta anche l'IRPEF sul fringe benefit erogato dal precedente datore di lavoro). Per le operazioni di conguaglio contributivo il datore di lavoro si atterrà alle seguenti modalità:

1. Porterà in aumento della retribuzione imponibile del mese cui si riferisce la denuncia l'importo dei fringe benefits corrisposti nel periodo d'imposta 2023, non assoggettato a contribuzione nel corso dell'anno qualora - anche a seguito di cumulo con quanto erogato dal precedente datore di lavoro - risulti complessivamente superiore a 3.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli a carico ovvero, superiore a 258,23 euro per la restante platea di lavoratori dipendenti;
2. Provvederà a trattenere al lavoratore la differenza dell'importo della quota del contributo a carico dello stesso non trattenuta nel corso dell'anno.

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati risulti inferiore al predetto limite, non potendo portare l'importo in diminuzione della retribuzione imponibile, il datore di lavoro dovrà provvedere al recupero della contribuzione versata sul differenziale.

Novità per ingresso e soggiorno di cittadini Extra UE altamente qualificati

Publicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 18 ottobre 2023, n. 152, in tema di ingresso e soggiorno di cittadini di Paesi terzi altamente qualificati. Tra le varie novità, la previsione di *iter* semplificato nei confronti di richiedenti la Carta Blu UE che siano già possessori di titolo di soggiorno rilasciato per lo svolgimento di un lavoro altamente qualificato; l'assenza dell'obbligo in capo al datore di lavoro di verificare preventivamente presso il Centro per l'impiego competente, la disponibilità di un lavoratore presente nel territorio nazionale, laddove la richiesta di Carta Blu UE riguardi un cittadino di paese terzo già titolare di un permesso di soggiorno per lo svolgimento di lavoro altamente qualificato; la possibilità per il cittadino extra UE già titolare di Carta Blu rilasciata da altro stato membro, di fare ingresso e soggiornare in Italia per lo svolgimento di attività professionale, per un massimo di 90 giorni in un arco temporale di 180.