

Tax & Legal Alert #12
Novità di periodo

26|11
2024



Sommario

1. Riapertura dei termini di adesione al Concordato preventivo biennale	3
2. Sanzioni tributarie per le cessioni INTRA.....	3
3. Distacco del personale – novità IVA 2025	3
4. Nuovo termine per l'attribuzione del codice CIN.....	4
5. Sospensione comunicazione titolare effettivo.....	4
6. Indennità <i>una tantum</i> di € 100 per i lavoratori dipendenti (c.d. bonus Natale)	5



1. Riapertura dei termini di adesione al Concordato preventivo biennale

(D.L. 167/2024, art. 1)

È prorogato al **12/12/2024** il termine ultimo per aderire al Concordato preventivo biennale (precedentemente fissato al 31/10/2024) per i contribuenti che:

- applicano gli indici sintetici di affidabilità (**ISA**), e non abbiano già aderito al Concordato;
- abbiano validamente presentato la **dichiarazione dei redditi entro il 31/10/2024**;
- aderiscano mediante **dichiarazione integrativa**, da cui non risulti un minore imponibile, un minore debito o un maggiore credito d'imposta rispetto alla dichiarazione originaria presentata entro il 31/10/2024.

I soggetti (ISA) che aderiscono al Concordato entro il nuovo termine possono comunque beneficiare del regime del **ravvedimento speciale "concordatario"**: l'adesione sarà considerata valida come se fosse avvenuta entro la scadenza originaria del 31/10/2024.

Rimangono esclusi dalla riapertura dei termini i soggetti che aderiscono al regime forfettario.

2. Sanzioni tributarie per le cessioni INTRA

(D.L. 87/2024, art. 2)

Viene introdotta una nuova disposizione concernente il termine entro il quale effettuare le cessioni intracomunitarie di beni con trasporto o spedizione a cura del cessionario.

A partire dal 1° settembre 2024 è soggetto a una sanzione pari al 50% dell'imposta chi effettua cessioni intracomunitarie in regime di non imponibilità IVA, nella circostanza in cui i beni trasportati o spediti – a cura del cessionario non residente – non siano pervenuti nello Stato membro UE di destinazione entro 90 giorni dalla consegna.

Tuttavia, la sanzione descritta non si applica, se nei successivi 30 giorni dallo spirare dei 90 giorni la fattura è regolarizzata ed è eseguito il versamento dell'IVA. Questa misura intende uniformare il trattamento sanzionatorio già in vigore per le esportazioni, allineandolo alle cessioni all'interno dell'Unione Europea.

Per effetto di quanto previsto dal Decreto in esame il legislatore sembrerebbe quindi aver individuato nei 90 giorni dalla consegna l'arco temporale entro il quale il cedente deve fornire la prova del trasferimento dei beni in altro Stato UE per non perdere il regime della non imponibilità IVA.

Si ricorda che il regime unionale prevede che per beneficiare del regime di non imponibilità, è necessario:

- possedere una **dichiarazione scritta** del cessionario che certifichi il trasferimento dei beni, specificando lo Stato membro di destinazione e altri dettagli rilevanti;
- fornire ulteriori **elementi di prova non contraddittori**, come documenti di trasporto, polizze assicurative o documenti bancari che attestino il pagamento della spedizione.

3. Distacco del personale – novità IVA 2025

(D.L. 131/2024, art. 16-ter)

Il D.L. 131/2024 (c.d. "Salva infrazioni") abroga la norma che prevede l'irrelevanza ai fini IVA dei distacchi del personale in caso di addebito del puro costo.

Tale disposizione, contenuta nell'art. 8, comma 35, della L. 67/1988, stabiliva che *"non sono da intendere rilevanti ai fini IVA i prestiti o distacchi di personale a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo"*.

Per espressa previsione normativa, la nuova disciplina è applicabile ai soli *"distacchi e prestiti del personale stipulati o rinnovati a decorrere dall'1/1/2025"*. Dunque, i prestiti o distacchi di personale stipulati o rinnovati dall'1/1/2025 saranno integralmente soggetti ad IVA, non solo per il differenziale tra l'importo riaddebitato e il costo del personale sostenuto (c.d. "mark up") dalla società distaccante. Questa modifica si è resa necessaria a seguito della sentenza dell' 11/3/2020, causa C-94/19, della Corte di Giustizia UE, che considera i distacchi di personale come prestazioni di servizi rilevanti ai fini IVA quando esiste un nesso diretto tra il servizio e il corrispettivo e l'operazione è onerosa.

Come precisato nella relazione tecnica del D.L. 131/2024, questa novità comporta il pagamento dell'IVA da parte del distaccante e la detrazione dell'IVA per il distaccatario.

In ossequio al principio del legittimo affidamento, sono fatti salvi i comportamenti adottati dai contribuenti anteriormente all'1/1/2025 per i quali non siano intervenuti accertamenti definitivi. La norma precisa che ciò vale sia laddove i soggetti passivi abbiano agito in conformità:

- alla sentenza della Corte di Giustizia UE 11/3/2020, relativa alla causa C-94/19 (considerando il prestito o distacco di personale rilevante ai fini IVA);
- all'art. 8 comma 35 della L. 67/1988 (considerando il prestito o distacco di personale fuori campo IVA alle condizioni previste dalla suddetta norma).

4. Nuovo termine per l'attribuzione del codice CIN

(Avviso Ministero del Turismo del 22/10/2024)

Il termine per richiedere e ottenere il **CIN (Codice Identificativo Nazionale)** per unità immobiliari a uso abitativo destinate a contratti di locazione per finalità turistiche o a contratti di locazione breve, di cui all'art. 4 del D.L. 50/2017, e strutture turistico-ricettive (si vedano le nostre Tax & Legal [Alert #1 del 23/1/2024](#) e [#11 del 19/9/2024](#)), è stato posticipato all'**1/1/2025**.

Inizialmente, la scadenza era fissata al 2/11/ 2024, ma il Ministero del Turismo, con [l'avviso del 22/10/2024](#), ha deciso di prorogarla per garantire una maggiore uniformità nell'applicazione della normativa su tutto il territorio nazionale.

Questa proroga offre ai titolari di strutture ricettive e agli affittuari di immobili per locazioni brevi più tempo per adeguarsi all'obbligo di richiedere il CIN.

È importante notare che, a partire dall'1/1/2025, la mancata acquisizione del CIN comporterà l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge.

Per ulteriori precisazioni si rimanda alle [FAQ pubblicate dal Ministero del Turismo](#), citate in precedenza.

5. Sospensione comunicazione titolare effettivo

(Ordinanza Consiglio di Stato del 15/10/2024 e indicazioni CCIAA)

Con l'ordinanza n.8248/2024 il Consiglio di Stato ha rimesso alla Corte di Giustizia UE la questione relativa alle comunicazioni della titolarità effettiva di trust e istituti giuridici affini. In attesa che la Corte Europea si pronunci, va considerato che i giudici amministrativi ritengono che la sospensione non riguardi tutti i casi, ma solo quelli oggetto di diatriba.

Questa delimitazione, tuttavia, non ha trovato il conforto delle Amministrazioni "appellate" (il MIMIT, la Presidenza del Consiglio dei ministri e il MEF) e della Camera di Commercio di Roma che hanno ritenuto che la questione riguardi l'intero sistema.

Si evidenzia che sul [portale dedicato](#), così come su diversi siti delle CCIAA, appare la seguente comunicazione: "A seguito dell'ordinanza del Consiglio di Stato del 17 maggio 2024, è sospesa la consultazione dei dati e delle informazioni sulla titolarità effettiva, nonché le richieste di accreditamento da parte dei soggetti obbligati e le richieste di accesso da parte dei soggetti legittimati".

Risulta pertanto ancora possibile procedere, da parte dei soggetti a ciò tenuti, alle comunicazioni dei dati dei propri titolari effettivi. In assenza, tuttavia, di istruzioni ufficiali alcune CCIAA hanno ritenuto al contrario di comunicare attraverso i propri siti web di non accettare le pratiche di conferma del titolare effettivo.

6. Indennità *una tantum* di € 100 per i lavoratori dipendenti (c.d. bonus Natale)

(D.L. 113/2024, art. 2-bis)

È previsto per il solo anno 2024 un'indennità *una tantum* di € 100 in favore dei lavoratori dipendenti, in possesso di specifici requisiti, reddituali e familiari (c.d. "bonus Natale").

Si precisa che l'indennità spetta ai titolari di un reddito di lavoro dipendente nel corso del 2024, a prescindere che il contratto sia a tempo determinato o indeterminato. Sono esclusi i titolari di un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente (ad esempio i collaboratori coordinati e continuativi).

Requisiti reddituali

Il lavoratore dipendente deve aver conseguito nel periodo d'imposta 2024 un reddito complessivo non superiore a € 28.000. Ai fini della determinazione del reddito complessivo, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che rilevano i redditi assoggettati a cedolare secca sulle locazioni e i redditi assoggettati all'imposta sostitutiva del regime forfettario per gli esercenti attività d'impresa, arti o professioni.

Il lavoratore deve inoltre avere un'imposta lorda, determinata sui redditi di lavoro dipendente, capiente, ovvero di importo superiore a quello della detrazione spettante per i redditi di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 13, comma 1 del TUIR.

Situazione familiare

Il lavoratore dipendente deve avere almeno un figlio fiscalmente a carico, anche se nato fuori del matrimonio, riconosciuto, adottivo, affiliato o affidato. Sono considerati fiscalmente a carico i familiari che possiedono un reddito complessivo annuo non superiore a € 2.840,51, al lordo degli oneri deducibili, limite incrementato a € 4.000 in relazione ai soli figli di età non superiore a 24 anni.

Incumulabilità

Nel caso in cui il lavoratore dipendente sia coniugato o convivente con un altro lavoratore dipendente in possesso dei medesimi requisiti, l'indennità spetta ad uno solo di essi.

Per "conviventi" si intendono i conviventi di fatto, ovvero quando due persone maggiorenni sono unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non sono vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile e ciò è verificabile dalla dichiarazione anagrafica.

Se due genitori, invece, hanno un figlio fiscalmente a carico, posseggono tutti gli altri requisiti e non sono coniugati, né conviventi tra di loro, l'indennità spetta ad entrambi.

Modalità di riconoscimento

Il bonus Natale può essere riconosciuto in due modalità, a scelta del lavoratore:

- in busta paga, unitamente alla tredicesima mensilità, previa richiesta scritta da parte del dipendente da effettuare mediante dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà resa ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, in cui il lavoratore dichiara di possedere i requisiti per beneficiare dell'indennità e indica il codice fiscale del coniuge o convivente e di almeno un figlio fiscalmente a carico;
- in sede di dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta 2024.



Importo

L'importo massimo riconosciuto è di € 100, esso deve essere rapportato al periodo di lavoro del dipendente (non influisce la riduzione dell'orario di lavoro, ad esempio i contratti di part time). L'importo non concorre alla formazione del reddito complessivo del lavoratore dipendente.

Laddove, in sede di conguaglio, il datore di lavoro verifichi la mancata spettanza dell'indennità o la spettanza in misura inferiore, l'importo verrà recuperato in dichiarazione dei redditi ed il datore di lavoro potrà recuperare il credito maturato per l'effetto dell'erogazione dell'indennità, mediante compensazione nel modello F24 con degli appositi codici tributo.

Adacta rimane a disposizione per ogni chiarimento in ordine al contenuto della presente circolare.



Contatti

Adacta Studio Associato

Vicenza

Strada Marosticana, 6/8

36100 Vicenza

T. +39 0444.228000

Milano

Via Visconti di Modrone, 21

20122 Milano

T. +39 02.1220022

info@adacta.it | www.adacta.it

