



NEWSLETTER

Aprile
Aprile

2019

A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.it e-mail: info@apiverona.net

SOMMARIO

Circolari

Assegno nucleo familiare – dal 1° aprile le domande solo online.....	3
Istruzioni dell'INL sulla somministrazione fraudolenta.....	3
Maggiorazioni sanzioni amministrative – Nuovi chiarimenti dall'INL.....	5
L'INPS fornisce le istruzioni per le variabili retributive in Uninemens.....	5
Congedi dei padri lavoratori.....	7
Distacco dell'apprendista e obblighi formativi.....	7
Lavoro notturno – Limiti dell'orario.....	8
Detassazione premi di risultato.....	9
Ricezione MODELLO 730/4 – Indicazioni dell'Agenzia delle Entrate.....	10
Pensioni – Novità 2019.....	11

News

Ticket di licenziamento.....	13
Lavoro all'estero – Retribuzione convenzionali per l'anno 2019.....	14
Contratto a tempo determinato - deroga assistita presso l'ITL.....	14
Trattamento fiscale dei buoni pasto – Accumulo.....	15

Approfondimento

Valori retributivi e contributivi per l'anno 2019.....	16
Aliquote 2019 – iscritti alla gestione separata.....	18

Assegno nucleo familiare - Dal 1° aprile le domande solo online

L'INPS, con [circolare n. 45 del 22 marzo 2019](#), comunica che dal 1° aprile 2019, le domande di ANF, finora presentate dal lavoratore al proprio datore utilizzando il modello "ANF/DIP" (SR16), dovranno essere inoltrate esclusivamente all'Istituto in via telematica e non più al proprio datore di lavoro.

In caso di variazione nella composizione del nucleo familiare, o nel caso in cui si modifichino le condizioni che danno titolo all'aumento dei livelli di reddito familiare, il lavoratore interessato dovrà ricorrere sempre alla via telematica per comunicare la variazione per il periodo di interesse, avvalendosi della procedura "ANF/DIP".

Le domande già presentate al datore di lavoro fino alla data del 31 marzo 2019 con il modello "ANF/DIP", per il periodo compreso tra il 1° luglio 2018 ed il 30 giugno 2019 o a valere sugli anni precedenti, non devono essere reiterate, ma saranno gestite dai datori di lavoro.

Il lavoratore interessato potrà fare richiesta mediante uno dei seguenti canali messi a disposizione dall'Istituto previdenziale:

- WEB, tramite il servizio on-line dedicato, accessibile dal sito www.inps.it, se in possesso di PIN dispositivo, di una identità SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di Livello 2 o Carta Nazionale dei Servizi. (Il servizio sarà disponibile dal 1° aprile 2019);
- Patronati e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi, anche se non in possesso di PIN.

Istruzioni dell'INL sulla somministrazione fraudolenta

Con [circolare n. 3/2019 l'INL](#) ha fornito indicazioni operative al personale ispettivo sul tema della somministrazione fraudolenta.

Come noto la legge di conversione del Decreto Dignità, in vigore dal 12 agosto 2018, ha reintrodotto il reato di somministrazione fraudolenta (somministrazione di lavoro posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore), punito con la sanzione penale dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione (articolo 38-bis, D.Lgs. 81/2015), ferma l'applicazione della sanzione amministrativa per le ipotesi di somministrazione illecita (articolo 18, D.Lgs. 276/2003).

Somministrazione fraudolenta e appalto illecito

La somministrazione fraudolenta era già prevista dall'articolo 28, D.Lgs. 276/2003, poi abrogato dal D.Lgs. 81/2015, e il Ministero del lavoro aveva già fornito indicazioni con la circolare n. 5/2011, in particolare in riferimento alle ipotesi di appalto stipulato in assenza dei requisiti di genuinità previsti, autorizzando gli ispettori all'adozione:

- della prescrizione obbligatoria nei confronti dello pseudo-committente e dello pseudo-appaltatore, attraverso l'intimazione all'immediata cessazione dell'azione contestata e del committente fraudolento per la regolarizzazione alle proprie dipendenze dei lavoratori impiegati;
- del provvedimento di diffida accertativa nei confronti del committente-utilizzatore fraudolento, per le somme maturate dai lavoratori impiegati nell'appalto a titolo di differenze retributive non corrisposte.

Secondo l'INL, il ricorso a un appalto illecito è già elemento sintomatico di una finalità fraudolenta (violazione delle norme in tema di determinazione degli imponibili contributivi, divieti alla somministrazione di lavoro, requisiti per la stipula del contratto, limiti alla somministrazione), ma è comunque opportuno che le circostanze siano suffragate anche dall'acquisizione di elementi istruttori ulteriori, quali, ad esempio, la situazione finanziaria non positiva dell'impresa committente, ma anche in

assenza di una condizione di sofferenza dell'impresa, può assumere rilevanza la considerazione dell'impossibilità, a fronte del fatturato annuo, di sostenere i costi del personale necessario per far fronte alla propria attività.

Somministrazione fraudolenta al di fuori dei casi di appalto illecito

Il reato può, però, realizzarsi anche al di fuori di un'ipotesi di pseudo-appalto, addirittura coinvolgendo agenzie di somministrazione autorizzate, oppure nell'ambito di distacchi di personale che comportino un'elusione della disciplina specifica, ovvero ipotesi di distacco transnazionale "non autentico" (ad esempio ipotesi in cui un datore di lavoro licenzi un proprio dipendente per riutilizzarlo tramite agenzia di somministrazione, violando norme di legge o di contratto collettivo).

Qualora la somministrazione fraudolenta si realizzi per il tramite di un'agenzia autorizzata, la prova dovrà essere più rigorosa.

Sanzioni

Nelle ipotesi di appalto e distacco illecito fraudolento il personale ispettivo dovrà:

- contestare la violazione amministrativa;
- adottare la prescrizione obbligatoria volta a far cessare la condotta antiggiuridica attraverso l'assunzione dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore per tutta la durata del contratto.

Per la sanzione amministrativa non è ammessa la procedura di diffida e il calcolo delle giornate avrà rilevanza anche ai fini della determinazione dell'importo dell'ammenda, purché le eventuali discordanze non siano legate ai tempi di entrata in vigore del reato. Sarà, infine, possibile adottare il provvedimento di diffida accertativa nei confronti del committente/utilizzatore, sulla scorta del Ccnl da quest'ultimo applicato.

Sono, quindi, da ritenersi aggiornate le indicazioni fornite con circolare n. 10/2018, che risultano valide limitatamente ai casi in cui l'appalto non risulti genuino per mancanza dei requisiti ex articolo 1655 cod. civ..

Nel caso in cui l'intento fraudolento sia ravvisato in ipotesi di somministrazione conforme alle disposizioni normative, troverà applicazione esclusivamente la sanzione di cui all'articolo 38-bis, D.L. 81/2015, con conseguente adozione della prescrizione obbligatoria e del provvedimento di diffida accertativa nei confronti dell'utilizzatore.

È anche applicabile la disposizione che prevede la possibilità di imputare tutti gli atti compiuti dal somministratore/appaltatore per la costituzione o la gestione del rapporto all'utilizzatore/committente.

Anche nell'ipotesi di distacco transnazionale "non autentico" troverà applicazione la sanzione dell'articolo 38-bis citato, nella misura in cui il distacco sia funzionale all'elusione delle disposizioni dell'ordinamento interno e/o del Ccnl applicato dal committente italiano, ma occorre accertare anche la violazione degli obblighi delle condizioni di lavoro e occupazione. Va, inoltre, considerato che la natura non genuina del distacco transnazionale comporta l'imputazione del lavoratore in capo al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, fatti salvi gli effetti sotto il profilo contributivo connessi al disconoscimento dell'A1. Nonostante ciò, ai fini sanzionatori, il personale ispettivo impartirà la prescrizione che avrà ad oggetto la cessazione della condotta antiggiuridica.

Regime intertemporale

La dottrina e la giurisprudenza ritengono la somministrazione fraudolenta un reato permanente, pertanto, per le condotte con inizio prima del 12 agosto 2018 e che si siano protratte successivamente a tale data, il reato si può configurare solo a decorrere dal 12 agosto 2018, con conseguente commisurazione della sanzione per le sole giornate successive a tale data. Per il periodo precedente al 12 agosto 2018, resta invece ferma l'applicazione delle sole sanzioni amministrative.

Maggiorazione sanzioni amministrative – Nuovi chiarimenti dall'INL

L'INL, con [nota n. 1148 del 5 febbraio 2019](#), ha fornito ulteriori chiarimenti, a integrazione della circolare n. 2/2019, sempre dell'INL, in ordine alla maggiorazione delle sanzioni amministrative operata dall'articolo 1, comma 445, lettera e), L. 145/2018.

In particolare, sono stati forniti alcuni chiarimenti circa la portata applicativa dell'articolo 1, comma 445, lettera e), L. 145/2018, che testualmente recita: “le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti”, introducendo un'ipotesi di “recidiva” per i fenomeni del lavoro sommerso, dell'interposizione, del distacco transnazionale, nonché alle infrazioni in materia di orario di lavoro, riposo settimanale e/o giornaliero e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La disposizione, quindi, sanziona la reiterazione dei “medesimi illeciti”, cioè l'ulteriore violazione dello stesso precetto già trasgredito nel precedente triennio.

Con riferimento al soggetto destinatario delle maggiorazioni raddoppiate, il Legislatore ha utilizzato l'espressione “*datore di lavoro destinatario di sanzioni amministrative o penali*”.

In tal caso, ai fini della verifica sulla sussistenza della “recidiva”, il destinatario delle sanzioni va individuato nel soggetto che, nell'ambito della medesima impresa, ha rivestito la qualità di:

“trasgressore” in caso di violazioni amministrative;

“datore di lavoro” in caso di violazioni punite dal D.Lgs. 81/2008 (nel quale è infatti contenuta una nozione di “datore di lavoro”).

Ai fini della recidiva occorrerà fare riferimento agli illeciti definitivamente accertati, nel triennio precedente alla commissione del nuovo illecito per il quale va effettuato il calcolo della sanzione, secondo quanto chiarito dalla giurisprudenza in riferimento all'articolo 8-bis, L. 689/1981, a seguito:

- dello spirare del termine per impugnare l'ordinanza-ingiunzione ex art. 18 L. n. 689/1981;
- del pagamento della sanzione ingiunta;
- del passaggio in giudicato della sentenza emessa a seguito di impugnazione della medesima ordinanza.

L'INL sottolinea, poi, come siano da considerarsi ostative all'applicazione dell'aumento per la prevista recidiva, in ogni caso, le ipotesi di estinzione degli illeciti amministrativi contestati, qualora sia intervenuto il pagamento in misura ridotta ex articolo 16, L. 689/1981, ai sensi di quanto disposto espressamente dall'articolo 8-bis, comma 4, cui va equiparato il pagamento ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

Allo stesso modo non può riconoscersi rilevanza agli illeciti per i quali il contravventore abbia adempiuto alla prescrizione effettuando i relativi pagamenti ai sensi degli articoli 20 e 21, D.Lgs. 758/1994 e dell'articolo 15, D.Lgs. 124/2004.

In ordine al passaggio alla nuova disciplina, l'INL ritiene che gli illeciti pregressi rilevanti ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni di cui trattasi possono essere stati commessi anche prima dell'entrata in vigore della nuova disposizione.

L'INPS fornisce le istruzioni per le variabili retributive in uniemens

L'Inps, con il [messaggio n. 456/2019](#), interviene per prorogare i termini di utilizzo delle variabili retributive legate a ferie e permessi riduzioni orario (Rol). Nello specifico viene previsto che le stesse saranno utilizzabili entro 18 mesi anziché 12, ma per il solo anno 2019. In particolare, in virtù delle nuove disposizioni introdotte, a partire dal periodo di paga gennaio 2019 le variabili DIMSTK, IMNEFI e IMPNEG sono eliminate.

Le variabili AUMIMP e DIMIMP, AIMPFI e DIMPFI saranno utilizzabili solo nei mesi di gennaio e febbraio di ogni anno e limitatamente a eventi o elementi che si riferiscono al mese di dicembre dell'anno precedente.

Se riferite a lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31 dicembre 1995 (<TipoLavoratore>: “SY”, “SX” e “SZ”), il limite di utilizzo è circoscritto, al massimo, con riferimento al secondo mese antecedente a quello di esposizione.

L’Istituto, come premesso, al fine di venire incontro alle esigenze rappresentate da alcune aziende, in considerazione del fatto che in taluni casi la fruizione delle ferie/festività è avvenuta oltre 12 mesi, ha stabilito che solo per il 2019 le variabili FERIE e ROL saranno utilizzabili entro 18 mesi rispetto alla denuncia originaria in cui erano state assoggettate a contribuzione.

A decorrere da gennaio 2020, il termine sarà automaticamente ricondotto a 12 mesi, oltre i quali l’azienda potrà recuperare gli importi versati mediante flussi di regolarizzazione.

Non sono consentite variazioni-regolarizzazioni, in aumento o diminuzione, degli elementi già trasmessi nelle denunce originarie a titolo di variabile. Eventuali variazioni su variabili con valenza contributiva (Ferie, Rol o Impneg, finché quest’ultima è stata utilizzabile e quindi sino al periodo di paga dicembre 2018) determineranno il rifiuto automatico del relativo flusso.

Qualora fosse necessario modificare gli imponibili della mensilità esposta in una variabile, a sua volta contenuta in una denuncia già trasmessa, sarà necessario procedere con flussi di regolarizzazione relativi alla mensilità interessata, che dovranno tenere conto anche degli importi esposti in variabile.

A titolo esemplificativo, si riportano i seguenti 2 casi di regolarizzazione dell’imponibile della denuncia in presenza di variabile.

Esempio 1

Imponibile di gennaio 2016: 1.000 euro.

Nella denuncia di marzo 2017 è stata trasmessa una variabile con valenza contributiva relativa al mese di gennaio 2016 per un importo di 200 euro.

L’importo elaborato sul conto individuale, a valere per l’anno 2016, tiene in considerazione la variazione dell’imponibile determinato dalla variabile di 200 euro.

Qualora sia necessario aumentare l’importo esposto nella variabile, l’azienda dovrà trasmettere un flusso regolarizzativo, relativo a gennaio 2016, esponendo come imponibile un importo pari all’imponibile originario del mese più la differenza tra il valore della variabile esistente nella denuncia e quello che dovrebbe assumere, ossia:

Nuovo imponibile = imponibile gennaio 2016 + (variabile del mese - nuova variabile)

Supponendo, quindi, che il nuovo valore della variabile debba essere pari a 300 euro, l’azienda deve regolarizzare la denuncia di competenza gennaio 2016 e il nuovo imponibile dovrà essere:

$1.000 + (200 - 300)$ dove:

1.000 = imponibile originario in denuncia;

200 = importo originario esposto in variabile;

300 = nuovo importo che in teoria dovrebbe assumere la variabile.

La trasmissione di un flusso regolarizzativo così descritto comporterà un imponibile pari a $1.000 - 100 = 900$ euro, da cui il dato elaborato sul conto individuale diviene, per effetto della variabile di 200 euro, pari a: $900 - 200 = 700$ euro.

Esempio 2

Imponibile di gennaio 2016: 1.000 euro.

Nella denuncia di marzo 2017 è stata trasmessa una variabile con valenza contributiva relativa al mese di gennaio 2016 per un importo di 200 euro.

L’importo elaborato sul conto individuale, a valere per l’anno 2016, tiene in considerazione la variazione dell’imponibile determinato dalla variabile di 200 euro.

Qualora sia necessario diminuire l’importo esposto nella variabile, l’azienda dovrà trasmettere un flusso regolarizzativo, relativo a gennaio 2016, esponendo come imponibile un importo pari all’imponibile originario del mese più la differenza tra il valore della variabile esistente nella denuncia e quello che dovrebbe assumere, ossia:

Nuovo imponibile = imponibile gennaio 2016 + (Variabile del mese - nuova variabile)

Supponendo, quindi, che il nuovo valore della variabile debba essere pari a 100 euro, l'azienda deve regolarizzare la denuncia di competenza gennaio 2016 e il nuovo imponibile dovrà essere:

$1.000 + (200 - 100)$, dove:

1.000 = imponibile originario in denuncia;

200 = importo originario esposto in variabile;

100 = nuovo importo che in teoria dovrebbe assumere la variabile.

La trasmissione di un flusso regolarizzativo così descritto comporterà un imponibile pari a $1.000 + 100 = 1.100$ euro, da cui il dato elaborato sul conto individuale diviene, per effetto della variabile di 200 euro, pari a: $1.100 - 200 = 900$ euro.

Congedi dei padri lavoratori

Con il [messaggio n. 591/2019](#), l'Inps ha fornito le istruzioni per la gestione delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2019, che ha stabilito che le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2019 e che la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2019, a 5 giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Per le nascite e adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno solare 2018, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a 4 soli giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2019.

È stata anche prorogata, per l'anno 2019, la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Le modalità di presentazione della domanda sono invariate rispetto a quanto previsto nella circolare Inps n. 40/2013. Sono, pertanto, tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Inps, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo, senza necessità di presentare domanda all'Istituto. In tale ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso UniEmens.

Per il settore agricolo la disciplina è stata dettata con la circolare n. 181/2013, che ha fornito le istruzioni operative per la denuncia sul modello DMAG delle giornate di congedo fruite dal lavoratore il cui importo è stato anticipato dal datore di lavoro.

Distacco dell'apprendista e obblighi formativi

Il Ministero del lavoro, con [nota n. 1118/2019](#), ha fornito chiarimenti in ordine alla possibilità di distaccare l'apprendista, soprattutto per quanto riguarda la fase della formazione.

L'apprendistato costituisce un rapporto di lavoro il cui sinallagma contempla, in maniera "fondativa", l'aspetto formativo che, pertanto, deve rimanere prevalente rispetto allo specifico interesse del distaccante allo svolgimento della prestazione lavorativa. È, pertanto, necessario contemperare l'interesse del distaccante con il prevalente interesse dell'apprendista a vedere rispettati gli impegni assunti nei suoi confronti e il suo inserimento nel contesto produttivo del datore di lavoro.

La prestazione in distacco deve, comunque, garantire all'apprendista il regolare adempimento dell'obbligo di formazione interna ed esterna, la cui responsabilità rimane in capo al datore di lavoro, nonché consentire la necessaria assistenza del tutor, necessario anche nel contesto produttivo del distaccatario, il quale deve essere posto in condizione di svolgere i compiti e le funzioni a lui assegnate dalla specifica disciplina regionale e/o collettiva, al fine di non incorrere nelle violazioni di cui all'articolo 47, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

A livello contrattuale, il Ministero del lavoro ritiene necessaria la previsione del distacco nel piano formativo dell'apprendista, prevedendo, in particolare, il distacco anche del tutor o l'indicazione di un referente aziendale nella sede del distaccatario che si relazioni con il tutor, per consentire la piena e regolare attuazione del Piano formativo e lo sviluppo delle capacità professionali e personali dell'apprendista. Inoltre, qualora il distacco riguardi l'apprendistato di primo o di terzo livello è necessario tenere conto di quanto disposto dal D.M. 12 ottobre 2015, che, agli articoli 5 e 7, definisce gli standard formativi, il piano formativo individuale, la formazione interna ed esterna nonché la figura e i compiti del tutor aziendale e del tutor formativo.

Infine, il Ministero del lavoro esclude che il distacco possa essere motivato unicamente dalla necessità di impartire la formazione al lavoratore, con l'effetto di delegare gli aspetti formativi di tale contratto interamente a un soggetto terzo rispetto all'effettivo datore di lavoro: per prevenire possibili situazioni elusive, nonché per evitare che possano essere compromesse le finalità del rapporto di apprendistato, è necessario che il temporaneo inserimento dell'apprendista distaccato in un contesto produttivo e organizzativo diverso da quello per il quale è stato assunto, abbia durata limitata e contenuta rispetto al complessivo periodo dell'apprendistato, anche per non contraddire il principio della temporaneità del distacco.

Lavoro notturno – Limiti dell'orario

Con [nota n. 1438/2019, l'INL](#) ha fornito il proprio parere in merito alla corretta modalità di individuazione dell'arco temporale di riferimento su cui calcolare il rispetto del limite della media di ore notturne lavorate.

La norma prevede che "l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite", ma nulla dice in ordine al parametro temporale in relazione al quale effettuare la media oraria del lavoro notturno.

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 8/2005, ha precisato che "tale limite costituisce, data la sua formulazione, una media fra ore lavorate e non lavorate pari ad $1/3$ ($8/24$) che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa - salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo più ampio sul quale calcolare detto limite - considerato che il legislatore ha in più occasioni adoperato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione".

Proprio in relazione al parametro della settimana lavorativa è stato posto il quesito, chiedendo se lo stesso debba essere riferito all'articolazione dell'orario settimanale del singolo lavoratore (che può quindi essere organizzato su 5 o su 6 giorni di lavoro alla settimana), oppure debba essere inteso in termini astratti (e quindi sempre riferito a 6 giorni di lavoro): nel caso in cui la settimana lavorativa di 40 ore sia articolata su 5 giorni, infatti, non è consentito al personale impegnato in lavoro notturno di svolgere lavoro straordinario, poiché la media oraria giornaliera delle 8 ore sarebbe già raggiunta con il completamento dell'ordinario orario di lavoro ($40:5 = 8$); nel caso, invece, di una settimana articolata su 6 giornate di lavoro, il lavoratore notturno potrebbe effettuare lavoro straordinario sino al limite delle 48 ore settimanali, in quanto, in questo caso, la media giornaliera sarebbe rispettosa del limite legale ($48:6 = 8$).

L'Ispettorato ha ritenuto di individuare la "settimana lavorativa" nell'astratto periodo di 6 giorni (nel caso di prestazione lavorativa su 5 giorni, pertanto, il sesto giorno è da considerarsi giornata di lavoro a zero ore) e cioè nell'arco temporale settimanale al "netto" del giorno obbligatorio di riposo, perché tale soluzione consente un'applicazione più uniforme della disciplina in materia di lavoro notturno, tenendo in debito conto il fatto che il lavoratore abitualmente impiegato su 5 giorni a settimana avrebbe comunque 2 giorni per il recupero delle proprie energie psicofisiche.

Detassazione premi di risultato

La Legge di Stabilità 2016 ha reintrodotto a regime una modalità di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto emanato dal Ministero del lavoro, di concerto con il Mef, in data 25 marzo 2016, che definisce i premi di risultato come somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, individuando alcuni criteri di misurazione degli indici incrementali ai quali devono essere commisurati i premi.

La Legge di Stabilità 2016 subordina, dunque, l'applicazione dell'agevolazione alla circostanza che l'erogazione delle somme avvenga in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali che devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi rispetto a un periodo congruo definito dall'accordo.

Il riferimento alla variabilità del premio, come precisato dall'Agenzia delle entrate con circolare n. 28/E/2016, non deve essere intesa come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo aziendale o territoriale, bensì come incertezza nell'erogazione del premio.

Con 2 diverse risposte ad interpello, l'Agenzia è tornata sul tema della verifica degli incrementi.

Interpello n. 130/2018

Al termine del periodo previsto dal contratto, c.d. periodo congruo, deve essere verificato un incremento di produttività, redditività etc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato. La durata del "periodo congruo" è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale, dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo stesso.

Non è, pertanto, sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è, altresì, necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.

In presenza di una pluralità di obiettivi non tra loro alternativi, qualora, al termine del periodo congruo, la misurazione di ogni singolo obiettivo risulti incrementale rispetto al valore consuntivato per quel medesimo obiettivo, nel periodo immediatamente precedente il periodo congruo, la parte di premio di risultato riferito a quell'obiettivo potrà godere del regime agevolativo.

Se al termine del periodo congruo non si registri l'incremento e il datore di lavoro abbia erogato il premio di risultato applicando il regime agevolativo, questi sarà tenuto, con la prima retribuzione utile, al recupero delle imposte non già versate.

Interpello n. 143/2018

Premesso che il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione, l'Agenzia ha ritenuto che, in presenza di contratto aziendale che non subordina l'erogazione del premio di risultato al conseguimento di un risultato incrementale, ma in presenza di effettivo risultato incrementale, sia comunque possibile godere del regime agevolato.

In relazione alla rideterminazione del premio di risultato in ragione dell'indice di prestazione individuale, l'Agenzia ricorda inoltre che la strutturazione del premio di risultato è un aspetto distinto da quello attinente gli incrementi di risultato che l'azienda deve raggiungere per rendere possibile l'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi. La strutturazione del premio di risultato risponde esclusivamente alle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali e la circostanza che il premio sia, poi, differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della *performance*

individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (e, per i contratti stipulati dal 24 aprile 2017, anche dell'agevolazione contributiva), data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale.

Ricezione MODELLO 730/4 - indicazioni dell'agenzia delle entrate

Come noto l'Agenzia delle entrate, annualmente, dopo aver ricevuto il flusso telematico dei modelli 730, mette a disposizione dei sostituti d'imposta il risultato finale del calcolo, ovvero il modello 730/4. I sostituti d'imposta, pertanto, ai fini dell'effettuazione delle operazioni di conguaglio, hanno l'obbligo di ricevere in via telematica i dati contenuti nei suddetti modelli, relativi ai propri dipendenti, per il tramite dei servizi offerti dall'Agenzia. A tal fine, quindi, i sostituti devono comunicare, all'Agenzia stessa, la sede telematica (propria o di un intermediario) dove ricevere i predetti risultati contabili (c.d. flusso telematico dei modelli 730/4).

In termini pratici, la comunicazione della sede telematica può essere effettuata:

- con la CU, mediante la presentazione del quadro CT, da utilizzare esclusivamente in caso di comunicazione effettuata per la prima volta;
- con il modello "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai modelli 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate" (CSO), per le variazioni dei dati precedentemente comunicati o per la prima comunicazione quando non si è nei termini per trasmettere la CU. In particolare, detto modello deve essere utilizzato dai sostituti d'imposta quando intendono sostituire l'intermediario con un altro intermediario ovvero con il sostituto stesso o viceversa. In caso di comunicazione di variazione dei dati già inviati con il modello CSO, è richiesta l'indicazione del numero di protocollo che è stato attribuito all'ultima comunicazione trasmessa dal sostituto d'imposta (e regolarmente acquisita) che si intende variare.

Si è posto il problema del caso in cui il sostituto d'imposta non comunichi, con il modello CSO, la variazione dell'intermediario delegato alla ricezione dei risultati contabili delle dichiarazioni presentate dai propri dipendenti. In tale situazione è previsto che l'intermediario, cessato dall'incarico, possa comunicare tramite Pec all'Agenzia delle entrate l'avvenuta risoluzione del rapporto di delega; successivamente l'Agenzia, sulla base della richiesta pervenuta, contatterà il sostituto d'imposta attraverso un messaggio trasmesso all'indirizzo di Pec, per invitarlo a presentare la comunicazione di variazione. La conseguente ulteriore inattività da parte del sostituto comporterà l'interruzione dell'assistenza fiscale, considerato che i risultati contabili non raggiungono il soggetto che deve eseguire il conguaglio.

In tale particolare situazione, quindi, il sostituto d'imposta rivestirà una posizione analoga a quella dei sostituti che non hanno presentato, a partire dal 2011, l'apposito modello per la "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai modelli 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate" (CSO). Per tale motivo, quindi, tale sostituto sarà tenuto, in sede di trasmissione delle CU, a compilare il quadro CT per comunicare il nuovo indirizzo telematico.

Pensioni – Novità 2019

A decorrere da 2019 viene introdotta una misura sperimentale che consente ai lavoratori dipendenti di accedere al trattamento di quiescenza al raggiungimento della c.d. quota 100. Vediamo, brevemente, le varie possibilità previste dalla vigente normativa

Quota 100 (D.L. 4/2019)

Misura sperimentale per il triennio 2019-2021: per accedere sono necessari, almeno, 38 anni di contribuzione e 62 anni di età.

Possono accedervi gli iscritti all’Ago e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, gestite dall’Inps, nonché alla Gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, L. 335/1995. Il diritto si può raggiungere, sommando i contributi versati in diverse gestioni previdenziali e non coincidenti. Viene prevista l’incumulabilità con i redditi da lavoro, sia dipendente che autonomo. È consentito, fino a un reddito lordo annuo di 5.000 euro, prestare attività di lavoro autonomo occasionale di cui all’articolo 2222 cod. civ..

Pensione di vecchiaia (articolo 24, commi 6 e 7, L. 214/2011)

Requisito anagrafico

Requisiti di età per l’accesso alla pensione di vecchiaia in tutti i settori				
Anno	Lavoratori dipendenti, pubblici e privati, e autonomi	Lavoratrici dipendenti pubblico impiego	Lavoratrici dipendenti settore privato	Lavoratrici autonome
2019-2020	67 anni	67 anni	67 anni	67 anni

Requisito contributivo

Si ricorda che il requisito contributivo minimo richiesto per il diritto alla pensione di vecchiaia per coloro i cui diritti sono maturati dal 1° gennaio 2012 in poi, è pari a 20 anni di contribuzione.

Pensione anticipata (articolo 24, commi 10 e 11, L. 214/2011): requisito contributivo

Anno	Uomini	Donne
2019	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi

Pensione anticipata per i lavoratori “precoci” di cui all’articolo 1, commi 199 -205, L. 232/2016

Anno	Requisito contributivo uomini e donne
2019	41 anni

Possono accedere alla pensione in esame, i lavoratori dipendenti e autonomi iscritti all’Ago alle sue forme sostitutive ed esclusive, con almeno un anno di contribuzione, in riferimento alla Gestione di appartenenza, per periodi di lavoro effettivo svolti prima del compimento del 19° anno di età.

Pensione in totalizzazione (D.Lgs. 42/2006)

La normativa in materia prevede l’accesso alla pensione di vecchiaia, per uomini e donne, con 65 anni di età e 20 anni di contributi, mentre per la pensione di anzianità sono previsti 40 anni di contributi indipendentemente dall’età; per effetto dell’ultimo adeguamento per l’incremento alle speranze di vita, saranno necessari i seguenti requisiti.

Pensione di vecchiaia

Anno	Età pensionabile uomini e donne
2019 - 2020	66 anni

Pensione di anzianità

Anno	Requisito contributivo uomini e donne
2019 - 2020	41 anni

Le pensioni in totalizzazione, sono soggette alla c.d. finestra mobile di cui all'articolo 12, comma 3, L. 122/2010, nonché, per la pensione di anzianità, alle disposizioni di cui all'articolo 18, comma 22-ter, D.L. 98/2011, convertito dalla L. 111/2011 (ulteriore posticipo di 3 mesi rispetto ai 18 mesi di finestra mobile a decorrere dal 2014).

Opzione donna

Viene estesa dal 1° gennaio 2019 alle lavoratrici che, alla data del 31 dicembre 2018, abbiano compiuto 58 anni di età, se lavoratrici dipendenti, oppure 59 anni di età, se lavoratrici autonome, e siano in possesso di almeno 35 anni di contributi.

Le regole con il D.L. pensioni			
Soggetti interessati	Requisiti contributivi al 31 dicembre 2018	Età	Decorrenza pensione
Dipendenti nate entro il 1960	35 anni	58 anni	Dopo 12 mesi dal perfezionamento del diritto
Autonome nate entro il 1959	35 anni	59 anni	Dopo 18 mesi dal perfezionamento del diritto

Contributo NASpI nelle ipotesi di licenziamento

Il contributo NASpI deve essere erogato dal datore di lavoro privato in caso di licenziamento del lavoratore assunto a tempo indeterminato. E comunque, in qualsiasi caso in cui il rapporto recede senza una volontà del lavoratore (es. dimissioni per giusta causa).

Il contributo è dovuto anche qualora il lavoratore non abbia maturato i requisiti soggettivi per l'accesso alla NASpI, ovvero il datore di lavoro è a conoscenza della ricollocazione del lavoratore presso altro impiego.

Il contributo, **per l'anno 2019, è pari a 500,79 euro** (41% di 1.221,44 euro) per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni (l'importo massimo del contributo è pari a 1.502,37 euro per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi).

Il contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale e senza operare alcuna distinzione tra tempo pieno e part-time. Infine, vanno calcolati i mesi superiori a 15 giorni: la quota mensile è pari a 41,73 euro/mese (500,79/12).

Il contributo va versato, in un'unica soluzione, entro il giorno 16 del secondo mese successivo al licenziamento.

Si ricorda, infine, che in caso di licenziamenti collettivi al termine di una procedura di riduzione di personale che interessi le imprese ricadenti nel campo di applicazione della CIGS (comma 137, articolo 1, della legge n. 205/2017) il valore del ticket risulta raddoppiato. Da ciò discende che in caso di accordo sindacale, per un lavoratore con almeno 36 mesi di anzianità aziendale, il contributo di ingresso da pagare sarà pari a 2.972,04 euro, mentre in assenza di accordo sindacale esso salirà, per la medesima fattispecie, a 8.916,12 euro (tre volte il suo valore).

Licenziamenti individuali

Tipologia di risoluzione da rapporto a tempo indeterminato	Ticket dovuto
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	SI
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	SI
Licenziamento per giusta causa	SI
Licenziamento durante o al termine del periodo di prova	SI
Licenziamento per superamento del periodo di comporto	SI
Licenziamento lavoratore intermittente (esclusivamente per i periodi lavorati che concorrono al computo dell'anzianità aziendale)	SI
Licenziamento personale domestico	NO
Recesso dell'Apprendista al termine del periodo formativo	SI
Dimissioni volontarie	NO
Dimissioni per giusta causa	SI
Dimissioni nel periodo tutelato per maternità	SI
Risoluzione consensuale dinanzi la Commissione di conciliazione DTL (articolo 410 c.p.c.)	NO
Risoluzione consensuale in sede sindacale (articolo 411 c.p.c.)	NO
Risoluzione consensuale a seguito di Conciliazione obbligatoria per GMO presso l'Ispettorato Territoriale del	SI

Lavoro (per aziende in tutela reale – articolo 18 Legge 300/70). Non si applica nei confronti dei rapporti a tempo indeterminato a Tutela Crescenti	
Risoluzione in caso di trasferimento oltre 50 Km dalla residenza del lavoratore	SI
Licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dal ccnl	NO
Interruzione di rapporto a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per completamento delle attività e chiusura del cantiere	NO
Decesso del lavoratore	NO

Lavoro all'estero – Retribuzioni convenzionali per l'anno 2019

Si comunica che tramite D.I. 21 dicembre 2018, pubblicato sulla G.U. n. 14/2019, sono state rese note le retribuzioni convenzionali da utilizzare per l'anno 2019 quali imponibili fiscali e contributivi per i lavoratori all'estero in Paesi extracomunitari privi di accordi di sicurezza sociale con l'Italia.

A seguito della pubblicazione di tale D.I., l'Inps, con circolare n. 13/2019, l'Inail, con circolare n. 4/2019 e l'Inpgi, con circolare n. 2/2019, hanno regolamentato l'applicazione di tali retribuzioni allineandosi alle indicazioni fornite gli scorsi anni.

In particolare, l'Inps ha ricordato che le aziende che per il mese di gennaio 2019 non hanno potuto applicare le nuove retribuzioni convenzionali dovranno regolarizzare tali periodi entro il 16 aprile 2019 (paga di marzo 2019).

Ai fini della compilazione della denuncia UniEmens, tali aziende:

calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio 2019 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;

porteranno in aumento, con tali differenze, le retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, da riportare nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

Contratto a tempo determinato presso l'itl - deroga assistita e ulteriore

L'INL, con la nota n. 1214/2019, ha fornito la corretta interpretazione dell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015, secondo cui "fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio".

In particolare, è stato chiarito che:

- l'ulteriore contratto della durata di 12 mesi può essere stipulato anche quando il limite massimo raggiunto sia quello individuato dalla contrattazione collettiva;
- permane la necessità, in caso di rinnovo del contratto, della sussistenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

Trattamento fiscale dei buoni pasto cumulati

Con il principio di diritto n. 6/2019, l'Agenzia delle entrate ha precisato che il divieto di cumulo oltre il limite di 8 buoni pasto previsto dalla dall'articolo 4, comma 1, lettera d), D.M. 122/2017, non incide, ai fini Irpef, sui limiti di esenzione dal reddito di lavoro dipendente (rispettivamente di 5,29 euro per i cartacei e 7 euro giornalieri per i buoni pasto elettronici).

La non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente (e assimilato) delle prestazioni sostitutive di mensa aziendale erogate sotto forma di buoni pasto opera nei limiti stabiliti a prescindere dal numero di buoni utilizzati.

Il datore di lavoro è pertanto tenuto alla verifica dei limiti di esenzione rispetto al valore nominale dei buoni erogati.

APPROFONDIMENTO

Valori retributivi e contributivi per l'anno 2019

L'Inps, con circolare n. 6 del 25 gennaio 2019, ha reso noti il limite minimo di retribuzione giornaliera e l'aggiornamento dei valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale.

Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia contributiva mensile UniEmens

Minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori	
Anno 2019	Euro
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fpld	513,01
Minimale di retribuzione giornaliera (9,5%)	48,74

Retribuzioni convenzionali in genere	
Anno 2019: retribuzioni convenzionali in genere	Euro
Retribuzione giornaliera minima	27,07

Retribuzione convenzionale per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa (L. 250/1958)	
Anno 2019: soci delle cooperative della piccola pesca	Euro
Retribuzione convenzionale mensile	677,00

Rapporti di lavoro a tempo parziale

Nell'ipotesi di orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo è il seguente:

$$(\text{€ } 48,74) \times (6) / (40) = \text{€ } 7,31 = \text{minimale di retribuzione oraria}$$

Articolo 3-ter, L. 438/1992 (contributo aggiuntivo 1%)	
Anno 2019	Euro
Prima fascia di retribuzione pensionabile annua	47.143,00
Importo mensilizzato	3.929,00

Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi	
Anno 2019	Euro
Trattamento minimo di pensione	513,01
Limite settimanale per l'accredito dei contributi (40%)	205,20
Limite annuale per l'accredito dei contributi	10.670,00

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente	
Anno 2019	Euro
Valore delle prestazioni e delle indennità sostitutive della mensa in forma cartacea	5,29
Valore delle prestazioni e delle indennità sostitutive della mensa in forma elettronica	7,00
<i>Fringe benefit</i> (tetto)	258,23
Indennità di trasferta intera Italia	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia	15,49
Indennità di trasferta intera estero	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	1.549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2.065,83

Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato	
Anno 2019	Euro
Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo a tempo determinato	67,14

Rivalutazione dell'importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	
Anno 2019	Euro
Importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	2.132,39

Aggiornamento del massimale annuo della base contributiva e pensionabile	
Anno 2019	Euro
Massimale annuo della base contributiva	102.543,00

Massimale contributivo per i direttori generali, amministrativi e sanitari delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere	
Anno 2019	Euro
Massimale contributivo annuo	186.919,00

Retribuzione annua concedibile riferita al congedo straordinario per assistenza di persone con <i>handicap</i> in situazione di gravità	
Anno 2019	Euro
Retribuzione annua	48.495,00

Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia mensile unificata - ex Enpals

Lavoratori dello spettacolo

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.95	
Anno 2019	Euro
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 5% ripartito in egual misura tra datore di lavoro e lavoratore.	102.543,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	47.143,00

Lavoratori già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.95 - anno 2019			
Fasce di retribuzione giornaliera		Massimale di retribuzione giornaliera imponibile	Giorni di contribuzione accreditati
da euro	a euro	euro	
748,01	1.496,00	748,00	1
1.496,01	3.740,00	1.496,00	2
3.740,01	5.984,00	2.244,00	3
5.984,01	8.228,00	2.992,00	4
8.228,01	10.472,00	3.740,00	5
10.472,01	13.464,00	4.488,00	6
13.464,01	16.456,00	5.236,00	7
16.456,01	In poi	5.984,00	8

Il contributo di solidarietà del 5%, egualmente ripartito tra datore di lavoro e lavoratore, si applica sulla parte di retribuzione giornaliera che eccede il massimale relativo a ciascuna delle fasce riportate.

L'aliquota aggiuntiva 1% a carico del lavoratore si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente 151 euro e fino al massimale relativo a ciascuna delle fasce di retribuzione giornaliera.

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.95	
Anno 2019	Euro
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà dell'1,5% di cui 0,75% a carico del datore di lavoro e 0,75% a carico del lavoratore fino a 747.540 euro	102.543,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	47.143,00

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.95	
Anno 2019	Euro
Massimale di retribuzione giornaliera imponibile oltre il quale si applica il contributo di solidarietà dell'1,5%, di cui 0,75% a carico del datore di lavoro e 0,75% a carico del lavoratore fino a euro 2.396 giornalieri.	329,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione giornaliera eccedente euro:	151,00

Regolarizzazione degli adempimenti relativi al mese di gennaio

I datori di lavoro che per il versamento dei contributi relativi al mese di gennaio non abbiano potuto tenere conto dei valori contributivi aggiornati, possono regolarizzare detto periodo senza oneri aggiuntivi, entro il 16 aprile 2019.

Ai fini della regolarizzazione, i datori di lavoro che utilizzano la sezione PosContributiva del flusso UniEmens, calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese per portarle in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione (nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>), calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

L'importo della differenza contributiva a credito dell'azienda relativa al versamento dell'aliquota aggiuntiva 1%, da restituire al lavoratore, sarà riportato nella denuncia UniEmens, nell'elemento <DatiRetributivi>, <Contribuzione Aggiuntiva>, <Regolarizz1PerCento>, <RecuperoAggRegolarizz>.

Aliquote 2019 per iscritti alla gestione separata

L'Inps, con circolare n. 19 del 6 febbraio 2019, ha comunicato aliquote contributive, aliquote di computo, massimale e minimale per l'anno 2019 per gli iscritti alla Gestione separata.

Contribuzione 2019 per la Gestione separata Inps e massimale di reddito

Aliquote degli iscritti alla Gestione Separata dal 1° gennaio 2019	
Liberi professionisti e collaboratori	Aliquota di versamento
Liberi professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	25,72%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	34,23%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	33,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24,00%

Tali aliquote sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata fino al raggiungimento del massimale di reddito, che per l'anno 2019, è pari a € 102.543.

Ripartizione dell'onere contributivo e modalità di versamento

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente rimane fissata nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3. Il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, dal titolare del rapporto contributivo entro il giorno 16 del mese successivo a quello di corresponsione del compenso.

Per i professionisti iscritti alla Gestione separata l'onere contributivo è tutto a carico dei soggetti stessi e il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2018, primo acconto 2019 e secondo acconto 2019).

Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2019

I compensi erogati ai collaboratori entro la data del 12 gennaio 2019 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2018 sono da calcolare con le aliquote contributive in vigore nel 2018.

Minimale per l'accredito contributivo

Il minimale di reddito su cui è basato l'accredito dei contributi per l'anno 2019 è pari a € 15.878.
