



# Newsletter

**Ufficio  
Relazioni industriali  
e  
Previdenza**

**n. 1 - 2020**

**Verona, 31 gennaio 2020**

VERONA

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

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

[www.apiverona.it](http://www.apiverona.it) e-mail: [info@apiverona.net](mailto:info@apiverona.net)



## SOMMARIO

---

### CIRCOLARI

---

|  |    |
|--|----|
| Modello F24 – Modalità di pagamento e contrasto alle indebite compensazioni..... | 3  |
| APPALTO – Responsabilità solidale del committente per debiti contributivi.....   | 4  |
| Nuove disposizioni fiscali - BENEFIT AUTO e BUONI PASTO.....                     | 4  |
| Tabelle ACI anno 2020 - Costi chilometrici di autovetture e ciclomotori.....     | 6  |
| Cigo – chiarimenti istruttoria domande.....                                      | 7  |
| Agevolazioni per assunzioni anno 2020.....                                       | 9  |
| Sostegno alla genitorialità - NOVITÀ 2020.....                                   | 11 |

### NEWS

---

|   |    |
|---|----|
| Pubbligate le retribuzioni convenzionali 2020 per i lavoratori all'estero.....                | 14 |
| Iscrizione e variazione azienda: implementata la procedura.....                               | 14 |
| Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti: i chiarimenti dell'Agenzia delle entrate... | 14 |
| Trasfertismo: indicazioni sul corretto regime contributivo.....                               | 14 |
| Registro nazionale degli aiuti di Stato per la concessione delle agevolazioni contributive... | 14 |
| Assegno ordinario di invalidità e indennità NASpl – anticipo NASpl.....                       | 15 |
| Regime agevolato impatriati in caso di mancata iscrizione all'Aire.....                       | 15 |
| Rivalutazione importi prestazioni danno biologico.....  | 15 |
| Illecito mantenere attivo l'account di posta elettronica dell'ex dipendente.....              | 15 |
| ANF – Nuove funzionalità per la gestione.....   | 15 |

### SCADENZE

---

|  |    |
|--|----|
| OT23 2020- Riduzione del tasso medio di tariffa Inail per prevenzione..... | 16 |
| Autoliquidazione 2019/2020 - Istruzioni operative e scadenze.....          | 19 |
| Lavori usuranti – Comunicazione annuale entro il 31 marzo.....             | 23 |

### APPROFONDIMENTO

---

|  |    |
|--|----|
| Legge di Bilancio 2020: le disposizioni per il lavoro..... | 25 |
| Decreto Fiscale: le novità per il lavoro.....              | 31 |

### Modello F24 - Modalità di pagamento e contrasto alle indebite compensazioni

Il D.L. 124/2019, in vigore dal 27 ottobre 2019 e contenente disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili, che dovrà essere convertito in legge, sta creando perplessità con particolare riguardo all'obbligo di pagare il modello F24, riferito alle paghe e contenente anche crediti maturati dal sostituto d'imposta, attraverso i servizi telematici dell'Agenzia delle entrate già da subito, tenuto presente che la novità si applica ai crediti maturati dal 2019 e anche ai soggetti non titolari di partita Iva. Tale modalità di invio dei pagamenti favorisce i controlli preventivi dell'Amministrazione finanziaria rispetto all'effettiva spettanza dei crediti indicati sul modello F24.

La norma modifica l'articolo 37, comma 49-bis, D.L. 223/2006, determinando l'obbligo per il sostituto d'imposta/datore di lavoro, in presenza di crediti, di inoltrare la delega di pagamento a mezzo della procedura Entratel o Fisconline, anziché tramite remote banking o similari.

La procedura consente, già in fase di elaborazione dei modelli F24 ricevuti, di scartare le deleghe di pagamento nel caso in cui contengano compensazione di crediti, salvo quelli maturati in qualità di sostituti d'imposta, che non risultano dalle dichiarazioni presentate oppure che risultano da dichiarazioni prive del visto di conformità.

Dal mese di marzo 2020, nel caso di mancata esecuzione delle deleghe di pagamento per effetto dell'attività di controllo, si dovrebbe applicare la sanzione di 1.000 euro per ciascuna delega non eseguita.

Nella relazione illustrativa della norma si legge quali siano i requisiti necessari per poter utilizzare in compensazione, tramite modello F24, i crediti relativi a imposte dirette e sostitutive:

- obbligo dal 2020 di preventiva presentazione della dichiarazione dalla quale emerge il credito, per importi del credito superiori a 5.000 euro annui (solo per imposte dirette/addizionali, Irap e imposte sostitutive oltre all'Iva, esclusi i crediti del sostituto d'imposta);
- obbligo di presentare il modello F24 esclusivamente attraverso i servizi telematici dell'Agenzia delle entrate, anche per i soggetti non titolari di partita Iva (anche per le compensazioni dei crediti effettuate dai sostituti d'imposta/datori di lavoro per il recupero delle eccedenze di versamento delle ritenute e dei rimborsi/bonus erogati ai dipendenti, quali ad esempio i rimborsi da 730 e il bonus 80 euro).

L'articolo 3 dello statuto del contribuente, in tema di efficacia temporale delle norme tributarie, stabilisce che le disposizioni tributarie:

- non hanno effetto retroattivo e, relativamente ai tributi periodici, le modifiche introdotte si applicano solo a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore delle disposizioni che le prevedono;
- non possono prevedere adempimenti a carico dei contribuenti la cui scadenza sia fissata anteriormente al 60° giorno dalla data della loro entrata in vigore o dell'adozione dei provvedimenti di attuazione in esse espressamente previsti.

Tale obbligo, inoltre, dovrebbe sussistere solo in caso di compensazione con debiti (erariali/contributivi, per esempio Iva o Inps) di natura diversa rispetto ai crediti del sostituto d'imposta (ritenute o addizionali), stando ai contenuti della risoluzione n. 68/E/2017 dell'Agenzia delle entrate.

Non risultano al momento chiarimenti ufficiali specifici sul tema. Il parere n. 2/2019 della Fondazione studi dei consulenti del lavoro ritiene immediatamente applicabile la disposizione.

Ciò premesso:

- chi abbia già incaricato lo studio di pagare per suo conto il modello F24 non ha alcun problema, dato che noi già utilizziamo i servizi telematici dell'Agenzia;
- chi, invece, non ci avesse affidato l'incarico e ritenesse opportuno adeguarsi sin da subito alle novità, può farlo provvedendo direttamente (servono le credenziali per l'uso dei servizi telematici) o a mezzo intermediario (noi o il commercialista), previa richiesta.

\*\*\*

## Appalto – Responsabilità solidale del committente per debiti contributivi

L'INL, con propria nota n. 9943/2019, è intervenuto per fare chiarezza, sul tema degli appalti, circa la responsabilità solidale del committente per debiti contributivi; in sostanza, la questione si poneva circa l'applicabilità del termine decadenziale dei 2 anni.

La norma in vigore, infatti, prevede che, nella sussistenza di un contratto di appalto, il committente imprenditore o datore di lavoro resti obbligato in solido con l'appaltatore, o con eventuali subappaltatori, riguardo alla corresponsione ai lavoratori dei trattamenti retributivi, compreso il Tfr, e in relazione a eventuali debiti per contributi previdenziali e premi assicurativi, naturalmente dovuti in relazione all'esecuzione del contratto di appalto. La norma, inoltre, esplicita chiaramente un termine decadenziale in relazione all'azionamento della suddetta responsabilità solidale, pari a 2 anni, da calcolarsi dalla data di cessazione dell'appalto.

L'INL, nel suo intervento, prende in considerazione gli insegnamenti di recenti pronunce della Suprema Corte, andando anzitutto a spiegare come siano da tenere ben distinti, in quanto di natura giuridica diversa, i crediti retributivi vantati dai lavoratori, da quelli contributivi di cui sono titolari gli Istituti previdenziali.

Sulla base di tale distinzione, quindi, l'INL fa presente come il termine decadenziale dei 2 anni, previsto dalla norma in tema di responsabilità solidale negli appalti, sia da riferirsi esclusivamente all'azione che potrebbero proporre i lavoratori per crediti retributivi.

Tale termine, infatti, non risulta invece applicabile all'azione esperibile da parte degli Istituti previdenziali, riguardante i crediti contributivi, alla quale sarà, invece, applicabile il termine prescrizione di 10 o 5 anni, a seconda delle caratteristiche della contribuzione, secondo quanto previsto dalla specifica norma previdenziale.

\*\*\*

## Nuove disposizioni fiscali - BENEFIT AUTO e BUONI PASTO

Il Legislatore mediante la Legge di Bilancio 2020 (L. 160/2019) ha introdotto nuove disposizioni tributarie riguardanti alcune voci relative alla composizione del reddito da lavoro dipendente.

Tali novità normative, tuttavia, andranno a impattare sui cedolini paga del 2020 con differenti tempistiche.

### Benefit auto aziendale

Si ricorda che nel caso di uso, da parte del dipendente, di un'auto aziendale per uso promiscuo o soltanto privato, la normativa prevede l'emersione di un benefit soggetto a relativa tassazione e contribuzione.

Nel caso specifico, la nuova Legge interviene sulla quantificazione del benefit previsto per un utilizzo promiscuo dell'auto, ossia per lavoro e per uso privato (articolo 51, comma 4, lettera a), Tuir), andando a modificare la valorizzazione **a partire dal 1° LUGLIO 2020**.

Per i contratti stipulati **fino al 30 giugno 2020**, quindi, resta in vigore la disciplina finora applicata.

In specifico, la norma citata prevede, al momento, una valorizzazione del benefit pari al “*30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia*”.

Tale disposizione, per le concessioni in uso effettuate a partire dal secondo semestre 2020, subisce un'integrale modifica, andando a graduare detta valorizzazione in funzione delle emissioni di anidride carbonica per chilometro (g/km di CO<sub>2</sub>).

Si riassume schematicamente il testo della nuova norma:

| <b>Tipologie di auto distinte per emissione di anidride carbonica per chilometro (g/km di CO<sub>2</sub>)</b> | <b>Valorizzazione del benefit</b>   |
|---|---|
| Emissioni di anidride carbonica non superiori a 60 g/Km   | Valore pari al 25% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km   |
| Emissioni di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km   | Valore pari al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km   |
| Emissioni di anidride carbonica superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km  | Valore pari al 40% per l'anno 2020, e al 50% a decorrere dall'anno 2021, dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km |
| Emissioni di anidride carbonica superiori a 190 g/km  | Valore pari al 50% per l'anno 2020, e al 60% a decorrere dall'anno 2021, dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km |

Come si può notare, nel nuovo regime la valorizzazione del benefit rimarrà invariata soltanto per veicoli con emissioni di anidride carbonica superiori a 60 g/km, ma non a 160 g/km, mentre sarà addirittura premiale, con valorizzazione al 25%, per chi utilizzerà mezzi con emissioni non superiori a 60 g/km.

La penalizzazione, al contrario, avverrà per i veicoli che supereranno le emissioni di 160 g/km, ovvero di 190 g/Km, per i quali viene addirittura previsto uno scalino di aumento tra la seconda metà del 2020 e il 2021.

Queste nuove disposizioni, che mostrano una chiara attenzione per la tutela ambientale, porteranno, tuttavia, alcune complicazioni per gli operatori, i quali dovranno valutare ai fini del corretto calcolo, coi documenti del mezzo concesso in uso, la classe di emissioni cui l'auto appartiene.

### **Le modifiche per i buoni pasto**

La recente Legge di Bilancio ha, inoltre, modificato l'articolo 51, comma 2, lettera c), Tuir, laddove era stabilita la non concorrenza al reddito da lavoro dipendente per buoni pasto per un valore giornaliero pari a 5,29 euro, se in formato cartaceo, aumentato da 7 euro nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica.

**A partire dal 1° gennaio 2020**, la nuova disposizione prevede la non imponibilità delle *“somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29”*.

Si riscontra, quindi, una duplice innovazione circa i valori giornalieri del singolo buono pasto che, ex lege, non rientreranno nella base imponibile fiscale e contributiva:

|                         | valore giornaliero non imponibile |                     |
|-------------------------|-----------------------------------|---------------------|
|                         | Sino al 31 dicembre 2020          | dal 1° gennaio 2020 |
| buoni pasto cartacei    | 5,29 euro                         | 4 euro              |
| buoni pasto elettronici | 7euro                             | 8 euro              |

\*\*\*

### Tabelle ACI anno 2020 - Costi chilometrici di autovetture e ciclomotori

A partire dal 1° gennaio 2020, sono applicabili le nuove tabelle nazionali dei costi chilometrici di autovetture e ciclomotori, elaborate dall'Acì, e da utilizzare per il calcolo dei fringe benefit applicati in azienda.

Il comunicato dell'Agenzia delle entrate contenente le nuove tabelle nazionali dei costi chilometrici di autovetture e motocicli elaborate dall'Acì e valide per il 2020 è stato pubblicato nella G.U. n. 305 del 31 dicembre 2019, S.O. n. 47.

Le tabelle vengono utilizzate:

- a) per individuare il fringe benefit al lavoratore nell'ipotesi di uso promiscuo dell'auto aziendale;
- b) per individuare la quota non imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

La Legge di Bilancio 2020 è intervenuta sulla quantificazione del benefit previsto per un utilizzo promiscuo dell'auto, modificando la valorizzazione a partire dal 1° luglio 2020.

Pertanto, **fino al 30 giugno 2020** per le autovetture, i ciclomotori e i motocicli concessi in uso promiscuo al dipendente, il benefit è costituito da un importo pari al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km calcolata in base alle tabelle Acì, ragguagliato al periodo dell'anno durante il quale al dipendente è concesso l'uso del veicolo indipendentemente dal reale utilizzo.

Per le concessioni in uso effettuate a partire **dal 1° luglio 2020**, invece, il calcolo del benefit subisce una radicale modifica, andando a graduare detta valorizzazione in funzione delle emissioni di anidride carbonica per chilometro (g/km di CO<sub>2</sub>).

Le tabelle valide fino al 30 giugno 2020 sono scaricabili dai seguenti link:

- c) [fringe benefit anno 2020 validi fino al 30 giugno 2020 – autoveicoli a benzina in produzione](#)
- d) [fringe benefit anno 2020 validi fino al 30 giugno 2020 – autoveicoli a gasolio in produzione](#)

\*\*\*

## Cigo – chiarimenti istruttoria domande

Con il messaggio n. 3777/2019, l'Inps ha fornito chiarimenti e indicazioni operative riguardo ad alcune fasi dell'iter istruttorio della domanda di concessione della cassa integrazione.

### Eliminazione del file CSV e calcolo del limite di 1/3

Con l'eliminazione del c.d. file CSV, le informazioni utili anche ai fini della verifica del rispetto del limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile sono reperite dai flussi UniEmens dei 6 mesi precedenti la data di inizio del periodo di Cigo richiesto. Nel solo caso in cui appaia superato il predetto limite di 1/3 e non risultino inviati o completi i dati UniEmens dei 6 mesi precedenti la domanda, gli operatori Inps devono inviare alle aziende una richiesta di integrazione documentale finalizzata ad acquisire il file CSV. La richiesta non avviene qualora siano trascorsi 2 mesi (compreso quello di inizio della Cigo).

In caso di superamento del limite di 1/3 e mancanza o incompletezza degli UniEmens degli ultimi 6 mesi, salvo che siano trascorsi 2 mesi dalla data della domanda, la verifica dei dati riportati dall'azienda nel file CSV risulta, perciò, indispensabile per consentire il controllo dell'effettivo superamento del limite del terzo sopra indicato. La richiesta inviata all'azienda deve essere motivata e, in particolare, deve precisare che le informazioni in possesso dell'Istituto non sono idonee a consentire la verifica del rispetto del limite a causa del mancato invio o dell'invio incompleto da parte dell'azienda dei flussi UniEmens riferiti al semestre precedente la domanda e relativi all'unità produttiva per la quale è stata chiesta l'integrazione salariale. Il file CSV non deve essere richiesto nel caso in cui siano già decorsi 2 mesi dall'ultimo semestre di riferimento relativo al periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa oggetto della domanda di Cigo: in tale circostanza l'invito sarà alla presentazione dei flussi UniEmens che risultano ancora incompleti o non inviati, con termine di 15 giorni decorrenti dalla richiesta stessa. Qualunque documentazione integrativa presentata dall'azienda a seguito dell'attivazione del soccorso istruttorio si considera utilmente ricevuta anche se pervenuta oltre il termine dei 15 giorni assegnato all'azienda, purché entro e non oltre la data di adozione del provvedimento di rigetto dell'istanza.

Nei casi in cui l'azienda presenti, per la prima volta, un'istanza di cassa integrazione riferita a una data unità produttiva, è evidente come non sia configurabile il raggiungimento del limite in argomento. Eventuali segnalazioni della procedura di senso contrario potrebbero derivare da errate o omesse indicazioni di dati da parte dell'azienda (ad esempio, mancata dichiarazione di lavoratori sull'unità produttiva interessata), che devono essere segnalate dalla sede all'azienda stessa e da quest'ultima opportunamente rettificare.

Nei casi di sospensione della matricola aziendale e presentazione di una domanda di Cigo nei 6 mesi successivi alla data di riattivazione, devono essere conteggiate le ore già fruite nel biennio mobile, ma il semestre di riferimento per il calcolo di 1/3 non deve tenere conto dei periodi di sospensione della matricola, che vanno neutralizzati. In tali casi, per consentire il calcolo del limite di 1/3, è necessario che la ditta presenti il file CSV per gli ultimi 6 mesi in cui la matricola era attiva, senza considerare le mensilità di sospensione. Ad esempio, matricola sospesa da febbraio ad agosto 2019 e domanda Cigo per evento di ottobre 2019, il file CSV deve riportare i lavoratori in forza nelle mensilità di settembre e gennaio 2019, e settembre - ottobre - novembre e dicembre 2018.

### Lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale e godimento delle ferie

In caso di lavoratori in Cigo, sia a orario ridotto che a zero ore, l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza, in quanto la disciplina contrattuale delle ferie è regolata da norme privatistiche attinenti i rapporti tra datore di lavoro e lavoratori, che esulano dalle valutazioni di competenza dell'Inps volte alla verifica dell'effettiva sussistenza della causale per la quale è stato chiesto l'intervento della Cigo. Pertanto, l'Inps non deve chiedere all'azienda i dati sulle ferie ancora da fruire dai lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale e nella domanda di Cigo non è più presente il campo nel quale veniva fornito tale elemento informativo.

### Informazione e consultazione sindacale

L'articolo 14, D.Lgs. 148/2015, pone un obbligo a carico dell'azienda richiedente l'integrazione salariale, prevedendo che l'impresa sia tenuta a comunicare preventivamente alle Rsa o alla Rsu, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. Pertanto, l'azienda deve allegare alla domanda di concessione della Cigo, pena l'inammissibilità della domanda stessa, copia della comunicazione inviata a tutte le suddette organizzazioni sindacali tramite Pec, raccomandata A/R o fax (in tal caso deve essere allegata alla domanda, oltre alla copia della comunicazione inviata, anche la ricevuta di conferma dell'avvenuto recapito). Non è necessario dare prova dell'avvenuta notifica delle comunicazioni nel caso in cui:

y) l'azienda produca copia del verbale di accordo sindacale sottoscritto da tutte le organizzazioni e le rappresentanze sindacali;

z) le organizzazioni sindacali che non hanno sottoscritto il verbale attestino sotto la loro responsabilità, con dichiarazione resa per iscritto, di essere state destinatarie della comunicazione preventiva.

### Eventi meteo

L'azienda è tenuta a illustrare, nella relazione tecnica, la tipologia di evento meteo in relazione alla quale si è determinata la sospensione dell'attività lavorativa, nonché la fase lavorativa in corso al verificarsi dell'evento, mentre non è più tenuta a produrre i bollettini meteo che devono essere acquisiti d'ufficio dall'Inps. I provvedimenti adottati, sia di accoglimento che di rigetto delle istanze di concessione della Cigo, non devono limitarsi a dare genericamente atto che l'evento si è o non si è verificato, ma, con motivazione congrua, devono riportare l'indicazione dell'ente che ha rilasciato il bollettino che è stato acquisito d'ufficio, i valori in esso rilevati e l'indicazione della stazione di rilevamento che è stata presa in esame, individuando quella più prossima all'unità produttiva/cantiere ove si è verificato l'evento. Nel provvedimento di rigetto, qualora l'evento meteo si sia verificato ma non in misura tale da giustificare la sospensione dell'attività lavorativa, deve essere evidenziato che i dati registrati sul bollettino sono risultati inferiori ai valori previsti. Invece, in caso di provvedimento di accoglimento, deve essere precisato che l'evento si è effettivamente verificato e che i dati rilevati dal bollettino sono risultati pari o superiori ai predetti valori. Nel caso in cui l'istanza sia accolta derogando ai criteri stabiliti, devono essere specificate le ragioni di detta deroga (per esempio, lavorazioni particolari, misure di contingenza atte a tutelare la salute dei lavoratori, etc.).

### Lavoratori in distacco

L'integrazione salariale viene concessa in favore dei lavoratori che prestano servizio presso l'unità produttiva per la quale è chiesta l'integrazione stessa. Pertanto, se il lavoratore distaccato presta la propria attività lavorativa non più presso l'unità produttiva per la quale l'azienda distaccante ha presentato l'istanza di Cigo, ma presso altra azienda (distaccataria), il lavoratore stesso, per tutta la durata del distacco, non può essere ricompreso tra i beneficiari dell'integrazione salariale.

Anche nel diverso caso in cui l'integrazione salariale sia richiesta dall'azienda presso la quale il lavoratore è distaccato (distaccataria), il lavoratore stesso non può essere posto in Cig, perché in caso di distacco il datore di lavoro (distaccante) rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore: nel caso in cui l'azienda presso cui il lavoratore è distaccato usufruisca delle integrazioni salariali, queste ultime non gli spettano, in quanto egli rimane a tutti gli effetti dipendente dell'azienda di origine.

In caso di distacco parziale, il lavoratore distaccato potrà essere collocato in cassa integrazione unicamente dalla ditta distaccante, datrice di lavoro e responsabile del trattamento economico, ma solo per i periodi in cui viene svolta l'ordinaria attività lavorativa presso la stessa, restando esclusi, viceversa, i periodi in cui il lavoratore è in distacco presso altra azienda.

\*\*\*

## Agevolazioni per assunzioni

### Novità - Legge di Bilancio 2020

La Legge di Bilancio 2020 (L. 160/2019) ha previsto alcune agevolazioni per le assunzioni di giovani lavoratori. In attesa delle opportune istruzioni che saranno emanate dall'Inps, vediamo qui di seguito, in sintesi, le principali peculiarità.

#### Contributi apprendisti I livello

La norma introduce una specifica agevolazione in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove e assumano, nel corso del 2020, giovani di età compresa tra i 15 e 25 anni, con contratto di apprendistato di I livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Lo sgravio contributivo spettante è pari al **100% per i primi 3 anni di contratto**.

Resta ferma l'aliquota contributiva del 10% per gli anni successivi al terzo.

#### Bonus assunzione giovani under 35

Con apposita disposizione, viene prorogato a tutto il 2020 l'esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 35 assunti per la prima volta con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Destinatari dell'esonero sono tutti i datori di lavoro imprenditori e non imprenditori. L'agevolazione, introdotta dalla Legge di Bilancio 2018, è prevista strutturalmente per i giovani under 30 ed era estesa per il 2018 agli under 35. La Legge di Bilancio, oltre a prevedere, come detto, la proroga per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2020, dà piena attuazione anche all'esonero previsto per le aziende che hanno ampliato l'organico nel 2019, come previsto dal c.d. Decreto Dignità, che però era subordinato, ai fini della piena operatività, all'emanazione di un apposito D.M., mai emanato. Sul recupero della contribuzione si attende la circolare Inps.

È opportuno qui ricordare che viene riconosciuto, per un massimo di 36 mesi, un esonero contributivo pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 3.000 euro all'anno, riparametrato e applicato su base mensile.

Come anticipato, il giovane, per poter consentire l'utilizzo dell'agevolazione, non dovrà essere mai stato assunto a tempo indeterminato né presso altri datori di lavoro né presso il medesimo che procederà all'assunzione.

L'agevolazione contributiva è riconosciuta anche nel caso in cui ci sia una trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, purché ciò avvenga prima del raggiungimento dei 35 anni e, ovviamente, quest'ultimo sia per il lavoratore il primo contratto a tempo indeterminato.

Come per tutte le assunzioni agevolate, anche in questo caso il datore di lavoro dovrà rispettare le ordinarie condizioni richieste dalla normativa vigente, ovvero applicazione del Ccnl quantomeno per la parte economico-normativa, correttezza e correntezza degli adempimenti contributivi nonché dei principi fissati dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.

### Bonus giovani eccellenze

In questo caso, la Legge di Bilancio 2020 non ha prorogato l'incentivo previsto per i datori di lavoro che assumono giovani eccellenze a tempo indeterminato (o trasformato a tempo indeterminato il rapporto di lavoro a termine), ma ha solo fornito regole per effettuare i controlli sul bonus, rendendo quindi, di fatto, operativo quanto già introdotto dalla Legge di Bilancio 2019.

Come si ricorderà, l'incentivo viene riconosciuto ai datori di lavoro privati che hanno assunto con rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, giovani in possesso di laurea magistrale con la votazione di 110 e lode, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019, prima del compimento del 30° anno di età e entro la durata legale del corso di studi.

Oltre a ciò, il beneficio è riconosciuto anche ai giovani che hanno ottenuto, nel medesimo arco temporale, il dottorato di ricerca entro il compimento del 34° anno di età.

L'agevolazione prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di 12 mesi, decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro. Per poterne beneficiare i datori di lavoro dovranno rispettare quanto già visto per l'assunzione under 35 oltre a soggiacere alle regole comunitarie del c.d. de minimis.

### 2. Percettori di reddito di cittadinanza

L'Inps rende disponibile il modulo di richiesta dell'agevolazione, denominato "SRDC - Sgravio Reddito di Cittadinanza – art. 8 del d.l. n. 4/2019".

Il datore di lavoro interessato ad accedere all'incentivo dovrà inviare la domanda telematica per il riconoscimento dell'agevolazione, nonché la determinazione dell'importo e della durata.

L'Istituto, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- verificherà preventivamente che il datore di lavoro abbia comunicato la disponibilità dei posti vacanti (vacancy) alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'Anpal;
- calcolerà l'ammontare e la durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul reddito di cittadinanza in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dal Regolamento (UE) 1407/2013, il Registro nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere aiuti de minimis;
- fornirà un riscontro di accoglimento della domanda, contestualmente elaborando il relativo piano di fruizione qualora risulti che:
  - il datore di lavoro abbia comunicato la disponibilità dei posti vacanti (vacancy) alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'Anpal;
  - il lavoratore sia percettore del Rdc;
  - vi sia sufficiente capienza di aiuti de minimis in capo al datore di lavoro.

Con riferimento ai datori di lavoro che versano la contribuzione agricola viene, altresì, precisato che nel calcolo dell'ammontare del beneficio spettante si terrà conto della quota di contribuzione dovuta dal datore di lavoro e dal lavoratore al netto degli esoneri per zone montane e svantaggiate e della quota (0,30 punti percentuali), destinata al finanziamento delle iniziative di formazione continua dirette ai lavoratori dipendenti del settore agricolo.

L'importo dell'incentivo riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

Lo sgravio sarà riconosciuto in base alla minor somma tra il beneficio mensile del RdC spettante al nucleo familiare, il tetto mensile di 780 euro e i contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore calcolati con riferimento al rapporto di lavoro a tempo pieno. Pertanto, nelle ipotesi di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time sarà onere del datore di

lavoro eventualmente riparametrare l'incentivo spettante in base ai contributi effettivamente dovuti e fruire dell'importo ridotto.

Con specifico riferimento agli aiuti de minimis, si fa presente che l'Inps provvederà al riconoscimento dell'incentivo, sia per il datore di lavoro che per l'Ente di formazione, solo dopo aver accertato che vi sia disponibilità, nel limite del regime de minimis, dell'intero importo massimo concedibile dell'agevolazione. Fino alla data della completa ultimazione delle attività di implementazione del Registro nazionale degli aiuti di Stato, ai fini del calcolo degli aiuti de minimis, farà fede la dichiarazione sostitutiva resa al riguardo dal datore di lavoro o dal suo intermediario.

Da ultimo, si ricorda che nella medesima istanza di autorizzazione sarà necessario indicare se l'assunzione del beneficiario del RdC riguardi un'attività lavorativa coerente con il percorso formativo seguito in base al patto di formazione. Tale circostanza, infatti, determina per il datore di lavoro una fruizione del beneficio in misura ridotta, in quanto una quota dell'incentivo - pari all'importo mensile già riconosciuto al datore di lavoro sulla base delle regole che determinano la misura dello stesso e, comunque, non superiore alla metà del reddito di cittadinanza spettante - viene riconosciuta, sempre in forma di sgravio contributivo, anche all'Ente di formazione che ha qualificato o riqualificato il lavoratore assunto. Al riguardo, si precisa che l'Ente di formazione potrà verificare l'ammontare dello sgravio spettante mediante la consultazione di un'apposita utility messa a disposizione dall'Istituto.

Si evidenzia che i datori di lavoro che versano la contribuzione agricola potranno verificare l'attribuzione del codice di autorizzazione "CD" e "CP" - attribuiti, rispettivamente, per i beneficiari del RdC assunti per un'attività lavorativa coerente o meno all'eventuale percorso formativo seguito in base al patto di formazione - consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" della posizione contributiva del Cassetto previdenziale aziende agricole.

È opportuno evidenziare che, anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto, l'Anpal e l'INL effettueranno i controlli di loro pertinenza volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dello sgravio di cui si tratta.

La fruizione del beneficio per il datore di lavoro e per l'ente di formazione accreditato potrà avvenire mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive (flusso UniEmens o DMAG) secondo le indicazioni di seguito riportate.

Al riguardo, si precisa che anche per l'Ente formatore il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato al rispetto delle condizioni previste ossia:

- adempimento degli obblighi contributivi;
- osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

\*\*\*

## Sostegno alla genitorialità - NOVITÀ 2020

La Legge di Bilancio 2020 ha disposto la proroga della validità di alcuni istituti introdotti in via sperimentale a sostegno della genitorialità, quali il congedo obbligatorio del padre e il *bonus* bebè, nonché l'aumento del c.d. *bonus* asili nido.

### Congedo del padre: 7 giorni obbligatori più uno facoltativo

Il congedo obbligatorio del padre lavoratore, inteso quale diritto autonomo che si aggiunge a quello della madre lavoratrice, indipendentemente dal diritto della stessa al congedo di maternità, è stato introdotto in via sperimentale dal 2013 al 2015 e poi prorogato per il 2016 e confermato anche per gli anni 2017, 2018 e 2019 con una durata, rispettivamente, di 2, 4 e 5 giorni.

Il congedo deve essere fruito entro 5 mesi dalla nascita del figlio, contemporaneamente o successivamente alla fruizione del congedo di maternità da parte della madre.

La Legge di Bilancio 2020 ha previsto la proroga:

- a) del **congedo obbligatorio** del padre lavoratore dipendente, **elevandone la durata da 5 a 7 giorni**;
- b) della possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di **astenersi facoltativamente per un ulteriore giorno**, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

### Modifiche al bonus bebè

L'assegno mensile di natalità era erogato ai nuclei familiari per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2019. La Legge di Bilancio 2020 ne ha però disposto:

- a) il riconoscimento anche per ogni figlio nato o adottato nel 2020;
- b) la corresponsione solo fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione;
- c) l'estensione anche a nuclei familiari che abbiano un Isee superiore a 25.000 euro.

Pertanto, considerando che la misura del *bonus* varia in base al valore dell'Isee, per i nati nel 2020 l'importo è di:

- a) 1.920 euro annui per i nuclei con Isee non superiore a 7.000 euro annui;
- b) 1.440 euro annui per i nuclei con Isee superiore a 7.000 euro, ma non a 40.000 annui;
- c) 960 euro annui per i nuclei familiari con Isee superiore a 40.000 euro.

L'importo dell'assegno è aumentato del 20%, se richiesto per un figlio successivo al primo.

Dato il tenore letterale della norma, parrebbe venir meno, tra i requisiti necessari, quello del possesso di un Isee non superiore a 25.000 euro/anno.

### Bonus asili nido

**Il contributo, volto a sostenere le famiglie con bambini nati o adottati a partire dal 1° gennaio 2016, può essere erogato:**

- a) sotto forma di "contributo asili nido", per il pagamento delle rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati (è erogato mensilmente, fino a concorrenza dell'importo massimo mensile per ogni retta pagata e documentata);

- b) oppure, in alternativa, a fini assistenziali, in caso di bambini fino a 3 anni affetti da gravi patologie croniche, al fine di favorire l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione (è erogato in un'unica soluzione, fino al limite di importo massimo).

Il contributo è stato introdotto dal 2017 ed è corrisposto direttamente dall'Inps nei limiti delle risorse allo scopo stanziato. Fino al 2018 era pari a massimo 1.000 euro annui. Per il triennio 2019-2021 era stato aumentato a massimo 1.500 euro, ma la Legge di Bilancio 2020, rendendo strutturale l'aumento a 1.500 euro dal 2019, ha anche disposto l'incremento del suo valore di:

- a) 1.500 euro per i nuclei familiari con un valore Isee fino a 25.000 euro (per un totale di 3.000 euro);
- b) 1.000 euro per i nuclei familiari con un Isee da 25.001 a 40.000 euro (per un totale di 2.500 euro).

Dal 2022 è comunque prevista la possibilità di rideterminarne l'importo.

\*\*\*

## NEWS

---

### ***Pubbligate le retribuzioni convenzionali 2020 per i lavoratori all'estero***

È stato pubblicato sulla G.U. n. 5 dell'8 gennaio 2020 il D.I. 11 dicembre 2019 di Ministero del lavoro e Mef, recante la determinazione delle retribuzioni convenzionali 2020 per i lavoratori all'estero.

[\*\(clicca qui\)\*](#)

### ***Iscrizione e variazione azienda: implementata la procedura***

L'Inps, con messaggio n. 11 del 3 gennaio 2020 [\*\(clicca qui\)\*](#), ha offerto chiarimenti sulle modifiche e implementazioni apportate alla procedura di iscrizione e variazione azienda in riferimento alla funzionalità delle Unità Operative (UO)/Unità Produttive (UP), che consentono alle aziende di inserire in procedura, per via telematica, i dati delle UO/UP, anche successivamente alla scadenza attualmente prevista, ovvero entro la fine del mese successivo all'inizio dell'attività.

### ***Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti: i chiarimenti dell'Agenzia delle entrate***

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 108/E del 23 dicembre 2019, ha fornito chiarimenti in merito all'applicazione delle disposizioni contenute all'articolo 4, commi 1 e 2, D.L. 124/2019 (c.d. Decreto Fiscale), nel testo introdotto in sede di conversione in Legge. Il comma 1 inserisce il nuovo articolo 17-bis (Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti ed estensione del regime del reverse charge per il contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera) nel D.Lgs. 241/1997; il comma 2, invece, stabilisce che le disposizioni di cui al comma 1 si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2020.

Pertanto, la novella normativa pone a carico dell'impresa appaltatrice, affidataria o subappaltatrice, l'onere del versamento delle ritenute operate "con distinte deleghe per ciascun committente" e, al comma 2, obbliga il committente alla verifica del versamento. A tal fine, il committente è tenuto a richiedere all'impresa appaltatrice, affidataria o subappaltatrice, copia delle deleghe di pagamento, che la stessa ha l'onere di rilasciare entro i 5 giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento. L'Agenzia ritiene che la previsione normativa trovi applicazione con riferimento alle ritenute operate a decorrere dal mese di gennaio 2020 (e, quindi, relativamente ai versamenti eseguiti nel mese di febbraio 2020), anche con riguardo ai contratti di appalto, affidamento o subappalto stipulati in un momento antecedente al 1° gennaio 2020.

### ***Trasfertismo: indicazioni sul corretto regime contributivo***

L'Inps, con circolare n. 158 del 23 dicembre 2019 [\*\(clicca qui\)\*](#), ha fornito i chiarimenti utili ai fini dell'applicabilità del corretto regime contributivo ai trasfertisti, a seguito dell'interpretazione recata dall'articolo 7- quinquies, D.L. 193/2016, convertito, con modificazioni, dalla L. 225/2016, in materia di determinazione del reddito dei lavoratori in trasferta e trasfertisti. In particolare, l'Istituto si sofferma sugli elementi identificativi del trasfertismo per i lavoratori tenuti, per contratto, a svolgere la prestazione in luoghi sempre diversi.

### ***Registro nazionale degli aiuti di Stato per la concessione delle agevolazioni contributive***

L'Inps, con circolare n. 157 del 20 dicembre 2019, ha offerto le prime indicazioni riguardanti il popolamento del Registro nazionale degli aiuti di Stato, istituito ex articolo 52, L. 234/2012, ai fini della concessione delle agevolazioni contributive rientranti nell'obbligo di registrazione.

### **Assegno ordinario di invalidità e indennità NASpl – anticipo NASpl**

L'Inps, con messaggio n. 4477 del 2 dicembre 2019, ha fornito precisazioni in merito alla fattispecie dei titolari di assegno ordinario di invalidità (AOI), sospeso a causa dell'opzione in favore dell'indennità NASpl.

### **Regime agevolato impatriati in caso di mancata iscrizione all'Aire**

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 497 del 25 novembre 2019, in relazione alle agevolazioni fiscali per i lavoratori impatriati, ha precisato che per i soggetti che non risultano iscritti all'Aire (o che vi risultano iscritti per un periodo inferiore a quello richiesto dall'articolo 16, comma 1, D.Lgs. 147/2015), la norma offre la possibilità di comprovare il periodo di residenza all'estero sulla base delle convenzioni contro le doppie imposizioni. Tale disposizione trova applicazione non solo per i soggetti che trasferiscono la residenza fiscale in Italia a partire dal periodo d'imposta 2020, ma anche per i contribuenti che hanno trasferito la residenza fiscale in Italia entro il periodo d'imposta 2019.

### **Rivalutazione importi prestazioni danno biologico**

Il Ministero del lavoro ha pubblicato il Decreto 147 del 17 ottobre 2019, che ha rivalutato gli importi delle prestazioni per danno biologico nella misura dell'1,10% a decorrere dal 1° luglio 2019.

### **Illecito mantenere attivo l'account di posta elettronica dell'ex dipendente**

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 216 del 4 dicembre 2019, ha stabilito che commette un illecito la società che mantiene attivo l'account di posta aziendale di un dipendente dopo l'interruzione del rapporto di lavoro e accede alle mail contenute nella sua casella di posta elettronica, poiché la protezione della vita privata si estende anche all'ambito lavorativo.

### **ANF – Nuove funzionalità per la gestione**

L'Inps, con messaggio n. 4583/2019, ha comunicato che, a decorrere dal 3 novembre 2019, la procedura telematica obbligatoria prevista per la gestione degli assegni per il nucleo familiare (Anf) è stata implementata per consentire anche ai datori di lavoro, previa delega del lavoratore e dei suoi familiari, di presentare la domanda tramite l'apposito sportello telematico, sia direttamente che per il tramite dei soggetti di cui alla L. 12/1979.

La funzione per la presentazione telematica della domanda ANF/DIP “ANF Lavoratori Dipendenti di Aziende Attive” è disponibile nel menu del “Cassetto Previdenziale Aziende” al link “Richieste ANF Dip. Az. Att.”. All'accesso del servizio viene visualizzata una lista a tendina, da cui il soggetto richiedente può selezionare il codice fiscale dell'azienda per la quale deve inserire la domanda di ANF/DIP. Premendo il tasto “AGGIORNA” l'operatore viene identificato dal sistema come l'azienda stessa e sono disponibili le seguenti funzioni:

- Nuova domanda;
- Consultazione;
- Domanda di variazione.

Per utilizzare ognuna delle suddette funzioni è necessario inserire e ricercare il codice fiscale del lavoratore dipendente dell'azienda scelta.

\*\*\*

## SCADENZE

---

### OT23 2020 - Riduzione del tasso medio di tariffa Inail per prevenzione

Con l'avvicinarsi della scadenza, si ricorda che è disponibile sul portale dell'Inail il modello OT23 (*ex* OT24), utile per le istanze di riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione. L'articolo 23 delle Modalità per l'applicazione delle tariffe, approvate il 27 febbraio 2019, prevede infatti una riduzione del tasso medio di tariffa per le aziende che abbiano effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia. L'azienda può chiedere la riduzione qualunque sia l'anzianità dell'attività aziendale, anche nel primo biennio di attività della posizione assicurativa territoriale (Pat).

Per accedere alla riduzione occorre presentare un'apposita istanza (Modulo per la riduzione del tasso medio per prevenzione), esclusivamente in modalità telematica, attraverso la sezione Servizi *on line* del sito Inail, entro il 29 febbraio 2020, unitamente alla documentazione probante richiesta.

#### Interventi migliorativi

L'Inail predefinisce gli interventi utili per la concessione del beneficio e l'azienda indica sul modulo quelli che ha attuato nell'anno solare precedente a quello di presentazione della domanda (2019). Il modulo di domanda articola gli interventi nelle seguenti sezioni:

- Interventi di carattere generale;
- Interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale;
- Interventi trasversali;
- Interventi settoriali generali;
- Interventi settoriali.

Nel modulo sono previsti interventi "generali" realizzati su tutte le PAT dell'azienda (codice ditta), e interventi di cui sono destinatarie solo singole Pat. In generale, gli interventi possono essere realizzati in tutti i settori produttivi, ad eccezione degli interventi Settoriali Generali (SG), che possono essere realizzati solo dalle aziende appartenenti a determinati settori produttivi. Nel caso di accentramento delle posizioni assicurative, gli interventi devono essere realizzati su tutte le sedi di lavoro che confluiscono nella Pat accentrante. Tra i molti esempi di interventi sono riportati:

1. l'adozione o il mantenimento di sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro idoneamente certificati, le asseverazioni rilasciate da organismi paritetici, la segnalazione di quasi infortuni o di mancati incidenti sul lavoro, le iniziative di formazione adottate, le agevolazioni sociali concesse ai lavoratori, le convenzioni stipulate con le Asl per le campagne contro il fumo, l'abuso di alcool e di sostanze stupefacenti, e di adozione di corretti stili di alimentazione;
2. alcuni nuovi interventi di miglioramento che si riferiscono al reinserimento lavorativo di dipendenti affetti da disabilità da lavoro, alle modalità del servizio di trasporto da casa al lavoro per i lavoratori in orario notturno e alla realizzazione di interventi per contrastare il verificarsi di rapine;
3. tra gli interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale delle imprese (Rsi) nella sezione B, le prassi di riferimento Uni/PdR 49:2018 (costruzioni) e Uni/PdR 51:2018 (micro e piccole imprese).

## **Punteggio**

Ad ogni intervento è attribuito un punteggio: per poter accedere alla riduzione sono necessari interventi che valgano almeno 100 punti. Per alcuni interventi il punteggio è stato differenziato in relazione al settore produttivo di appartenenza dell'azienda. Qualora le voci di tariffa siano riconducibili a diversi settori produttivi, il punteggio è predeterminato automaticamente in relazione al settore produttivo che prevede il punteggio più elevato. In generale, per il raggiungimento del punteggio soglia, è possibile selezionare interventi di qualunque sezione del modulo, tranne quelli della sezione B, che rilevano solo se la soglia è conseguita nell'ambito della stessa sezione. Inoltre, il punteggio è graduato in relazione alla dimensione aziendale (grandi, medie, piccole e micro imprese), determinante anche ai fini del numero di condizioni/attività da attuare. Una volta individuati interventi sufficienti a far raggiungere un punteggio almeno pari a 100, è inibita la selezione di ulteriori interventi. Qualora l'azienda abbia effettuato gli interventi solo su singole posizioni assicurative (sezioni C ed E), il punteggio è calcolato per ciascuna PAT e, quindi, per ogni PAT è necessario raggiungere i 100 punti.

## **Documentazione probante**

L'Inail individua, nel campo "Documentazione ritenuta probante", per ogni intervento, la documentazione necessaria per dimostrare l'attuazione dello stesso nell'anno precedente quello di presentazione della domanda. A pena di inammissibilità, entro il 29 febbraio 2020, tale documentazione deve essere presentata unitamente alla domanda, utilizzando l'apposita funzionalità disponibile nei Servizi *on line*. Nel campo "Note" sono riportati chiarimenti e definizioni sugli interventi proposti. In caso di interventi con valenza pluriennale è necessario ripresentare annualmente l'istanza e dimostrare, anno per anno, la continuità di attuazione mediante la documentazione probante. La documentazione deve riportare la data e la firma (in genere del datore di lavoro, ma, a seconda degli interventi, anche di altri soggetti idonei, ad esempio, ad attestare un'emissione formale da parte dell'azienda, a comprovare l'effettiva condivisione da parte delle figure previste dalla legge, etc.). In particolare, con riferimento agli interventi riguardanti l'implementazione e/o l'adozione di "procedure", si precisa che per "procedura" si intende un insieme sistematico di istruzioni operative su come eseguire una determinata operazione, formalmente emessa dall'azienda, resa nota ai lavoratori e attuata. La procedura deve essere caratterizzata anche da contenuti congruenti con l'oggetto dell'intervento e da evidenze documentali dell'attuazione nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda. È facoltà sia dell'azienda che dell'Inail fornire o richiedere altra documentazione utile.

## **Presupposti applicativi**

Nel modulo di domanda l'azienda dichiara di essere consapevole che il riconoscimento della riduzione è subordinato all'accertamento degli obblighi contributivi e assicurativi, all'osservanza delle norme di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro e all'attuazione di interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene dei luoghi di lavoro.

La riduzione è concessa solo dopo l'accertamento dei requisiti di regolarità contributiva del datore di lavoro richiedente: la verifica di regolarità è attivata dall'Istituto nel periodo che intercorre tra il 1° e il 30 aprile dell'anno di presentazione della domanda, ma la regolarità deve sussistere alla data di adozione del provvedimento di accoglimento della domanda.

Il requisito di osservanza delle norme in materia di prevenzione si intende realizzato qualora siano osservate tutte le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro con riferimento alla situazione presente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di

presentazione della domanda. Per la sussistenza del requisito si fa riferimento all'azienda nel suo complesso e non alle sole Pat oggetto della domanda. Non rilevano le irregolarità risultanti da accertamenti non definitivi a norma di legge o comunque sospesi in sede di contenzioso amministrativo o giudiziario.

### **Definizione della domanda**

La domanda di riduzione è accolta qualora risulti accertata la ricorrenza dei presupposti indicati, fatta salva la facoltà dell'Inail di procedere, in sede d'istruttoria o successivamente, alla verifica di quanto dichiarato dal richiedente.

Qualora risulti, in qualsiasi momento, la mancanza dei requisiti prescritti per il riconoscimento della riduzione, l'Inail procede all'annullamento della riduzione stessa e alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti, nonché all'applicazione delle vigenti sanzioni.

### **Applicazione della riduzione**

Nei primi 2 anni dalla data di inizio attività della Pat, la riduzione è applicata nella misura fissa dell'8%, ha effetto solo per l'anno di presentazione della domanda ed è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno, in egual misura a tutte le voci della Pat.

Dopo il primo biennio di attività della Pat, la percentuale di riduzione del tasso medio di tariffa è determinata in relazione al numero dei lavoratori-anno del triennio della medesima Pat. In caso di accoglimento, la riduzione riconosciuta ha effetto per l'anno in corso alla data di presentazione dell'istanza ed è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno. In caso di selezione di un intervento definito "Trasversale Generale" o "Settoriale Generale", la definizione della domanda (accoglimento o rigetto) riguarda tutte le Pat dell'azienda. In caso di selezione di interventi definiti "Trasversali" o "Settoriali", la definizione della domanda esplica effetti solo sulla Pat o sulle Pat interessata/e dagli interventi migliorativi in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.

\*\*\*

## Autoliquidazione 2019/2020 - Istruzioni operative e scadenze

Con nota del 13 gennaio, l'Inail ha fornito le istruzioni operative relative all'autoliquidazione 2019/2020, rimandando per maggiori approfondimenti alla Guida all'autoliquidazione 2019/2020 pubblicata sul proprio sito.

### Riepilogo scadenze/servizi e tasso di interesse per il pagamento in 4 rate

Per il versamento del premio in unica soluzione o della prima rata, nonché dei contributi associativi, il termine è il 17 febbraio 2020, mentre per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni il termine è il 2 marzo 2020.

Le dichiarazioni delle retribuzioni si devono presentare esclusivamente con i servizi telematici AL.P.I *on line* e Invio telematico Dichiarazione Salari, con numero di riferimento 902020 da indicare nel modello F24.

I datori di lavoro del settore marittimo titolari di PAN (Posizioni assicurative navigazione) devono utilizzare esclusivamente il servizio *on line* "Invio retribuzioni e calcolo del premio", che calcola il premio dovuto e indica il numero di riferimento (di 6 cifre) da riportare nel modello F24 e con il quale è possibile chiedere anche il certificato di assicurazione dell'equipaggio. Le imprese armatrici devono, inoltre, allegare tramite la specifica funzione la documentazione relativa alla consistenza della flotta per il certificato Ruolo unico nonché l'elenco dei nominativi del personale assicurato per i certificati Comandata, Concessionari, Prove in mare, Tecnici ispettori e Appalti officina. Se l'attività di navigazione è esercitata in modo non continuativo, le imprese armatrici devono comunicare nel corso dell'anno, tramite gli appositi servizi *on line* di Armo/Disarmo-Assicurazione, le date di disarmo e riarmo (o le date di eventuali periodi di Cigs).

Il premio può essere pagato, anziché in unica soluzione, in 4 rate trimestrali, ognuna pari al 25% del premio annuale, dandone comunicazione direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni. Sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi calcolati applicando il tasso dello 0,93% sulla base del quale sono calcolati i coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata:

| Rate | Data scadenza    | Data utile per il pagamento | Coefficienti interessi |
|------|------------------|-----------------------------|------------------------|
| 1    | 16 febbraio 2020 | 17 febbraio 2020            | 0                      |
| 2    | 16 maggio 2020   | 18 maggio 2020              | 0,00226767             |
| 3    | 16 agosto 2020   | 20 agosto 2020              | 0,00461178             |
| 4    | 16 novembre 2020 | 16 novembre 2020            | 0,00695589             |

I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2020 retribuzioni inferiori a quelle del 2019, devono inviare, entro il 17 febbraio 2020, la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte, con il servizio Riduzione Presunto, indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nel 2020.

Tale importo costituisce la base per il calcolo del premio anticipato dovuto per il 2020 in sostituzione dell'importo delle retribuzioni erogate nel 2019. Gli armatori devono effettuare la comunicazione con l'analogo servizio Riduzione presunto per le PAN/certificati per cui ne ricorrono i presupposti.

Per i datori di lavoro titolari di PAT sono disponibili nel Fascicolo aziende le Comunicazioni delle basi di calcolo, che includono il prospetto dei dati e le relative spiegazioni. Il modello delle Basi di calcolo è stato aggiornato, eliminando nella sezione Regolazione 2019 i dati non più necessari per il calcolo del premio.

Sono, inoltre, disponibili per le PAT i servizi Visualizza basi di calcolo e Richiesta basi di calcolo e per le PAN il servizio Visualizzazione elementi calcolo.

### **Addizionale per il Fondo vittime dell'amianto**

Per il triennio 2018-2020 non si applica l'addizionale a carico delle imprese sui premi assicurativi, quindi l'addizionale non è dovuta né sul premio di regolazione 2019 né sul premio di rata 2020.

### **Riduzioni del premio assicurativo**

Le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2019/2020 sono le seguenti:

| <p>Piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari</p>   | <p>La riduzione contributiva è fissata nella misura del 45,07% per la regolazione 2019 e del 44,32% per la rata 2020.</p> <p>Per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne tenuti ad assicurare i familiari con i premi ordinari, la domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "3" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.</p>  |                 |                  |           |                   |       |       |              |       |       |          |       |       |
|--|--|-----------------|------------------|-----------|-------------------|-------|-------|--------------|-------|-------|----------|-------|-------|
| <p>Gestione navigazione per attività di pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera</p> | <p>Le imprese armatoriali che esercitano la pesca oltre gli stretti sono esonerate dal versamento dei premi per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un Paese UE. Le imprese armatoriali che esercitano la pesca mediterranea beneficiano dello sgravio dei premi nel limite del 70% per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un Paese UE. Le imprese armatoriali che esercitano la pesca costiera beneficiano della riduzione contributiva nella misura del 45,07% per la regolazione 2019 e del 44,32% per la rata 2020 per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un Paese UE.</p> <p>Le aliquote assicurative al netto degli sgravi da utilizzare sono le seguenti:</p> <table border="1" data-bbox="424 1536 1426 1715"> <thead> <tr> <th>Tipologia Pesca</th> <th>Regolazione 2019</th> <th>Rata 2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oltre gli stretti</td> <td>0,00%</td> <td>0,00%</td> </tr> <tr> <td>Mediterranea</td> <td>2,19%</td> <td>2,19%</td> </tr> <tr> <td>Costiera</td> <td>2,78%</td> <td>2,82%</td> </tr> </tbody> </table> | Tipologia Pesca | Regolazione 2019 | Rata 2020 | Oltre gli stretti | 0,00% | 0,00% | Mediterranea | 2,19% | 2,19% | Costiera | 2,78% | 2,82% |
| Tipologia Pesca  | Regolazione 2019   | Rata 2020       |                  |           |                   |       |       |              |       |       |          |       |       |
| Oltre gli stretti  | 0,00%  | 0,00%           |                  |           |                   |       |       |              |       |       |          |       |       |
| Mediterranea   | 2,19%  | 2,19%           |                  |           |                   |       |       |              |       |       |          |       |       |
| Costiera   | 2,78%  | 2,82%           |                  |           |                   |       |       |              |       |       |          |       |       |
| <p>Sgravio Registro Internazionale</p>   | <p>Le imprese armatrici, per il personale avente i requisiti di cui all'articolo 119, Codice della navigazione, e imbarcato su navi iscritte nel Registro internazionale italiano, sono esonerate dal versamento dei premi. Le navi che effettuano viaggi di cabotaggio superiori alle 100 miglia possono essere iscritte nel Registro internazionale e usufruiscono, pertanto, del beneficio. L'esonero è esteso, per i lavoratori che operano a bordo delle navi da crociera, alle imprese appaltatrici dei servizi complementari di camera, servizi di cucina, o servizi generali a bordo delle navi adibite a crociera nonché di ogni altra attività commerciale complementare, accessoria o comunque relativa</p>   |                 |                  |           |                   |       |       |              |       |       |          |       |       |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>all'attività crocieristica. Lo sgravio è esteso, altresì, alle imprese appaltatrici dei servizi di officina, cantiere e assimilati a bordo dei mezzi navali che eseguono lavori in mare al di fuori di acque territoriali italiane per i lavoratori che operano a bordo di detti mezzi navali.</p>   |
| <p>Sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo</p>           | <p>L'incentivo si applica alle aziende con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato o temporaneo, in sostituzione di lavoratori in congedo per maternità e paternità. La riduzione è pari al 50% dei premi dovuti per i lavoratori assunti, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento e si applica sia alla regolazione 2019 che alla rata 2020.</p> <p>L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità contributiva e che non sussistano cause ostative alla regolarità, da comprovare tramite la dichiarazione per benefici contributivi trasmessa direttamente al competente ITL.</p> <p>La domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "7" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.</p> |
| <p>Imprese artigiane</p>   | <p>La riduzione si applica solo al premio dovuto a titolo di regolazione 2019 nella misura del 7,38%.</p> <p>Sono ammesse alla riduzione le imprese in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che non abbiano registrato infortuni nel biennio 2017/2018 e che abbiano presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio barrando la casella nella dichiarazione delle retribuzioni 2018, inviata entro il 16 maggio 2019.</p> <p>Nelle basi di calcolo la sussistenza dei requisiti è evidenziata nella sezione "Regolazione anno 2019 Agevolazioni" con il codice 127. L'applicazione della riduzione alla regolazione 2020 è subordinata alla presentazione della domanda di ammissione al beneficio da effettuare barrando l'apposita casella nella dichiarazione delle retribuzioni da presentare entro il 2 marzo 2020.</p>   |
| <p>Datori di lavoro operanti a Campione d'Italia</p>   | <p>Ai premi dovuti, per i dipendenti retribuiti in franchi svizzeri, si applica la riduzione del 50% del premio, sia per la regolazione 2019 sia per la rata 2020.</p> <p>La riduzione è indicata nelle basi di calcolo del premio con il codice 003.</p>   |
| <p>Cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate</p>                | <p>Alle cooperative agricole e loro consorzi operanti nelle zone montane e svantaggiate che manipolano, trasformano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, si applicano rispettivamente le riduzioni del 75% e del 68% sia alla regolazione 2019 che alla rata 2020.</p> <p>Le riduzioni sono indicate nelle basi di calcolo del premio con i codici 005 e 025.</p>   |
| <p>Cooperative agricole e loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o</p> | <p>Alle cooperative agricole e ai loro consorzi non operanti in zone montane o svantaggiate che manipolano, trasformano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici compete una riduzione pari al 75% o al 68% in proporzione al prodotto conferito dai soci coltivato o allevato in zone montane o svantaggiate. La riduzione si applica sia alla regolazione 2019 che alla rata 2020. Le riduzioni in questione si applicano soltanto alle PAT con sedi dei lavori non ubicate in zone di montagna o svantaggiate e non si cumulano, quindi, con quelle spettanti alle cooperative agricole e</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>svantaggiate conferito dai soci</p>               | <p>loro consorzi operanti in zone montane o svantaggiate. In caso di pluralità di PAT deve essere indicata una sola percentuale di prodotto conferito alla cooperativa rispetto al totale del prodotto lavorato dalla stessa, anche se la quantità proveniente da zone montane o svantaggiate è diversa nelle varie PAT dell'azienda.</p> <p>Per usufruire della riduzione si deve indicare nella dichiarazione delle retribuzioni 2019 la percentuale di prodotto conferito dai soci proveniente dalle zone montane o svantaggiate in rapporto al prodotto totale manipolato, trasformato o commercializzato dalla cooperativa.</p>   |
| <p>Assunzioni articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012</p> | <p>In relazione alle assunzioni effettuate con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, di lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, spetta la riduzione del 50% dei premi per 12 mesi. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino al diciottesimo mese. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei premi spetta per 18 mesi dall'assunzione. Le stesse riduzioni si applicano, nel rispetto del Regolamento UE 651/2014 (e prima del Regolamento CE 800/2008), ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'UE e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto regolamento, annualmente individuate con D.M., nonché ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.</p> <p>L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità contributiva e che non sussistano cause ostative alla regolarità, da comprovare tramite la dichiarazione per benefici contributivi trasmessa direttamente al competente ITL.</p> <p>I datori di lavoro aventi diritto alla riduzione devono indicare nella dichiarazione delle retribuzioni l'importo totale delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice (codici da H a Y della Tabella riepilogativa codici riduzioni per retribuzioni parzialmente esenti, pubblicata nella Guida autoliquidazione 2019/2020).</p> |

Le riduzioni relative al Registro internazionale e alle assunzioni di cui alla L. 92/2012 costituiscono aiuti di Stato, quindi requisito per la fruizione è che il beneficiario non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente non rimborsato o depositato in un conto bloccato, aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare. Le verifiche sono effettuate tramite il Registro nazionale degli aiuti di Stato. In caso di indebita fruizione, l'importo sarà recuperato con applicazione delle sanzioni.

\*\*\*

## Lavori usuranti – Comunicazione annuale entro il 31 marzo

Entro il prossimo 31 marzo dovrà essere inviata la comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'annualità precedente (2019).

Gli addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, infatti, hanno diritto di usufruire di un accesso anticipato al pensionamento e, con riguardo a questi lavori, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione all'ITL e agli Istituti previdenziali competenti.

Si tratta di:

- a) lavori particolarmente usuranti (articolo 2, D.M. lavoro 19 maggio 1999), come:
  1. lavori in galleria, cava o miniera – tutte le mansioni svolte in sotterraneo dagli addetti con carattere di prevalenza e continuità;
  2. lavori in cassoni ad aria compressa;
  3. lavori svolti dai palombari;
  4. lavori ad alte temperature;
  5. lavorazione del vetro cavo;
  6. lavori espletati in spazi ristretti – con carattere di prevalenza e continuità, in particolare le attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale e le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, come intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
  7. lavori di asportazione dell'amianto;
- b) lavori notturni (articolo 1, D.Lgs. 66/2003);
- c) lavorazioni svolte da addetti alla c.d. linea catena (articolo 1, comma 1, lettera c), D.Lgs. 67/2011 ed elencate nell'allegato 1 dello stesso decreto):
  1. prodotti dolciari, additivi per bevande e altri alimenti;
  2. lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoindurenti; produzione di articoli finiti, etc;
  3. macchine per cucire e macchine rimagliatrici per uso industriale e domestico;
  4. costruzione di autoveicoli e di rimorchi;
  5. apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento;
  6. elettrodomestici;
  7. altri strumenti e apparecchi;
  8. confezione con tessuti di articoli per abbigliamento e accessori, etc;
  9. confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo;
- e) conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo (articolo 1, comma 1, lettera d), D.Lgs. 67/2011).

Per adempiere occorre accreditarsi al sistema e compilare online il modello LAV\_US reperibile su Cliclavoro, che il sistema metterà poi a disposizione degli enti interessati.

In caso di utilizzo del *browser* Internet Explorer 11 o una versione più recente, è consigliato impostare la visualizzazione di compatibilità prima di procedere alla compilazione della comunicazione.

La procedura per accreditarsi al sistema è la seguente:

- compilare il modulo *on line* con i propri dati e procedere all'invio (la ricevuta stampabile di avvenuta compilazione sarà inviata via mail all'indirizzo indicato nel campo "Referente" del modulo);

- il Ministero del lavoro invierà una mail di richiesta di documentazione allo stesso indirizzo (in caso di mancata ricezione della *mail* sarà necessario inviare una richiesta di supporto attraverso la piattaforma dell'URP *on line*);
- inviare al numero di fax indicato nella *mail* una copia firmata del documento di identità di chi effettua l'accreditamento (datore di lavoro o soggetto autorizzato).

Dopo aver ricevuto le credenziali si potrà accedere al sistema e compilare il modello LAV\_US, avendo a disposizione l'archivio di tutti i moduli inviati.

Le comunicazioni attraverso il modello LAV\_US sono di diverso tipo:

- inizio lavoro a catena;
- lavoro usurante D.M. 1999;
- lavoro usurante notturno;
- lavoro usurante a catena;
- lavoro usurante autisti.

Il modello, nella sezione "Elenco delle unità produttive in cui si svolgono le attività", chiede di inserire il numero indicativo di lavoratori impegnati nelle attività, tra i quali bisogna includere anche eventuali lavoratori in somministrazione.

In caso di processi produttivi in serie o in "linea catena" (attività ripetute e costanti dello stesso ciclo lavorativo, controllo computerizzato delle linee di produzione etc.) è necessario comunicare lo svolgimento delle lavorazioni entro trenta giorni dall'inizio delle attività. La sanzione amministrativa per la mancata comunicazione va da 500 euro a 1.500 euro.

Nel caso di lavori notturni (svolti in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici), la mancata comunicazione annuale prevede la sanzione amministrativa da 500 euro a 1.500 euro. Per adempiere agli obblighi previsti è necessario indicare, per ogni dipendente, il numero dei giorni di lavoro notturno svolti.

Sul sito Cliclavoro è disponibile una guida sintetica alla compilazione.

\*\*\*

## APPROFONDIMENTI

### LEGGE DI BILANCIO 2020 - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

Con la pubblicazione nella G.U. n. 304 del 30 dicembre 2019, S.O. n. 45, è in vigore dal 1° gennaio 2020 la Legge di Bilancio, L. 160 del 27 dicembre 2019.

Nella tabella che segue si riepilogano le misure che interessano i professionisti del lavoro, contenute nell'articolo 1 della Legge.

Tra le principali novità si segnala la proroga per il 2020 dell'esonero contributivo per gli *under 35*, una forte decontribuzione per i contratti di apprendistato di I livello e una serie di revisioni su aspetti di natura fiscale, come la modulazione della tassazione dei veicoli concessi a uso promiscuo sulla base delle emissioni inquinanti e l'aumento dell'esenzione per buoni pasto in formato elettronico, con contestuale riduzione per il formato cartaceo (a decorrere dal 2020, il limite passa da 5,29 a 4 euro).

| <b>Riduzione carico fiscale lavoratori dipendenti</b>  |   |
|--|---|
| Articolo 1, comma 7  | La Legge di Bilancio istituisce, al fine di realizzare interventi finalizzati alla riduzione del carico fiscale sulle persone fisiche, un fondo denominato "Fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti", con una dotazione pari a 3.000 milioni di euro per l'anno 2020 e a 5.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021. Tali interventi saranno realizzati con appositi provvedimenti normativi, nei limiti delle risorse sopra indicate, eventualmente incrementate nel rispetto dei saldi di finanza pubblica nell'ambito dei medesimi provvedimenti.  |
| <b>Decontribuzione apprendistato di I livello</b>  |   |
| Articolo 1, comma 8  | Ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2020, per i contratti di apprendistato di I livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2020, è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, L. 296/2006, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. |
| <b>Revisione tariffe Inail</b>   |   |
| Articolo 1, comma 9  | Con tale disposizione viene modificato l'articolo 1, comma 1121, L. 145/2018, con la cancellazione del seguente periodo " <i>con effetto dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 e dal 10 gennaio 2023</i> ", al fine di rendere strutturale le voci di bilancio per la revisione delle tariffe Inail.  |
| <b>Proroga esonero contributivo <i>under 35</i> e aggiornamento riferimenti normativi <i>Bonus Sud</i></b> |   |
| Articolo 1, comma 10   | L'esonero contributivo <i>ex</i> articolo 1, comma 102, L. 205/2017, previsto in via ordinaria in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato di giovani <i>under 30</i> che non siano mai stati assunti con contratto a tempo indeterminato (anche da altro datore di lavoro), viene esteso per il 2020 anche a soggetti <i>under 35</i> .<br>Lo sgravio, con durata pari a 36 mesi, è pari al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con l'esclusione dei premi Inail. Si ricorda che per il 2019 l'estensione dell'esonero ai soggetti <i>under 35</i> era stata disposta dall'articolo 1- <i>bis</i> , commi 1-3, D.L. 87/2018 (Decreto Dignità), senza tuttavia essere attuato, in quanto non sono state emanate le  |

|  |  |
|--|--|
|  | necessarie regolamentazioni operative. Tali disposizioni ora sono abrogate, sempre per espressa previsione del comma 10: l'abrogazione ha reso, quindi, necessario, sempre ai sensi del comma 10 in commento, l'aggiornamento dei riferimenti normativi per il <i>Bonus Sud</i> (articolo 1, comma 247, L. 145/2018), che rimandava al D.L. 87/2018. |
|--|--|

### **Bonus eccellenze**

|                      |  |
|----------------------|--|
| Articolo 1, comma 11 | <p>La Legge di Bilancio 2020 proroga e modifica la procedura per l'accesso alla riduzione contributiva denominata <i>Bonus</i> eccellenze, di fatto rimasta sulla carta per l'assenza dei necessari provvedimenti applicativi.</p> <p>Innanzitutto, viene abrogato l'articolo 1, comma 714, L. 145/2018, disposizione che prevedeva che fosse l'Inps, con apposita circolare, a stabilire le modalità di fruizione dell'esonero di cui all'articolo 1, comma 706, L. 145/2018, norma istitutiva dell'esonero in commento.</p> <p>Inoltre, viene modificato il comma 715, prevedendo che l'accesso all'esonero di cui al comma 706, dal 1° gennaio 2020, è legato alle procedure, le modalità e i controlli previsti per l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi 100-108 e 113-115, L. 205/2017. L'Inps acquisisce, in modalità telematica, dal Miur le informazioni di cui al comma 707, L. 145/2018, relative ai titoli di studio e alle votazioni ottenute.</p> <p>Si ricorda che l'esonero contributivo è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato cittadini in possesso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• della laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del trentesimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute;</li> <li>• di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute.</li> </ul> <p>L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata.</p> |
|----------------------|--|

### **Incentivo autoimprenditorialità**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Articolo 1, comma 12 | <p>La liquidazione anticipata, in un'unica soluzione, della NASpI, di cui all'articolo 8, comma 1, D.Lgs. 22/2015, destinata alla sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio, si considera non imponibile ai fini dell'Irpef.</p> <p>La disposizione non è ancora operativa: con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2020, sono stabiliti i criteri e le modalità di attuazione, anche al fine di definire le opportune comunicazioni atte a consentire l'esenzione della NASpI anticipata in un'unica soluzione, nonché ad attestare all'Istituto erogatore l'effettiva destinazione al capitale sociale della cooperativa interessata dell'intero importo anticipato.</p> |
|----------------------|---|

### **Contributo NASpI contratti non a tempo indeterminato**

|                      |  |
|----------------------|--|
| Articolo 1, comma 13 | <p>L'articolo 1, comma 13, Legge di Bilancio, apporta 2 modifiche, di carattere marginale e circoscritte nei loro effetti.</p> <p>Innanzitutto, all'articolo 2, comma 28, L. 92/2012, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: “, <i>nonché nelle ipotesi di cui al comma 29</i>”. Con tale disposizione si chiarisce, anche se sembra scontato, che l'incremento del contributo non si applica, oltre che al lavoro domestico, anche a tutte le altre fattispecie in cui tale contributo è escluso, contenute nel comma 29, appunto.</p> |
|----------------------|--|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Quest'ultimo comma viene poi integrato da 2 ulteriori fattispecie, a partire dal 1° gennaio 2020, relative ai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratori assunti a termine per lo svolgimento, nel territorio della Provincia di Bolzano, delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019;</li> <li>• lavoratori di cui all'articolo 29, comma 2, lettera b), D.Lgs. 81/2015, e cioè coloro impiegati con il c.d. "lavoro extra" (3 giorni) nel turismo e pubblici esercizi e il lavoro portuale temporaneo (articolo 17, L. 84/1994).</li> </ul> |
|--|--|

### Conversione Lsu con contratti a tempo determinato

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <p>Articolo 1, comma 161</p> | <p>Per consentire il completamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato avviate ai sensi dell'articolo 1, comma 207, terzo periodo, L. 147/2013, dei c.d. Lsu (lavoratori socialmente utili), da concludere inderogabilmente entro il 31 dicembre 2020, è autorizzata la proroga dei contratti a tempo determinato fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 23, D.Lgs. 81/2015, all'articolo 36, D.Lgs. 165/2001, all'articolo 259 del T.U. di cui al D.Lgs. 267/2000, e all'articolo 20, comma 4, D.Lgs. 75/2017.</p> <p>Si ricorda che, nel triennio 2019-2021, le Amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto delle condizioni previste.</p> |
|------------------------------|--|

### Bonus bebè

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <p>Articolo 1, commi 340 - 341</p> | <p>L'assegno di cui all'articolo 1, comma 125, L. 190/2014, il c.d. <i>bonus</i> bebè, è riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 e, con riferimento a tali soggetti, è corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età (originariamente l'importo era fisso, 960 euro, ma spettava fino al compimento del terzo anno di età) ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione e il relativo importo è pari a:</p> <p>α) 1.920 euro, qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore Isee, stabilito ai sensi del regolamento di cui al D.P.C.M. 159/2013, non superiore a 7.000 euro annui;</p> <p>β) 1.440 euro, qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'Isee superiore alla soglia di cui alla lettera a) e non superiore a 40.000 euro;</p> <p>χ) 960 euro, qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'Isee superiore a 40.000 euro;</p> <p>δ) in caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, l'importo dell'assegno di cui alle lettere a), b) e c) è aumentato del 20%.</p> <p>ε) Qualora le risorse destinate si esaurissero, saranno rideterminati l'importo annuo dell'assegno e i valori dell'Isee.</p> |
|------------------------------------|--|

### Congedo obbligatorio di paternità

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Articolo 1, comma 342 | <p>Il congedo obbligatorio del padre, legato alla nascita del figlio, previsto dall'articolo 1, comma 354, L. 232/2016, è prorogato anche per il 2020 ed è pari a 7 giorni.</p> <p>Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente deve essere fruito entro i 5 mesi dalla nascita del figlio e i giorni di congedo possono essere goduti anche in via non continuativa.</p> <p>Inoltre, rimane confermata la possibilità per il padre lavoratore dipendente di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.</p> |
|-----------------------|---|

#### **Bonus nido**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Articolo 1, comma 343 | <p>Mediante la modifica dell'articolo 1, comma 355, L. 232/2016, istitutiva del c.d. <i>bonus</i> nido, esso viene reso strutturale mediante la sostituzione del periodo “<i>per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021</i>” con “<i>a decorrere dall'anno 2019</i>”.</p> <p>Si ricorda che il <i>bonus</i> nido, previsto a decorrere dal 1° gennaio 2016, viene riconosciuto per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei 3 anni, affetti da gravi patologie croniche. È attribuito un buono di importo pari a 1.500 euro su base annua, parametrato a 11 mensilità.</p> <p>Inoltre, viene previsto, con decorrenza 2020, che il buono è comunque incrementato di 1.500 euro per i nuclei familiari con un valore dell'Isee, di cui al D.P.C.M. 159/2013, fino a 25.000 euro, calcolato ai sensi dell'articolo 7, D.P.C.M. 159/2013, e di 1.000 euro per i nuclei familiari con un Isee da 25.001 euro fino a 40.000 euro.</p> <p>L'importo del buono spettante a decorrere dall'anno 2022 può essere rideterminato, nel rispetto del limite di spesa programmato, con D.P.C.M., su proposta del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro il 30 settembre 2021, tenuto conto degli esiti del monitoraggio.</p> |
|-----------------------|---|

#### **APE sociale**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Articolo 1, comma 473 | <p>A seguito della modifica apportata all'articolo 1, comma 179, alinea, L. 232/2016, l'APE sociale è prorogato a tutto il 2020, con la previsione che potranno accedervi anche soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni necessarie nel corso dell'anno 2020. Si ricorda che l'APE sociale riconosce agli iscritti Ago, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata, di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, che si trovano in una delle condizioni di cui alle lettere da a) a d) del citato comma 179, al compimento del requisito anagrafico dei 63 anni, alle condizioni di cui ai commi 185 e 186, un'indennità per una durata non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e il conseguimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia di cui all'articolo 24, comma 6, D.L. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla L. 214/2011.</p> |
|-----------------------|---|

#### **Opzione donna**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Articolo 1, comma 476 | <p>Mediante modifica all'articolo 16, D.L. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 26/2019, la Legge di Bilancio 2020 proroga la misura per l'accesso pensionistico anticipato Opzione donna, che consente alle lavoratrici di accedere al pensionamento anticipato con un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome (da maturarsi entro il 31 dicembre 2019).</p> |
|-----------------------|---|

### Ammortizzatori sociali

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Articolo 1, commi 491 - 494 | <p>È stata finanziata la Cigs, di cui all'articolo 44, comma 11-<i>bis</i>, D.Lgs. 148/2015, per le aziende operanti in un'area di crisi industriale complessa e il trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa di cui all'articolo 53-<i>ter</i>, D.L. 50/2017 (convertito in L. 96/2017).</p> <p>È prevista la possibilità di richiedere una proroga di 6 mesi della Cigs, di cui all'articolo 44, D.L. 109/2018 (convertito in L. 130/2018) per le aziende che abbiano avviato un processo di cessione aziendale e abbiano incontrato fasi di particolare complessità.</p> |
|-----------------------------|--|

### Tassazione veicoli uso promiscuo

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Articolo 1, commi 632 - 633 | <p>Viene modificata, mediante la sostituzione dell'articolo 51, comma 4, lettera a), Tuir, la tassazione dei veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti, resa oscillante, in modo progressivo, sulla base delle emissioni inquinanti.</p> <p>La disciplina previgente rimane applicabile per i veicoli concessi in uso promiscuo con <b>contratti stipulati entro il 30 giugno 2020</b>.</p> <p>Per i veicoli concessi con <b>accordi successivi al 30 giugno 2020</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• per gli autoveicoli e i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a 60 g/km di CO<sub>2</sub>, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle Aci, al netto dell'ammontare eventualmente trattenuto al dipendente;</li><li>• per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km, ma non a 160 g/km, la percentuale è elevata al 30%;</li><li>• qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km, ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40% per l'anno 2020 e al 50% a decorrere dall'anno 2021;</li><li>• per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50% per l'anno 2020 e al 60% a decorrere dall'anno 2021.</li></ul> |
|-----------------------------|---|

### Buoni pasto

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Articolo 1, comma 677 | <p>Viene modificata l'esenzione fiscale per i <i>ticket restaurant</i> (c.d. buoni pasto), mediante una revisione dell'articolo 51, comma 2, lettera c), Tuir, volta a incentivare il formato elettronico in luogo di quello cartaceo.</p> <p>In particolare, le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto (buoni pasto) sono esenti fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro, aumentato a 8 euro nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica.</p> <p>Le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione rimangono viceversa esenti fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro.</p> |
|-----------------------|--|

### Regime forfetario e flat tax

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Articolo 1, commi 691-692 | <p>Innanzitutto, viene cancellata la previsione che introduceva la possibilità, dal 2020, di applicare al reddito d'impresa o di lavoro autonomo, determinato nei modi ordinari, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito, delle addizionali regionali e comunali e dell'imposta regionale sulle attività produttive di cui al D.Lgs. 446/1997, l'aliquota del 20% ai ricavi o compensi compresi tra 65.001 euro e 100.000 euro ragguagliati ad anno (articolo 1, commi 17-22, L. 145/2018 - c.d. <i>flat tax</i>).</p> <p>Inoltre, viene profondamente rivista la disciplina del c.d. regime forfetario, così come regolamentato dall'articolo 1, L. 190/2014:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• i contribuenti persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni, possono applicare il regime forfetario se, al contempo, nell'anno precedente:<ul style="list-style-type: none"><li>β) hanno conseguito ricavi ovvero hanno percepito compensi, ragguagliati ad anno, non superiori a 65.000 euro;</li><li>χ) hanno sostenuto spese per un ammontare complessivamente non superiore a 20.000 euro lordi per lavoro accessorio di cui all'articolo 70, D.Lgs. 276/2003, per lavoratori dipendenti e per collaboratori di cui all'articolo 50, comma 1, lettere c) e <i>c-bis</i>), Tuir, anche se assunti secondo la modalità riconducibile a un progetto ai sensi degli articoli 61 ss., D.Lgs. 276/2003, comprese le somme erogate sotto forma di utili da partecipazione agli associati di cui all'articolo 53, comma 2, lettera c), e le spese per prestazioni di lavoro di cui all'articolo 60, Tuir.</li></ul></li></ul> <p>Inoltre, non possono accedere al regime dei forfetari i soggetti che nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendente e redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, di cui rispettivamente agli articoli 49 e 50, Tuir, eccedenti l'importo di 30.000 euro: la verifica di tale soglia è, tuttavia, irrilevante se il rapporto di lavoro è cessato.</p> |
|---------------------------|--|

### Rimborsi per tutor volontari di minori non accompagnati

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Articolo 1, commi 882 - 883 | <p>Il Fondo per l'accoglienza dei minori stranieri non accompagnati è incrementato di 1 milione di euro annui a decorrere dall'anno 2020, per essere destinato, sulla base delle modalità stabilite con apposito Decreto e nei limiti dello stanziamento, alle seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>f) interventi a favore dei tutori volontari di minori stranieri non accompagnati, di cui alla L. 47/2017;</li><li>g) rimborso a favore delle aziende di un importo fino al 50% dei costi sostenuti per permessi di lavoro retribuiti accordati come clausola di maggior beneficio ai tutori volontari di minori stranieri non accompagnati, fino a 60 ore per tutore, per adempimenti connessi con l'ufficio della tutela volontaria;</li><li>h) rimborso a favore dei tutori volontari delle spese sostenute per adempimenti connessi con l'ufficio della tutela volontaria.</li></ul> |
|-----------------------------|---|

\*\*\*

## DECRETO FISCALE - LE NOVITÀ PER IL LAVORO

È stata pubblicata nella G.U. n. 301/2019 la L. 157 del 19 dicembre 2019, di conversione del D.L. 124/2019 (Decreto Fiscale), riguardante le misure urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili. Tra le principali misure per il lavoro si segnalano importanti novità in materia di compensazioni indebite effettuate tramite modello F24, in riferimento alle quali sono previste specifiche sanzioni in vigore dalle deleghe di pagamento presentate dal mese di marzo 2020, e in tema di versamento delle ritenute fiscali sulle retribuzioni dei lavoratori impiegati in lavori oggetto di contratti di appalto e di subappalto.

| Contrasto delle indebite compensazioni |   |
|--|---|
| Articolo 3                             | <p>L'articolo 3 introduce 2 importanti misure, aventi lo scopo di contrastare le indebite compensazioni di crediti effettuate tramite modello F24 e di favorire i controlli preventivi da parte dell'Amministrazione finanziaria rispetto all'effettiva spettanza dei crediti indicati nelle deleghe di pagamento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• al fine di utilizzare in compensazione crediti relativi alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle imposte sostitutive sui redditi, all'Irap, per importi superiori a 5.000 euro, maturati a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2019, è necessaria la preventiva presentazione della dichiarazione dalla quale emerge il credito ed esso potrà essere utilizzato a partire dal decimo giorno successivo a quello di presentazione di tale dichiarazione;</li><li>• estensione dell'obbligo di utilizzare i canali telematici dell'Agenzia delle entrate (Entratel, Fisconline), anche per i soggetti non titolari di partita Iva, per le compensazioni dei crediti effettuate dai sostituti d'imposta in F24 al fine del recupero delle eccedenze di versamento delle ritenute e dei rimborsi erogati ai dipendenti (nella relazione illustrativa del D.L. 124/2019 si fa riferimento ai rimborsi da 730 e al <i>bonus</i> D.L. 66/2014); come per la prima misura, tale disposizione si applica ai crediti maturati nell'anno 2019.</li></ul> <p>L'Agenzia delle entrate, l'Inps e l'Inail, a tal fine, definiscono procedure di cooperazione rafforzata, con la finalità di svolgere efficaci controlli in tema di compensazioni indebite, con la possibilità per i 2 Istituti di inviare all'Agenzia delle entrate segnalazioni qualificate relative a compensazioni che presentino profili di rischio.</p> <p>Viene introdotta una nuova disciplina sanzionatoria, in vigore a partire dalle deleghe presentate dal mese di marzo 2020: nell'ipotesi in cui dai controlli effettuati emerga che i crediti indicati in F24 siano in tutto o in parte non utilizzabili in compensazione, l'Agenzia delle entrate comunica telematicamente, entro 30 giorni da tale verifica:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• la mancata esecuzione delle delega;</li><li>• l'applicazione della sanzione prevista che ammonta al 5% dell'importo fino a 5.000 euro, mentre risulta essere pari a 250 euro per importi superiori a 5.000 euro per ciascuna delega non eseguita.</li></ul> <p>Il meccanismo sanzionatorio descritto permette al contribuente inadempiente di fornire, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, chiarimenti in merito all'Agenzia delle entrate. L'iscrizione a ruolo a titolo definitivo della sanzione non è eseguita se il contribuente provvede a pagare la somma dovuta entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione di irregolarità; nell'ipotesi in cui il pagamento non avvenga entro tale tempistica, l'agente della riscossione notifica la cartella di pagamento al debitore entro il 31 dicembre del terzo anno successivo a quello di presentazione della delega di pagamento.</p> |

### Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti

Articolo  
4

L'articolo 4 introduce una norma in tema di ritenute e compensazioni in appalti e subappalti che, dal 1° gennaio 2020, riscrive integralmente l'articolo 17-bis, D.Lgs. 241/1997; rispetto alla versione del Decreto Fiscale (D.L. 124/2019):

- è stato eliminato il meccanismo che individuava nel committente il responsabile del versamento delle ritenute fiscali per il lavoratore dipendente effettuate dall'appaltatore/subappaltatore in tutti i casi di affidamento di un'opera o un servizio in appalto/subappalto;
- sono stati introdotti nuovi obblighi sia in capo al committente che in capo agli appaltatori, da adempiere solo in riferimento ad appalti di valore superiore a 200.000 euro.

A decorrere dal 1° gennaio 2020 il committente, sostituto d'imposta, che affida il compimento di una o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo annuo superiore a 200.000 euro a un'impresa, tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali, comunque denominati, caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma, è tenuto a richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici, obbligate a rilasciarle, copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute fiscali relative alle retribuzioni dei lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio.

Tale versamento è effettuato dall'impresa appaltatrice o affidataria e dall'impresa subappaltatrice, con distinte deleghe per ciascun committente, senza la possibilità di compensare le ritenute dovute con propri crediti fiscali.

Al fine di consentire al committente la verifica del corretto ammontare degli importi versati, l'impresa appaltatrice o affidataria deve trasmettere al committente, entro i 5 giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento delle ritenute fiscali:

- le deleghe di pagamento;
- un elenco nominativo di tutti i lavoratori, identificati mediante codice fiscale, impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente;
- il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun percipiente in esecuzione dell'opera o del servizio affidato;
- l'ammontare della retribuzione corrisposta al dipendente collegata alla prestazione;
- il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente nei confronti di tale lavoratore, con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente.

In caso di subappalto, l'impresa subappaltatrice avrà l'obbligo di trasmettere tale documentazione sia all'impresa appaltatrice che al committente.

Nell'ipotesi in cui l'impresa appaltatrice/affidataria/subappaltatrice non abbia ottemperato all'obbligo sopra descritto e/o risulti l'omesso o insufficiente versamento delle ritenute fiscali rispetto ai dati risultanti dalla documentazione trasmessa, il committente deve sospendere, finché perdura l'inadempimento, il pagamento dei corrispettivi maturati dall'impresa appaltatrice /affidataria sino a concorrenza del 20% del valore complessivo dell'opera o del servizio ovvero per un importo pari all'ammontare delle ritenute non versate rispetto ai dati risultanti dalla documentazione trasmessa; a seguito di tale inadempimento è preclusa all'impresa appaltatrice/affidataria ogni azione esecutiva finalizzata al soddisfacimento del

credito il cui pagamento è stato sospeso, fino a quando non sia stato eseguito il versamento delle ritenute.

Il committente ha l'obbligo di comunicare tale parziale sospensione dei pagamenti entro 90 giorni all'ufficio dell'Agenzia delle entrate territorialmente competente nei suoi confronti.

Qualora il committente non richieda copia delle deleghe di pagamento e informazioni relative ai lavoratori e non sospenda il pagamento dei corrispettivi a seguito dell'omesso/insufficiente versamento delle ritenute da parte dell'appaltatore/ affidatorio/subappaltatore, esso è obbligato al pagamento di una somma pari alla sanzione irrogata all'impresa appaltatrice/affidataria/subappaltatrice per la violazione degli obblighi di corretta determinazione delle ritenute e di corretta esecuzione delle stesse, nonché di tempestivo versamento, senza possibilità di compensazione.

Gli obblighi introdotti non si applicano qualora le imprese appaltatrici o affidatarie o subappaltatrici comunichino al committente, mediante certificazione, la sussistenza, nell'ultimo giorno del mese precedente a quello della scadenza prevista per la trasmissione della copia delle deleghe di pagamento delle ritenute fiscali e delle informazioni relative ai lavoratori dei seguenti requisiti:

- a) essere in attività da almeno 3 anni, in regola con gli obblighi dichiarativi e aver eseguito nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime;
- b) non avere iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relativi alle imposte sui redditi, all'imposta regionale sulle attività produttive (Irap), alle ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori a 50.000 euro, per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione; tale disposizione non si applica per le somme oggetto di piani di rateazione per i quali non sia intervenuta decadenza.

La certificazione che attesti il rispetto dei requisiti del punto a) e b) è messa a disposizione delle singole imprese dall'Agenzia delle entrate e ha validità di 4 mesi dalla data del rilascio.

È previsto, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2020, il divieto per le imprese appaltatrici o affidatarie e per le imprese subappaltatrici di utilizzare i crediti d'imposta per il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi assicurativi obbligatori, maturati nel corso della durata del contratto, sulle retribuzioni erogate al personale direttamente impiegato nell'esecuzione delle opere o dei servizi affidati; sono escluse da tale divieto le aziende in regola in possesso dei requisiti del punto a) e b).

#### **Agevolazioni fiscali per i lavoratori impatriati**

|                 |   |
|-----------------|---|
| Articolo 13-ter | L'articolo 13-ter prevede che le agevolazioni fiscali per favorire il rientro dei cervelli in Italia, introdotte dal D.L. 34/2019 (Decreto Crescita), si applicano, a partire dal periodo d'imposta 2019, ai lavoratori che, a decorrere dal 30 aprile 2019, trasferiscono la residenza in Italia e che risultano in possesso dei requisiti per beneficiare del regime speciale per lavoratori impatriati ex articolo 16, D.L. 147/2015.<br>Nell'originaria formulazione del Decreto Crescita le agevolazioni fiscali si applicavano unicamente a decorrere dall'anno d'imposta 2020. |
|-----------------|---|

### Ampliamento delle categorie di contribuenti che possono utilizzare il modello 730 e riordino dei termini dell'assistenza fiscale

Articolo  
16-bis

L'articolo 16-bis dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2021, il termine ultimo per la presentazione del modello 730 è fissato in data 30 settembre, modificando la disciplina prevista dal Decreto Mef 164/2019; principale conseguenza di tale novità è la variazione dell'ultimo giorno utile:

- per l'invio all'Agenzia delle entrate della Certificazione Unica, che passa dal 7 marzo al 16 marzo;
- per la consegna della Certificazione Unica ai lavoratori, che viene anticipata dal 31 marzo al 16 marzo.

A partire dal 2021, i soggetti interessati possono adempiere all'obbligo di dichiarazione dei redditi presentando l'apposita dichiarazione e la scheda ai fini della destinazione del 2, del 5 e dell'8 per mille entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello cui si riferisce la dichiarazione, sia che si rivolgano al proprio sostituto d'imposta, che intende prestare l'assistenza fiscale, sia a un intermediario, quale un Caf-dipendenti.

I contribuenti con contratto di lavoro a tempo determinato, nell'anno di presentazione della dichiarazione, possono adempiere agli obblighi di dichiarazione dei redditi, se il contratto dura almeno dal mese di presentazione della dichiarazione al terzo mese successivo, rivolgendosi al sostituto o a un Caf-dipendenti, purché siano conosciuti i dati del sostituto d'imposta che dovrà effettuare il conguaglio.

Alla luce della rimodulazione del termine ultimo per la presentazione del modello 730 i Caf-dipendenti e i professionisti abilitati, a decorrere dal 2021, fermo restando il termine del 10 novembre per la trasmissione delle dichiarazioni integrative, inviano le dichiarazioni entro:

- il 15 giugno di ciascun anno, per le dichiarazioni presentate dal contribuente entro il 31 maggio;
- il 29 giugno di ciascun anno, per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 1° al 20 giugno;
- il 23 luglio di ciascun anno, per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 21 giugno al 15 luglio;
- il 15 settembre di ciascun anno, per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 16 luglio al 31 agosto;
- il 30 settembre di ciascun anno, per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 1° al 30 settembre.

Gli stessi termini sono previsti per l'elaborazione delle dichiarazioni da parte dei sostituti d'imposta.

È previsto, alla luce delle nuove scadenze, che le somme risultanti a debito dal prospetto di liquidazione del 730 siano:

- trattenute sulla prima retribuzione utile e, comunque, sulla retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il sostituto ha ricevuto il prospetto;
- versate nel termine previsto per il versamento delle ritenute di acconto del dichiarante relative alle stesse retribuzioni;
- nell'ipotesi in cui la retribuzione sulla quale effettuare il conguaglio risulti insufficiente per il pagamento dell'importo complessivamente risultante a debito, il sostituto d'imposta trattiene la parte residua dalle retribuzioni corrisposte nei periodi di paga immediatamente successivi dello stesso periodo d'imposta, applicando gli interessi stabiliti per il differimento di pagamento delle imposte sui redditi.

Le somme risultanti a credito dal prospetto di liquidazione del 730 sono:

- rimborsate mediante una corrispondente riduzione delle ritenute dovute dal dichiarante

|  |  |
|--|--|
|  | <p>sulla prima retribuzione utile e, comunque, sulla retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il sostituto ha ricevuto il prospetto di liquidazione, ovvero utilizzando, se necessario, l'ammontare complessivo delle ritenute operate dal medesimo sostituto;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nell'ipotesi in cui l'ammontare complessivo delle ritenute risulti insufficiente a consentire il rimborso delle somme risultanti a credito, il sostituto rimborsa gli importi residui operando sulle ritenute d'acconto dei mesi successivi dello stesso periodo d'imposta.</li> </ul> <p>Viene, inoltre, modificato il termine ultimo per comunicare al proprio datore di lavoro l'eventuale riduzione del secondo acconto Irpef dovuto, che passa dal 30 settembre al 10 ottobre.</p> <p>In conseguenza del nuovo calendario 730, a decorre dal 2021 l'invio all'Agenzia delle entrate e la consegna ai lavoratori della CU devono essere effettuati entro il 16 marzo, termine unico per i 2 adempimenti.</p> <p>Sempre in merito alla CU, è previsto che l'Agenzia delle entrate, esclusivamente nell'area autenticata del proprio sito <i>internet</i>, renda disponibili agli interessati i dati delle certificazioni pervenute.</p> |
|--|--|

| <b>Finanziamento della Cigs per cessazione dell'attività produttiva</b> |   |
|---|---|
| Articolo 58-ter   | <p>Viene modificata l'attribuzione delle risorse già stanziata per l'anno 2019, con una riduzione pari a 45 milioni di euro, per la proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale (Cigs) concesso per riorganizzazione, crisi aziendale o contratto di solidarietà e riservato, ai sensi dell'articolo 22-bis, D.Lgs. 148/2015, alle imprese con rilevanza economica strategica che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale.</p> <p>Tali risorse vengono destinate per il finanziamento nel 2019 della proroga della Cigs per cessazione di attività, attivata ai sensi dell'articolo 44, comma 1, D.L. 109/2018.</p> |

\*\*\*