

NEWSLETTER LAVORO 01 – 2019

Normativa lavoro

- 1. Autoliquidazione INAIL 2018_2019: differimento del termine di pagamento dei premi**
- 2. Detrazioni fiscali per figli a carico 2019: aumento del limite di reddito**
- 3. Indeducibilità dei contributi dovuti all'ente bilaterale**
- 4. Legge di Bilancio 2019:**
 - **Ampliamento del regime forfettario per le partite IVA (c.d. Flat tax)**
 - **Contrasto al lavoro irregolare: aumento sanzioni**
 - **Bonus assunzioni giovani eccellenze**
 - **Congedo di maternità obbligatorio e congedi padre**
 - **Proroga incentivo occupazione Mezzogiorno**
 - **Agevolazioni fiscali per soggetti titolari di redditi da pensione di fonte estera che trasferiscono la propria residenza nel sud Italia**
 - **Lavoro agile e diritto di precedenza**

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

- 1. CCNL Dirigenti Industria: aumento contributi FASI**

Normativa lavoro

1. Autoliquidazione INAIL 2018_2019: differimento del termine di pagamento dei premi

La legge di bilancio 2019 ha differito da febbraio a maggio il termine per il pagamento dei premi in autoliquidazione 2018-2019 per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali al fine di consentire l'applicazione delle nuove tariffe dei premi oggetto di revisione dal 1° gennaio 2019.

In particolare:

- l'Inail renderà disponibili al datore di lavoro gli elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo entro il 31/03/2019 (anziché entro il 31/12/2018);
- la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte è differita al 16/05/2019 (anziché il 16/02/2019);
- il versamento tramite F24 e F24EP dei premi ordinari e dei premi speciali unitari artigiani, dei premi relativi al settore navigazione, per il pagamento in unica soluzione e per il pagamento della prima rata in caso di rateazione è differito al 16/05/2019 (anziché il 16/02/2019);
- la presentazione telematica delle dichiarazioni delle retribuzioni è differita al 16/05/2019 (anziché il 28/02/2019).

In caso di pagamento del premio in 4 rate, i termini di scadenza della prima e della seconda rata per il 2019 sono unificati al 16 maggio 2019.

Il differimento dei termini riguarda la Tariffa ordinaria dipendenti (tod) delle gestioni "Industria", "Artigianato", "Terziario" ed "Altre Attività", nonché la Tariffa dei premi speciali unitari artigiani e la Tariffa dei premi del settore navigazione.

Sono esclusi dal differimento dei termini di cui sopra i premi speciali anticipati per il 2019 per le polizze scuole, apparecchi rx, sostanze radioattive, pescatori, frantoi, facchini nonché barrocciai/vetturini/ippotrasportatori.

I suddetti premi, in attesa della loro revisione, continueranno ad usufruire della riduzione legge 147/2013 pari al 15,24% per l'anno 2019.

Infine, rimane al 18 febbraio 2019 il termine di scadenza dei premi per i lavoratori somministrati relativi al 4° trimestre 2018.

2. Detrazioni fiscali per figli a carico 2019: aumento del limite di reddito

A partire dal 1° gennaio 2019, il limite di reddito per considerare i figli a carico dei genitori salirà rispetto alla misura prevista in precedenza. In particolare, le detrazioni per figli a carico spetteranno ai lavoratori con figli minorenni o maggiorenni fino a 24 anni con un reddito annuo di massimo 4.000 euro e con figli dai 25 anni con un reddito annuo di massimo 2.840,51 euro.

Si ricorda che per richiedere una variazione dell'applicazione delle detrazioni in essere il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro un nuovo modulo.

3. Indeducibilità dei contributi dovuti all'ente bilaterale

L'Agenzia delle Entrate, con risposta all'interpello n. 24 del 2018, ha specificato che per quanto concerne i contributi versati all'ente bilaterale, dal datore di lavoro e dal lavoratore, essi concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente in quanto non rientrano nell'ipotesi di esclusione dal previste dall'art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR, che dispone la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei "...contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge".

Pertanto, i contributi versati in favore dei propri dipendenti, dai datori di lavoro all'ente bilaterale risulteranno imponibili ai fini fiscali.

4. Legge di Bilancio 2019:

- Ampliamento del regime forfettario per le partite IVA (c.d. Flat tax)

Il regime forfettario, introdotto dalla legge finanziaria 2015 in sostituzione del vecchio regime dei minimi, prevede la tassazione sostitutiva sui redditi da lavoro autonomo al 15%, ridotta al 5% per i primi 5 anni di attività se si soddisfano particolari requisiti, l'esenzione dall'Iva e dai relativi adempimenti (dichiarazione Iva,

comunicazione delle liquidazioni periodiche...), dagli studi di settore, dallo spesometro, dall'Irap, dall'Irpef, dalle addizionali e dalla tenuta delle scritture contabili. I soggetti che applicano il regime forfettario sono inoltre esentati dagli obblighi legati alla fatturazione elettronica e non devono esporre sulle fatture la ritenuta d'acconto.

I requisiti per accedere a questo particolare regime sono:

- i compensi dell'anno precedente non devono risultare superiori alla soglia massima di ricavi annua, che varia a seconda dell'attività esercitata; dal 2019, la soglia massima di ricavi è uguale per tutti, e pari a 65mila euro;
- per chi fruisce della riduzione della tassazione, cioè del forfettario super agevolato con tassazione al 5%, i requisiti sono gli stessi un tempo previsti per i contribuenti minimi:
 - 1- l'attività non deve risultare la continuazione di un'attività precedente, svolta anche sotto forma di lavoro subordinato;
 - 2- il contribuente non deve aver avuto una partita Iva aperta negli ultimi 3 anni.

Sono però previste alcune importanti cause di esclusione dal regime forfettario. Tra esse:

- Soggetti che si avvalgono di regimi speciali IVA (tabaccherie, agriturismi, vendite a domicilio, etc.).
- Soggetti non residenti in Italia.
- Soggetti che, contemporaneamente all'attività con Partita Iva, partecipano a: società di persone e imprese familiari oppure che controllano direttamente o indirettamente società a responsabilità limitata o associazioni in partecipazione, le quali esercitano attività economiche direttamente o indirettamente riconducibili a quelle svolte dagli esercenti attività d'impresa, arti o professioni.
- Le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro.

Si segnala infine che sono stati abrogati dalla finanziaria 2019 i requisiti prima previsti circa le spese per lavoro dipendente e il costo complessivo dei macchinari.

Nel regime forfettario, il reddito da tassare è pari ai ricavi decurtati da un coefficiente di redditività che varia, a seconda dell'attività, dall'86% al 40%. Non si possono dedurre costi, salvo contributi previdenziali e perdite pregresse.

Si ricorda che l'annunciata introduzione di un'aliquota flat al 20% per le partite IVA con redditi compresi tra i 65.000 euro e i 100.000 euro è stata posticipata all'anno fiscale 2020.

- **Contrasto al lavoro irregolare: aumento sanzioni**

Dal 2019 sono aumentate le sanzioni per l'impiego di lavoratori senza la preventiva comunicazione al Centro per l'impiego. In particolare:

	Vecchie sanzioni		Nuove sanzioni	
	Min	Max	Min	Max
Fino a 30 giorni	1.500,00 €	9.000,00 €	1.800,00 €	10.800,00 €
da 31 a 60 giorni	3.000,00 €	18.000,00 €	3.600,00 €	21.000,00 €
da 61 giorni	6.000,00 €	36.000,00 €	7.200,00 €	43.200,00 €

Le sanzioni sono raddoppiate laddove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

Previsto l'aumento del 20% anche per le sanzioni comminate in caso di violazione delle disposizioni sulla somministrazione di lavoro, sull'orario di lavoro e sul distacco.

Incrementati, invece, del 10%, gli importi dovuti per la violazione delle norme in materia di sicurezza del lavoro, sanzionate in via amministrativa o penale.

Con apposito decreto ministeriale, sarà previsto l'aumento del 20% degli importi dovuti per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

- **Bonus assunzioni giovani eccellenze**

Per il 2019 è stato introdotto uno sgravio contributivo annuale fino ad un massimo di 8 mila euro in caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di contratti a tempo determinato in rapporti stabili entro il 31/12/2019 per i datori di lavoro privati che assumono soggetti con i seguenti requisiti:

- laurea magistrale, conseguita nel periodo compreso tra il 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 di aver compiuto 30 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute;
- dottorato di ricerca, conseguito nel periodo compreso tra il 2018 e il 30 giugno 2019 e prima di aver compiuto 30 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute.

La durata è di 12 mesi a decorrere dalla data di assunzione. Si rimane comunque in attesa della circolare INPS che specifichi le modalità attuative dello sgravio.

- **Congedo di maternità obbligatorio e congedi padre**

La finanziaria 2019 presenta al suo interno un “Pacchetto Famiglia” che ha apportato modifiche alla normativa sul congedo obbligatorio di maternità e di paternità.

Congedo di maternità, possibilità di lavorare fino al nono mese

Le lavoratrici possono rimanere al lavoro fino alla data del parto (in luogo dei due mesi di astensione obbligatoria generalmente previsti prima della data presunta parto) e godere poi, a partire da quella data, del congedo di maternità della durata di cinque mesi. Tale possibilità è condizionata a che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Congedo di paternità, riconfermato

Importante novità per il sostegno alla genitorialità è l'estensione di un giorno del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti, che passa quindi da quattro a cinque, da poter godere anche in via non

continuativa. Esso può essere fruito entro cinque mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore (in caso di adozione e affidamento nazionale o internazionale) avvenuti nel lasso temporale che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019.

Viene altresì prorogata la possibilità da parte del padre di usufruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo da utilizzare alternativamente alla madre in astensione obbligatoria a condizione quindi che la madre rinunci a un giorno del proprio congedo.

Ricordiamo infine che tali diritti non possono essere sottoposti a valutazioni discrezionali da parte del datore di lavoro.

- **Proroga incentivo occupazione Mezzogiorno**

Per il 2019 si confermano gli sgravi contributivi a favore dei datori di lavoro privati che assumano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, con contratto a tempo indeterminato o in apprendistato (o trasformino da tempo determinato ad indeterminato) soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età, ovvero soggetti con più di 35 anni di età privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Requisiti datore di lavoro

- essere in regola con gli adempimenti contributivi e con la normativa posta a tutela delle condizioni di lavoro;
- l'assunzione non deve derivare da un obbligo preesistente e non deve violare il diritto di precedenza;

Incentivo

L'incentivo prevede lo sgravio contributivo pari al 100% dei contributi dovuti durante il primo anno di lavoro, nel limite massimo di 8.060,00 Euro su base annua da riproporzionare in caso di part-time.

Esso è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi (un anno dall'assunzione).

Se, dopo la costituzione del rapporto di lavoro il dipendente viene trasferito presso un'altra unità produttiva ubicata "fuori" dalle Regioni sopra citate, l'agevolazione cesserà a partire dal mese successivo a quello nel quale è avvenuto il trasferimento.

L'agevolazione è subordinata all'autorizzazione da parte dell'INPS dell'istanza da presentare sul sito.

- **Agevolazioni fiscali per soggetti titolari di redditi da pensione di fonte estera che trasferiscono la propria residenza nel sud Italia.**

Le persone fisiche, titolari dei redditi da pensione erogati da soggetti esteri, che trasferiscono in Italia la propria residenza anagrafica e fiscale, in uno dei comuni appartenenti al territorio delle regioni Sicilia, Calabria, Sardegna, Campania, Basilicata, Abruzzo, Molise e Puglia, **con popolazione non superiore a 20.000 abitanti**, possono optare per l'assoggettamento dei redditi di qualunque categoria, percepiti da fonte estera o prodotti all'estero, per un'imposta sostitutiva, calcolata in via forfettaria con aliquota del 7 per cento per ciascuno dei periodi di imposta di validità dell'opzione.

L'opzione di cui sopra è valida per i primi cinque periodi d'imposta successivi allo spostamento della residenza.

L'opzione per questo regime può in particolare, essere esercitata dalle persone fisiche che non siano state fiscalmente residenti in Italia nei cinque periodi d'imposta precedenti a quello in cui l'opzione diviene efficace.

L'imposta è versata in unica soluzione entro il termine previsto per il versamento del saldo delle imposte sui redditi. L'imposta non è deducibile da nessun'altra imposta o contributo.

- **Lavoro agile e diritto di precedenza**

La legge finanziaria modifica l'articolo 18, L. 81/2017, mediante l'inserimento del nuovo comma 3-bis, dove si prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di smart-working formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità.

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

1. CCNL Dirigenti Industria: aumento contributi FASI 2019

1) A carico delle Aziende che utilizzano il Fasi per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio:

- € 527,00 trimestrali (€ 2.108,00 annuali) per l'assistenza ai Dirigenti in servizio (art. F del Regolamento), riferiti a ciascun Dirigente alle dipendenze iscritto al Fondo;
- € 360,00 trimestrali (€ 1.440,00 annuali) per ciascun Dirigente alle dipendenze (art. G del Regolamento), riferiti a ciascun Dirigente alle dipendenze anche se non iscritto al Fondo.

2) A carico delle Aziende che non utilizzano il Fasi per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio ma che si avvalgono di un fondo sostitutivo, già iscritte alla data del 01.01.2019:

- € 425,00 trimestrali (€ 1.700,00 annuali) per ciascun Dirigente alle dipendenze (art. G del Regolamento), riferiti a ciascun Dirigente alle dipendenze anche se non iscritto al Fondo.

Si sottolinea che a partire dal 01.01.23, il suddetto Contributo di Solidarietà sarà pari a € 625,00 trimestrali (€ 2.500,00 annuali).

3) A carico delle Aziende i cui Dirigenti in servizio sono già iscritti al Fasi alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso:

- € 527,00 trimestrali (€ 2.108,00 annuali) a partire dal trimestre successivo a quello nel quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro e sino alla scadenza del trimestre nel corso del quale ha avuto fine il periodo coperto dall'indennità (art. F del Regolamento), sempreché alla data di risoluzione del rapporto di lavoro il Dirigente risulti iscritto al Fasi.

Per tale tipologia di iscrizione non è dovuto dalle Aziende il contributo per i Dirigenti di cui all'articolo G del Regolamento.

Il Dirigente, al fine di poter mantenere l'iscrizione al Fondo, è tenuto a comunicare al Fasi la propria volontà in tal senso entro due mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, informando contestualmente l'Azienda, anche ai fini degli adempimenti contributivi trimestrali da parte di quest'ultima nei confronti del Fasi stesso.

4) A carico dei Dirigenti:

a) in servizio:

- € 273,00 trimestrali (€ 1.092,00 annuali) per ciascun Dirigente in servizio iscritto o che si iscriva al Fondo (art. H del Regolamento), ovvero ai ratei mensili, nel caso di nuova iscrizione al Fondo nel corso del trimestre di calendario, indipendentemente dal numero dei familiari assistibili (con esclusione dei genitori a carico iscritti);
- € 510,00 trimestrali (€ 2.040,00 annuali) per ciascun genitore a carico iscritto (art. H del Regolamento).

b) già in servizio ed iscritti al Fasi, che abbiano cessato il rapporto di lavoro con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso, limitatamente a tale periodo:

- € 273,00 trimestrali (€ 1.092,00 annuali) per ciascun Dirigente in servizio iscritto, che abbia espressamente richiesto al Fasi, nei termini statutari previsti, il mantenimento dell'iscrizione al Fondo per la durata del periodo coperto dalla indennità sostitutiva del preavviso, con inizio dalla fine del trimestre nel corso del quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro e sino alla scadenza del trimestre nel corso del quale ha avuto fine il periodo coperto dall'indennità, indipendentemente dal numero dei familiari assistibili (con esclusione dei genitori a carico iscritti);
- € 510,00 trimestrali (€ 2.040,00 annuali) per ciascun genitore a carico iscritto (art. H del Regolamento).



A partire dal 01.01.19 nessuna Azienda che utilizza per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio un Fondo sostitutivo, potrà iscriversi al Fasi versando solo il c.d. Contributo di Solidarietà (art. G del Regolamento).

Si precisa per le Aziende già iscritte che, a partire dal 01.01.19, una successiva adesione ad un Fondo sostitutivo al Fasi per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio comporterà anche la cessazione della tutela Fasi per gli ex Dirigenti pensionati.

Società tra Professionisti iscritta all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano al n. 37

MILANO | SESTO SAN GIOVANNI | ROMA

CF/P.IVA 10264100966 – Tel +39.02.45.47.69.50 – www.jobcodehr.com – info@jobcodehr.com