

NEWSLETTER LAVORO 07 – 2019

Normativa lavoro

- 1. Novità in materia di lavoro e legislazione sociale del c.d. Decreto crescita (*Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito in Legge 28 giugno 2019, n. 58*)**
- 2. Lavoratori impatriati: ultime novità normative e ulteriori chiarimenti dell’Agenzia delle Entrate**
- 3. Premi convertiti in welfare: chiarimenti dell’Agenzia delle Entrate in merito al momento impositivo**
- 4. Divieto dei contratti di collaborazione CO.CO.CO. nelle PA**
- 5. INPS: nuove modalità di richiesta del modello A1 dal 1° settembre 2019**
- 6. INPS: istruzioni operative in merito all’Incentivo Occupazione Sviluppo Sud**
- 7. INPS: istruzioni operative in merito all’incentivo per le assunzioni di soggetti percettori del reddito di cittadinanza**

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

- 1. Rinnovo CCNL per i Dipendenti delle Imprese di Viaggi e Turismo (FIAVET): aumento minimi retributivi, una tantum, elemento di copertura economica**

Normativa Lavoro

1. Novità in materia di lavoro e legislazione sociale del c.d. Decreto crescita (*Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito in Legge 28 giugno 2019, n. 58*)

In seguito alla pubblicazione della legge di conversione del c.d. Decreto Crescita si riportano di seguito le principali novità in materia di lavoro e legislazione sociale:

- a. Sono state stanziare le risorse per l'attuazione del Bonus giovani eccellenze, tuttavia, ai fini dell'applicazione si attende il decreto attuativo ministeriale e la circolare INPS.
Si ricorda che tale agevolazione prevede lo sgravio contributivo di 12 mesi e per un massimo di 8.000 euro in caso di assunzioni a tempo indeterminato di giovani laureati con il massimo dei voti e la lode prima dei trent'anni di età con media 108/110 e dei dottori di ricerca under 34.
- b. A decorrere dal 2021 è previsto un incentivo in favore delle imprese che dispongono erogazioni liberali (di minimo 10.000 euro annui) per il potenziamento di laboratori e ambienti di apprendimento innovativi negli istituti tecnici o professionali e che successivamente assumono a tempo indeterminato giovani diplomati di quelle stesse scuole. L'incentivo consiste in una riduzione del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per 12 mesi il cui importo verrà stabilito con il successivo decreto attuativo.
- c. È confermato l'incentivo Bonus Sud anche per le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2019 e il 30 aprile 2019. Si ricorda che tale incentivo, previsto per le regioni del mezzogiorno, comporta uno sgravio contributivo fino ad 8.060 euro annui per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato di giovani di età compresa tra i 16 anni e 34 anni oppure con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

- d. In via sperimentale, per gli anni 2019 e 2020, è previsto un nuovo contratto di solidarietà per le aziende in crisi, chiamato Contratto di espansione (al posto del contratto di solidarietà espansiva). Tale tipologia è riservata alle imprese con un organico superiore a 1.000 unità che intendono avviare processi di rinnovamento tecnologico e organizzativo. Caratteristiche di questo contratto sono la durata massima di 18 mesi, la possibilità di riduzioni di orario fino al 30% e l'esodo anticipato per i lavoratori in esubero con massimo di 5 anni dall'età per la pensione (c.d. scivolo pensionistico).
- e. In merito al regime fiscale dei c.d. forfettari, i contribuenti che applicano tale regime devono effettuare le ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e sui redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente con decorrenza retroattiva dal 1° gennaio 2019.

2. Lavoratori impatriati: ultime novità normative e ulteriori chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate

Tra le ultime novità si segnala che i docenti e i ricercatori che hanno svolto attività di ricerca e docenza all'estero per 2 anni consecutivi e che trasferiscono la residenza nel territorio dello stato, pagheranno le imposte sui redditi derivanti da lavoro dipendente o autonomo sul 10% degli emolumenti percepiti secondo le seguenti modalità:

- per il periodo di sette anni successivi alla data di trasferimento della residenza se hanno un figlio minorenni o a carico, anche in affido preadottivo oppure diventano proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento;
- per il periodo di dieci anni successivi alla data di trasferimento della residenza se hanno almeno 2 figli minorenni o a carico anche in affido preadottivo;
- per il periodo di dodici anni successivi alla data di trasferimento della residenza se hanno almeno 3 figli minorenni o a carico anche in affido preadottivo.

In riferimento agli ultimi chiarimenti dell’Agenzia delle Entrate, si sottolinea che gli effetti derivanti dall’iscrizione all’AIRE e dal trasferimento della residenza all’estero decorrono dal momento in cui il soggetto ha presentato presso il consolato competente la sua richiesta.

Tale disciplina vale anche per coloro che hanno inoltrato la loro richiesta prima del 26 marzo 2019. Infine, è confermato che per usufruire delle agevolazioni è necessario aver lavorato o svolto attività di ricerca all’estero per 2 anni consecutivi.

3. Premi convertiti in welfare: chiarimenti dell’Agenzia delle Entrate in merito al momento impositivo

L’Agenzia delle entrate, con la risposta all’interpello n. 212/2019, ha precisato che in caso di premio di risultato convertito in beni e servizi (welfare), il momento rilevante ai fini del rispetto del limite detassabile di 3.000 euro è il periodo d’imposta in cui il dipendente ha optato per la conversione del premio di risultato sulla base del valore del benefit scelto.

In particolare, viene ricordato che in via generale, sia per le erogazioni in denaro che per quelle in natura, vige il principio di cassa secondo cui la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore.

Risulta tuttavia necessario distinguere il caso in cui i beni e servizi vengano erogati direttamente dal datore di lavoro da quello in cui sono scelti dal dipendente avvalendosi di una piattaforma welfare on ine.

Nel primo caso, il momento di percezione (quindi fiscalmente rilevante) è quello in cui il fringe benefit esce dalla sfera patrimoniale dell’erogante per entrare in quella del dipendente.

Invece, se ci si avvale di una piattaforma, i benefit si considerano percepiti nel momento in cui il lavoratore effettua la scelta del servizio, indipendentemente quindi dal successivo momento in cui il servizio viene utilizzato o il rimborso erogato, ovvero il datore di lavoro provvede al versamento dei contributi al fondo di previdenza complementare o alla cassa sanitaria (se il lavoratore opta per questa finalità oppure il regolamento prevede tale versamento in caso di mancata scelta da parte del dipendente entro una certa data).

4. Divieto dei contratti di collaborazione CO.CO.CO. nelle PA

Si ricorda che dal 1° luglio 2019 è vietato alle pubbliche amministrazioni stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. (articolo 7 comma 5 bis D.lgs. 165 del 2001).

I contratti stipulati in violazione di tale norma sono nulli e determinano la responsabilità erariale. Ai dirigenti che violano tale norma non può essere erogata la retribuzione di risultato.

Per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le PA possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti:

- l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;
- l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
- devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico.

5. INPS: nuove modalità di richiesta del modello A1 dal 1° settembre 2019

Premesso che il modello A1 permette al datore di lavoro di avvalersi della facoltà di versare i contributi previdenziali in Italia, in deroga al principio della territorialità, esonerandolo dal versare

i contributi per il lavoratore dipendente nel paese di destinazione o di svolgimento dell'attività lavorativa durante il distacco/trasferta e simili, a decorrere dal 1° settembre 2019 tale modello dovrà essere richiesto in via esclusivamente telematica sul sito dell'INPS.

Tale procedura è da seguire in caso di richiesta dal datore di lavoro o da un intermediario previdenziale e nello specifico per le seguenti attività lavorative:

- lavoro marittimo,
- lavoro subordinato distaccato,
- accordo in deroga per distacco lavoratore dipendente.

Sono escluse dalle procedure di invio telematico le richieste per le seguenti tipologie di lavoratori:

- lavoratori autonomi distaccati; lavoratori autonomi che esercitano attività in più Stati;
- lavoratori subordinati che esercitano attività in più Stati; dipendenti pubblici;
- il personale di volo e di cabina;
- casi eccezionali ai sensi dell'art. 16 Reg. (CE) 883/2004, quali l'accordo in deroga generico e l'accordo in deroga distacco lavoratore autonomo; lavoratori subordinati/autonomi che sono assoggettati alla legislazione dello Stato in cui lavora.

6. INPS: istruzioni operative in merito all'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud

L'INPS, con circolare 102 del 16 luglio 2019, ha fornito le linee guida in merito allo sgravio contributivo (c.d. Incentivo Occupazione Sviluppo Sud) cui possono usufruire i datori di lavoro, imprenditori e non, che intendano assumere o trasformare a tempo indeterminato lavoratori di età compresa tra i 16 e i 34 anni (intesi come 34 anni e 364 giorni), privi di un regolare impiego da almeno 6 mesi, purchè il luogo di lavoro sia ubicato in una delle seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna.

L'incentivo spetta a condizione che la prestazione lavorativa sia svolta in una delle regioni sopra menzionate, indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro.

L'incentivo può essere riconosciuto, ferma restando la disponibilità delle risorse, per le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019.

L'incentivo è applicabile anche ai contratti di apprendistato professionalizzante, ma è da escludersi per contratti di lavoro domestico o intermittente e nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale.

Per poter accedere a tale incentivo, per future assunzioni occorre inoltrare telematicamente all'Inps una domanda preliminare di ammissione all'incentivo avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "IOSS". La domanda deve essere presentata anche per le assunzioni già effettuate dal 1° gennaio 2019 al 16 luglio 2019 e saranno gestite in ordine cronologico in base alla data di ricezione.

Nelle ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro, entro 10 giorni di calendario ha l'onere di comunicare – a pena di decadenza - l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

L'inosservanza del termine di 10 giorni determina l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare successivamente un'altra domanda purchè nei termini.

Nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, avente sede legale in una regione diversa da quelle sopra elencate, assuma lavoratori per una prestazione lavorativa da svolgersi in una unità operativa ubicata nelle suddette regioni meridionali, è necessario presentare richiesta specifica alla sede INPS.

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – per un importo massimo di 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità a partire dalla data di assunzione/trasformazione, e fruibile, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2021.

La fruizione del beneficio è subordinata al rispetto di una serie di condizioni da parte del datore di lavoro:

- un incremento occupazionale netto riferito esclusivamente a lavoratori a tempo indeterminato;
- l'assunzione non deve costituire l'attuazione di un obbligo preesistente;

- l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza;
- il datore di lavoro non deve avere in atto riduzioni del personale o sospensioni;
- l'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro collegato;
- deve esserci regolarità contributiva (DURC);
- l'assenza di violazioni delle norme a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali rappresentativi;
- il datore di lavoro deve essere in regola con gli obblighi di assunzione di lavoratori disabili, salvo che il percettore di Rdc assunto non appartenga esso stesso alle categorie protette;
- il datore di lavoro deve rispettare i limiti Europei rispetto agli aiuti di stato (de minimis).

7. INPS: istruzioni operative in merito all'incentivo per le assunzioni di soggetti percettori del reddito di cittadinanza

L'INPS, con circolare n. 104 del 19 luglio 2019, ha fornito le prime istruzioni in merito all'incentivo per i datori di lavoro, imprenditori e non, che assumono soggetti beneficiari di reddito di cittadinanza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno, con contratto di apprendistato e nel caso di assunzione a scopo di somministrazione.

Sono escluse dalla possibile applicazione di tale beneficio le pubbliche amministrazioni.

L'incentivo non si applica nel caso di assunzione con contratto di lavoro intermittente, di lavoratori domestici e di dirigenti.

Si precisa che per fruire di tale incentivo è necessario che il datore di lavoro abbia preliminarmente comunicato la disponibilità dei posti vacanti in azienda sull'apposita piattaforma digitale presso l'ANPAL e che, contestualmente all'assunzione, abbia stipulato un patto formativo con il Centro per l'impiego.

La misura dell'incentivo è fissata nel limite dell'importo mensile del reddito di cittadinanza del lavoratore al momento dell'assunzione e per un importo non superiore a 780 euro mensili; la



JOBCODE

LABOUR AND TAX ADVISORS

durata è pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario stesso, per un periodo non inferiore a 5 mensilità.

In caso di inserimento del percettore di RDC attraverso un percorso di formazione da enti accreditati e questi sia assunto successivamente per svolgere attività coerenti con quanto stabilito dal piano formativo, il 50% dell'agevolazione spetta all'ente promotore per un importo massimo di 390 euro mensili; la restante metà è fruita dal datore di lavoro. Il periodo minimo di fruizione è aumentato a sei mensilità.

La fruizione del beneficio è subordinata al rispetto di una serie di condizioni da parte del datore di lavoro:

- un incremento occupazionale netto riferito esclusivamente a lavoratori a tempo indeterminato;
- l'assunzione non deve costituire l'attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza;
- il datore di lavoro non deve avere in atto riduzioni del personale o sospensioni;
- l'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro collegato;
- deve esserci regolarità contributiva (DURC);
- l'assenza di violazioni delle norme a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali rappresentativi;
- il datore di lavoro deve essere in regola con gli obblighi di assunzione di lavoratori disabili, salvo che il percettore di Rdc assunto non appartenga esso stesso alle categorie protette;
- il datore di lavoro deve rispettare i limiti Europei rispetto agli aiuti di stato (de minimis).

Infine, si sottolinea che nell'arco dei 36 mesi successivi all'assunzione il datore di lavoro è tenuto alla restituzione del beneficio fruito nelle seguenti casistiche:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.

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

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

1. Rinnovo CCNL per i Dipendenti delle Imprese di Viaggi e Turismo (FIAVET): aumento minimi retributivi, una tantum, elemento di copertura economica

In data 24 luglio 2019 tra FIAVET, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i Dipendenti delle Imprese di Viaggi e Turismo con decorrenza dal 1° gennaio 2019.

Tale accordo stabilisce un aumento medio dei minimi retributivi pari a euro 88,00 lordi, calcolato al livello IV. L'aumento salariale viene distribuito in due tranches da 44 euro l'una: la prima erogata a luglio 2019, la seconda a partire da novembre 2019.

Per il personale in forza da Luglio 2019 è riconosciuta la corresponsione di un importo una tantum di euro 270,00, calcolata al livello IV; l'erogazione viene equamente suddivisa in 3 tranches di pari importo: ottobre 2019, marzo 2020 e settembre 2020.

Qualora non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 30 aprile 2020 è stabilita l'erogazione di un elemento economico di copertura pari a 140,00 euro, calcolati al livello IV, nel mese di maggio 2020.