

Riforma fiscale 2023. Scopriamola insieme.



INDICE

NOVITÀ NORMATIVE

- 1) Riforma fiscale – legge delega
- 2) Opzione donna
- 3) ENASARCO - Massimali e minimali 2023
- 4) Novità in tema di distacchi transazionali
- 5) Retribuzioni convenzionali 2023 per i lavoratori all'estero
- 6) INPS: NASPI per il padre dimissionario
- 7) Flussi di ingresso dei lavoratori stranieri e contrasto all'immigrazione irregolare
- 8) Convenzione ITALIA SVIZZERA: determinazione della residenza fiscale
- 9) WHISTLEBLOWING

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

- 1) CCN Vigilanza privata – servizi fiduciari
- 2) CCNL Commercio
- 3) CCNL DIRIGENTI TERZIARIO - Variazione del contributo integrativo al Fondo Mario Negri

NOVITÀ NORMATIVE

RIFORMA FISCALE

Riforma fiscale – legge delega.

Il Consiglio dei ministri ha approvato in data 16 marzo 2023 un **disegno di legge di delega al Governo** per la **riforma fiscale**. Il disegno di legge individua tra i principali obiettivi di carattere generale: l'impulso alla crescita economica e alla natalità, mediante la riduzione del carico fiscale, e l'individuazione di meccanismi fiscali di sostegno a famiglie, lavoratori e imprese.

Entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, si prevede una revisione dell'intero meccanismo di tassazione del reddito delle persone fisiche (IRPEF), in modo da attuare gradualmente l'obiettivo della "equità orizzontale", attraverso:

- l'individuazione di una unica fascia di esenzione fiscale e di un medesimo onere impositivo a prescindere dalle diverse categorie di reddito prodotto, privilegiando l'equiparazione tra i redditi di lavoro dipendente e i redditi di pensione;
- il riconoscimento della deducibilità, anche in misura forfettizzata, delle spese sostenute per la produzione del reddito di lavoro dipendente e assimilato;
- la possibilità per tutti i contribuenti di dedurre i contributi previdenziali obbligatori in sede di determinazione del reddito di categoria e, in caso di incapienza, di dedurre l'eccedenza dal reddito complessivo;
- l'applicazione, in luogo delle aliquote per scaglioni di reddito, di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e relative addizionali con aliquota agevolata su una base imponibile commisurata all'incremento del reddito del periodo d'imposta rispetto al reddito di periodo più elevato tra quelli relativi ai tre periodi d'imposta precedenti, con possibilità di prevedere limiti al reddito agevolabile e un regime particolare per i redditi di lavoro dipendente che agevolino l'incremento reddituale del periodo d'imposta rispetto a quello del precedente periodo d'imposta.

Sarà inoltre effettuato il riassetto delle disposizioni in materia di IRES e IVA oltre che una revisione organica dell'IRAP volta all'abrogazione del tributo.

OPZIONE DONNA

Opzione donna.

Con la circolare 25 del 06/03/2023, l'Inps ha fornito le istruzioni operative per la richiesta di pensionamento tramite la cosiddetta "nuova Opzione Donna" così come modificata dalla Legge di Bilancio.

In particolare, vengono specificati i requisiti soggettivi che si aggiungono al requisito contributivo - 35 anni di contributi - e a quello anagrafico - 60 anni di età, riducibili a 59 in presenza di un figlio e a 58 in presenza di due o più figli - per poter accedere al suddetto trattamento.

Oltre a fornire i chiarimenti applicativi, l'Istituto precisa che il trattamento pensionistico viene conseguito decorsi:

- dodici mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso di lavoratrici dipendenti;
- diciotto mesi dalla data di maturazione dei requisiti, nel caso di lavoratrici autonome.

Il trattamento pensionistico potrà essere conseguito anche successivamente alla prima decorrenza utile, fermo restando la maturazione dei requisiti anagrafico e contributivo entro il 31 dicembre 2022 e la sussistenza delle condizioni richieste dalla legge alla data di presentazione della domanda.

Si ricorda che la liquidazione della pensione ottenuta tramite opzione donna avverrà esclusivamente secondo le regole di calcolo del sistema contributivo.

ENASARCO

ENASARCO - Massimali e minimali 2023.

La Fondazione Enasarco, con apposito Comunicato stampa del 07 marzo 2023, ha pubblicato gli importi dei minimali contributivi e dei massimali provvigionali per gli agenti e rappresentanti di commercio a decorrere dal 1° gennaio 2023.

ENASARCO

Come noto, i versamenti previdenziali prevedono una soglia minima e un tetto massimo annui, chiamati rispettivamente minimale contributivo e massimale provvigionale:

Dal 1° gennaio 2023	Agente Plurimandatario	Agente Monomandatario
Minimale contributivo annuo	476,00 euro	950,00 euro
Massimale provvigionale annuo	28.290,00 euro	42.435,00 euro

La percentuale di contribuzione è rimasta invece invariata:

Contribuzione per l'anno 2023	% a carico Agente	% a carico Mandante
Fondo di Previdenza 17%	8,5%	8,5%
Fondo di Assistenza 4%	1%	3,00%

DISTACCHI TRANSAZIONALI

Novità in tema di distacchi transazionali.

A seguito dell'attuazione di una direttiva dell'Unione Europea (2020/1057), l'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro l'inizio del distacco stesso.

La direttiva sostituisce l'obbligo di comunicazione preventiva entro le ore 24 del giorno antecedente e chiarisce che tutte le successive modifiche delle comunicazioni devono avvenire entro cinque giorni dall'inizio del distacco. Tale comunicazione viene fatta tramite apposito modello esclusivamente sul sito web Cliclavoro.

La violazione degli obblighi di comunicazione è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria che va dai 180 ai 600 euro per ogni lavoratore interessato.

DISTACCHI TRANSAZIONALI

Vengono previste alcune specifiche in caso di distacco effettuato da imprese trasportatrici: il trasportatore deve assicurare, qualora vi sia un controllo da parte della polizia stradale, che il conducente abbia a disposizione in formato cartaceo o elettronico la seguente documentazione:

- 1.copia della dichiarazione di distacco trasmessa tramite il sistema di interfaccia pubblico IMI;
- 2.ogni documento utile inerente alle operazioni di trasporto che si svolgono in Italia;
- 3.le registrazioni del tachigrafo, ivi compresi i simboli degli Stati membri in cui il conducente sia stato presente al momento di effettuare operazioni di trasporto internazionale su strada o di cabotaggio.

Il trasportatore che non adempie agli obblighi di cui sopra è soggetto a sanzioni amministrative ed in alcuni casi anche al fermo del mezzo.

Determinazione delle retribuzioni convenzionali 2023 per i lavoratori all'estero.

Sono da poco state aggiornate con apposito decreto ministeriale per il periodo di paga in corso dal 1° gennaio 2023 e fino al 31 dicembre 2023, le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti in Paesi extracomunitari, non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale.

Relativamente alla categoria dei lavoratori interessati, l'INPS ha chiarito che le disposizioni si applicano non soltanto ai lavoratori italiani, ma anche ai lavoratori cittadini degli altri Stati membri dell'UE e ai lavoratori extracomunitari con regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario.

Le suddette tabelle sono divise per settore, livello di inquadramento e retribuzione nazionale, e quest'ultima è da intendersi come il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti, con esclusione dell'indennità estero.

In caso di mutamento nel corso del mese del trattamento economico o della qualifica, la retribuzione convenzionale deve essere rideterminata con la stessa decorrenza della variazione o trasformazione.

LAVORATORI ALL'ESTERO

LAVORATORI ALL'ESTERO

Nel caso in cui i lavoratori maturino nel corso dell'anno compensi variabili (ad esempio, lavoro straordinario, premi, ecc.), poiché questi ultimi non sono stati inclusi nel calcolo dell'importo della retribuzione da prendere a base ai fini dell'individuazione della fascia di retribuzione applicabile, occorrerà provvedere a rideterminare l'importo.

Se per effetto di tale ricalcolo si determinerà un valore retributivo mensile non compreso nella fascia retributiva presa precedentemente come riferimento, si renderà necessario procedere ad un'operazione di conguaglio per i periodi pregressi a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso.

I datori di lavoro che per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2023 hanno applicato retribuzioni difformi da quelle convenzionali, possono regolarizzare tali periodi senza aggravio di oneri aggiuntivi entro il 16 giugno 2023.

NASPI

INPS: NASPI per il padre dimissionario.

Con circolare n. 32 del 20 marzo 2023 l'Inps ha chiarito che, a seguito delle modifiche introdotte al Testo Unico in materia di tutela a sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs n. 151/2001), il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio che si dimette volontariamente entro un anno dalla nascita del figlio ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl.

La genericità di quanto riportato nel testo normativo del D.Lgs 105/2022 in materia di congedo di paternità ha indotto l'INPS a specificare in maniera chiara che tra i destinatari rientra il lavoratore padre sia nel caso di congedo di paternità obbligatorio che nel caso congedo di paternità alternativo.

Si precisa quindi che il datore di lavoro ha l'obbligo di pagare il ticket naspi in caso di dimissioni del lavoratore. Dalla circolare in oggetto non viene specificato nulla in tema di preavviso, tuttavia, questa interpretazione tesa ad estendere i diritti della lavoratrice madre anche al lavoratore padre sembrerebbe potersi applicare anche all'obbligo di pagare al lavoratore padre dimissionario nell'anno di nascita del figlio l'indennità sostitutiva del preavviso. Sicuramente sul tema sarebbe auspicabile un chiarimento da parte dell'ispettorato nazionale del lavoro.

Si rammenta che il lavoratore padre ha l'obbligo di convalidare le dimissioni presso l'ispettorato territoriale del lavoro fino al terzo anno di età del bambino.

Flussi di ingresso dei lavoratori stranieri e contrasto all'immigrazione irregolare.

E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 20-2023, c.d. "Decreto Cutro", recante disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare, che introduce misure volte a semplificare e ad accelerare la programmazione degli ingressi di lavoratori ExtraUE e le procedure di rilascio del nulla osta al lavoro.

Riguardo alla programmazione dei flussi di ingresso, la nuova normativa stabilisce che le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche stagionale, e per lavoro autonomo sono definite per triennio (2023 – 2025) e non più annualmente, consentendo, qualora se ne ravvisi l'opportunità, l'adozione di ulteriori misure per ampliare gli ingressi. Al fine di prevenire l'immigrazione irregolare, in via preferenziale sono assegnate quote riservate ai lavoratori di Stati che, anche in collaborazione con lo Stato italiano, promuovono per i propri cittadini campagne mediatiche aventi ad oggetto i rischi per l'incolumità personale derivanti dall'inserimento in traffici migratori irregolari.

Circa i termini per l'ottenimento del nulla osta al lavoro, il Decreto in commento prevede ora che questo sia rilasciato nel termine di 60 giorni dalla richiesta, qualora non siano state acquisite dalla Questura informazioni relative ad elementi ostativi.

La verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni in materia di diritto del lavoro e la congruità del numero di richieste di nulla osta presentate da ciascun datore di lavoro, è demandata ai professionisti di cui all'art.1 della L. n 12/1979 (consulenti del lavoro, avvocati, commercialisti) e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato. Le verifiche di congruità tengono conto anche della capacità patrimoniale, dell'equilibrio economico-finanziario, del fatturato e del numero dei dipendenti in forza all'azienda richiedente. In caso di esito positivo delle verifiche, i professionisti abilitati rilasciano apposita asseverazione che il datore di lavoro produce unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero. L'INL, in collaborazione con l'Agenzia delle entrate può comunque effettuare controlli a campione sul rispetto dei requisiti e delle procedure.

In merito alla durata del permesso di soggiorno, viene decretato che i rinnovi hanno durata massima di 3 anni, anziché 2, nei seguenti casi: lavoro a tempo indeterminato, lavoro autonomo, ricongiungimento familiare.

DISTACCHI TRANSAZIONALI

Convenzione ITALIA SVIZZERA: determinazione della residenza fiscale.

Con la risposta ad interpello n. 255/2023, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito alcuni aspetti circa la determinazione della residenza fiscale ai fini dell'imponibilità del reddito tra Italia e Svizzera.

In generale, ai sensi della normativa italiana, sono considerate fiscalmente residenti in Italia le persone fisiche che per almeno 183 giorni risultano iscritte nelle anagrafi della popolazione residente oppure le persone che hanno nel territorio italiano il domicilio, inteso come la sede principale degli affari e degli interessi, o la residenza ai sensi del codice civile ovvero il luogo in cui la persona dimora abitualmente.

L'Agenzia delle Entrate sottolinea come il diritto convenzionale prevalga sul diritto interno italiano. pertanto al fine di stabilire la residenza fiscale dubbia di un soggetto tra Italia e Svizzera sia necessario utilizzare la convenzione sulla doppia imposizione tra i due stati. Detta convenzione, fa prevalere il criterio dell'abitazione permanente, seguito dal centro degli interessi vitali, dal soggiorno abituale e dalla nazionalità del Contribuente. Inoltre, il Trattato contempla anche il criterio del frazionamento: la persona fisica che trasferisce definitivamente il domicilio da uno Stato all'altro cessa di essere assoggettato ad imposte nel primo Stato dal giorno successivo il trasferimento; nello Stato in cui è stato trasferito il domicilio definitivamente l'assoggettamento ad imposte avverrà dal giorno del trasferimento.

WHISTLEBLOWING

WHISTLEBLOWING.

Entreranno in vigore il 15 luglio 2023 nuove disposizioni rispetto alle segnalazioni di violazioni normative nazionali o europee (whistleblowing).

Le nuove disposizioni coinvolgono enti privati con più di 50 dipendenti e tutelano, oltre chiunque segnali violazioni nell'ambito del proprio contesto lavorativo, chiunque lo abbia supportato nella segnalazione nonché i colleghi ed i parenti di chi ha segnalato. In concreto la disposizione normativa prevede che il segnalante non possa subire ritorsioni, tra le quali: licenziamento, sospensione, cambiamento luogo di lavoro, modifica dell'orario di lavoro.

Viene poi introdotto l'obbligo di dotarsi di canali di segnalazione, così come di seguito evidenziato:

- Aziende con più 250 dipendenti: formazione dei dipendenti e implementazione di un canale di segnalazione interna tramite lo sviluppo di un apposito software, a partire dal 15 luglio 2023.
- Aziende con più di 50 dipendenti: ottemperanza delle medesime disposizioni normative a partire dal 17 dicembre 2023.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

VIGILANZA PRIVATA

CCNL Vigilanza privata servizi fiduciari.

Il CCNL Vigilanza privata – sottosezione servizi Fiduciari, è stato sottoscritto nel 2013 al fine di dare una contrattazione collettiva di riferimento a diverse figure che operano nel mondo della sorveglianza non armata, in particolare uscieri, portieri, personale di vigilanza, steward e hostess di fiere e convegni che risultavano all'epoca prive di una contrattazione collettiva organica e spesso inquadrare con forme contrattuali poco ortodosse. Le retribuzioni previste da questo CCNL sono significativamente più basse rispetto a quelle previste da altri CCNL, e comunque non sono state aggiornate dal 2015.

Negli ultimi anni sono state emesse diverse sentenze (si vedano tra le altre 3003/2019 del tribunale di Milano e 2539/19 sempre dello stesso tribunale) che hanno ritenuto tale contratto collettivo in contrasto con l'articolo 36 della costituzione, nel punto ove richiede che la retribuzione sia comunque sufficiente a garantire al lavoratore ed alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa. In tali sentenze i giudici hanno ordinato la disapplicazione del contratto collettivo vigilanza privata – servizi fiduciari e ordinato di utilizzare in luogo allo stesso il CCNL multiservizi. Va segnalato che i lavoratori in questione erano precedentemente assunti con il CCNL multiservizi e dopo un passaggio di appalto sono stati assunti, per le medesime mansioni, con il ccnl servizi fiduciari.

Ora le stesse organizzazioni firmatarie del CCNL, visto anche il prolungato stallo del rinnovo dello stesso, hanno avviato una class action contro un colosso del settore vigilanza, finalizzata a chiedere la fine dell'applicazione di questo CCNL. Lo strumento della class action è sicuramente innovativo, e mai prima d'ora era stato tentato per una vertenza in materia di contrattazione collettiva nazionale applicabile. Nelle more di una pronuncia giudiziaria, si suggerisce massima cautela nell'applicazione del CCNL in oggetto e di valutare di avviare un processo di traghettamento delle figure assunte con il CCNL servizi fiduciari verso altri contratti collettivi nazionali del settore.

COMMERCIO

CCNL Commercio.

Acconti su futuri aumenti retributivi

Viene riconosciuta, a partire dal 1° aprile 2023, una somma pari a 30,00 euro lordi mensili calcolata al IV livello, riparametrata sugli altri livelli di inquadramento, da intendersi come incremento della paga base a titolo di acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali.

DIRIGENTI TERZIARIO

CCNL DIRIGENTI TERZIARIO - Variazione del contributo integrativo al Fondo Mario Negri.

Il giorno 1° marzo 2023 è stato sottoscritto da Confcommercio e Manageritalia un verbale di accordo che ha stabilito la modifica dell'aliquota del contributo integrativo destinato al Fondo Mario Negri, a carico del datore di lavoro.

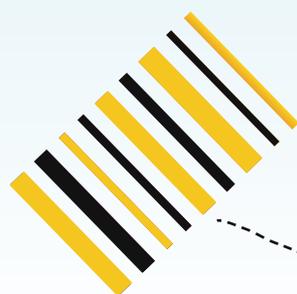
L'accordo sottoscritto dalle parti ha rideterminato ulteriormente le aliquote della contribuzione integrativa a favore del Fondo Mario Negri, **con effetto retroattivo**, come segue:

	CONTRIBUTO INTEGRATIVO A CARICO AZIENDA	
	Aziende NON iscritte all'Organizzazione imprenditoriale stipulante il CCNL	Aziende iscritte all'Organizzazione imprenditoriale stipulante il CCNL
Dal 01.01.2022	2,65%	2,35%
Dal 01.01.2023	2,69%	2,39%

I conguagli dovuti a titolo di contributo integrativo, anche per l'eventuale periodo di indennità sostitutiva del preavviso cadente nel 2022 e 2023, saranno inclusi nel modulo di versamento in scadenza il 28.04.2023, reperibile sull'area riservata azienda del Fondo Mario Negri.



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.



BEE JOBCODE.

Jobcode partecipa al progetto di 3Bee “Adotta un alveare”
un percorso per la tutela delle api e per migliorare il mondo in cui viviamo.

La nostra risposta è To Bee, anzi Bee Jobcode.