

SOMMARIO



I. NEWS 2020	2
Mensilità dicembre, pagamento entro il 12 gennaio 2020	2
Gli F24 del sostituto d'imposta solo attraverso il canale Entrate	2
Congedo di paternità di 7 giorni ma non nella Pa	3
Buoni pasto elettronici esenti Irpef fino a 8 euro	4
Bonus bebè per tutti a prescindere dal reddito.....	4
Auto aziendali, dal 1° luglio 2020 più tasse sui veicoli inquinanti	6
Collocamento mirato: invio del prospetto entro il 31 gennaio	8
In busta paga vantaggio da 80 euro	8
Tutele crescenti, sugli assunti under 35 rimane lo sgravio contributivo triennale	9
Assunzione di giovani NEET fino al 31 dicembre 2019	10
Aspettativa o distacco: adempimenti del datore di lavoro	11
Congedo di maternità dopo il parto: istruzioni operative	11

PER QUALSIASI APPROFONDIMENTO CONTATTARE LO STUDIO

Mensilità dicembre, pagamento entro il 12 gennaio 2020

Entro il 12 gennaio 2020 le aziende sono tenute al pagamento degli stipendi di dicembre dei lavoratori dipendenti, in base al principio della cosiddetta "cassa allargata" che si applica anche ai redditi di lavoro assimilati a quelli di lavoro dipendente. Provvedere al pagamento successivamente al 12 gennaio comporterebbe l'obbligo di effettuare variazioni in aumento sul modello "Redditi". L'art. 51 del Tuir, infatti, pur non essendo vincolante riguardo ai termini entro cui effettuare il pagamento, determina conseguenze fiscali differenti a seconda che il pagamento sia effettuato entro tale data oppure nei giorni successivi. Specularmente ai dipendenti e collaboratori il reddito confluirebbe nell'anno successivo con tutte le variabili relative ai conguagli e al godimento di agevolazioni. Si ricorda inoltre che per i pagamenti effettuati tramite bonifici la data utile è il giorno in cui il percettore entra nella disponibilità delle somme di denaro. Mentre per gli assegni fa fede la data di emissione dello stesso.

Gli F24 del sostituto d'imposta solo attraverso il canale Entrate

Per tutti i crediti gestiti dal sostituto d'imposta va utilizzato esclusivamente il modello F24 presentato tramite i servizi telematici dell'Amministrazione finanziaria.

Lo chiarisce l'agenzia delle Entrate nella risoluzione n. 110 del 31 dicembre 2019, con cui fornisce importanti chiarimenti sull'estensione dell'obbligo di presentazione dell'F24 telematico ai crediti del sostituto d'imposta.

La novità è stata introdotta dall'articolo 3, comma 2, del DL 124/2019, convertito nella legge 157/2019, che ha modificato l'articolo 37, comma 49 bis, del DL 223/2006, inserendo anche i crediti del sostituto tra quelli per fruire dei quali le aziende devono utilizzare i servizi telematici F24 web o F24 on line.

L'obbligo, spiega l'Amministrazione, riguarda tutti i crediti del sostituto, e quindi sia quello da restituzione di eccedenze di ritenute (conguagli a credito), sia quelli da conguaglio da assistenza fiscale (730), ma anche il credito per Bonus Renzi, i crediti per famiglie numerose e per canoni di locazione, fino al credito derivante dalla dichiarazione del sostituto d'imposta.

Questa interpretazione così estensiva si basa sul presupposto che tutti questi crediti dal 2015, per effetto di quanto previsto dall'articolo 15 del DLgs n. 175/2014, non sono più utilizzabili attraverso il meccanismo dello scomputo diretto.

Ma mentre negli esempi illustrati dall'Amministrazione finanziaria il saldo Ires a credito e l'acconto Ires a debito risultano comunque compensabili internamente, e quindi utilizzabili anche attraverso l'F24 presentato con i servizi telematici bancari, al contrario il credito del Bonus Renzi, così come la restituzione di ritenute a seguito di conguaglio a credito, sebbene nascano da ordinarie operazioni di determinazione del prelievo fiscale mensile, sono considerati debiti di natura diversa dalle ritenute fiscali mensili (codice tributo 1001), e in quanto tali obbligano comunque il sostituto a presentare la delega di pagamento tramite Entratel.

In ragione di tale interpretazione l'Agenzia all'interno del provvedimento aggiorna la tabella in precedenza allegata alla risoluzione n. 68/2017, che elenca tutti i codici tributo dei crediti per i quali vige l'obbligo dell'F24 telematico, aggiungendo quelli relativi ai crediti propri del sostituto d'imposta.

A differenza di quanto avviene per altre tipologie di crediti presenti nella tabella (ad esempio, per i crediti Iva, Irpef e imposte sostitutive), per tutti i crediti del sostituto non è prevista la possibilità di utilizzo in compensazione interna e per questo l'ultima colonna della tabella non è compilata.

La risoluzione non fa invece riferimento alla decorrenza del nuovo obbligo alla luce delle recenti indicazioni fornite, decorrenza che in base all'articolo 3, comma 3, del Collegato fiscale era fissata al 27 ottobre 2019, ma che considerando il termine di 60 giorni previsto dallo Statuto del contribuente per consentire l'adeguamento ai nuovi adempimenti si ritiene in vigore dallo scorso 27 dicembre.

La risoluzione omette, altresì, di confermare che il recupero delle somme anticipate da parte dei sostituti è escluso dai vari limiti imposti alle compensazioni (limite annuale di 700mila euro; divieto di compensazione in presenza di debiti iscritti a ruolo di ammontare superiore a 1.500 euro; apposizione del visto di conformità alla dichiarazione fiscale da cui emergono).

La nuova compensazione veicolata tramite i servizi telematici ha un rilevante impatto sull'operatività dei sostituti, in quanto tutti, e quindi anche quelli di piccole dimensioni, dovranno dotarsi dell'apposita funzionalità telematica o delegare l'attività a un intermediario abilitato.

Congedo di paternità di 7 giorni ma non nella Pa

Nel 2020 sale a sette giorni il congedo obbligatorio di paternità, che però, a sette anni e mezzo di distanza dalla sua introduzione, non è ancora fruibile dai lavoratori del comparto pubblico.

Il comma 342 della legge 160/2019, intervenendo sulla legge 232/2016, proroga di un anno e al contempo amplia la portata dell'assenza obbligatoria per i lavoratori dipendenti in occasione della nascita, adozione o affidamento di un figlio.

Dunque quest'anno l'astensione dal lavoro passa dai cinque giorni dell'anno scorso a sette. In aggiunta resta la possibilità di fruire di un ulteriore giorno (congedo facoltativo), però a fronte della rinuncia di una giornata di astensione obbligatoria da parte della madre.

Il congedo deve essere utilizzato, anche frazionato, entro il quinto mese dalla nascita-adozione-affidamento e comporta il riconoscimento di un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, a carico dell'Inps. Il padre ne ha diritto indipendentemente dal diritto della madre al relativo congedo di maternità, purché sia un lavoratore dipendente e del comparto privato.

Infatti ancora oggi non è stato adottato un provvedimento del ministro per la Pubblica amministrazione che renda operativo quanto previsto già dalla legge 92/2012 in materia di congedo di paternità obbligatorio.

Una disparità di trattamento che dovrebbe essere superata, tanto più che entro il 2 agosto 2022 l'Italia dovrà attuare quanto contenuto nella direttiva Ue 2019/1158.

Secondo tale norma il padre, o un secondo genitore equivalente, deve avere diritto a dieci giorni lavorativi di congedo, che in base alla decisione dei singoli Stati potranno essere fruiti o meno anche prima della nascita.

Il congedo obbligatorio, introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015 e poi riproposto con modifiche negli anni successivi, sta riscontrando peraltro un utilizzo crescente, come evidenziato dalla tabella pubblicata a fianco.

Tra il 2014 e il 2018 i beneficiari sono quasi raddoppiati. Minor successo, invece, per il giorno facoltativo aggiuntivo.

L'evoluzione

Num. beneficiari congedo di paternità

ANNO	OBBLIGATORIO	FACOLTATIVO
2014	67.692	8.132
2015	72.803	9.590
2016	93.523	9.236
2017	107.556	868
2018	123.142	4.524

Fonte: Inps

Buoni pasto elettronici esenti Irpef fino a 8 euro

Dal 1° gennaio i buoni pasto elettronici saranno due volte più convenienti di quelli cartacei. Le nuove soglie di esenzione fiscale contenute in manovra prevedono un limite giornaliero non tassabile di 8 euro per i buoni digitali e 4 euro per quelli in formato tradizionale. In sostanza, con le novità diventano meno appetibili i buoni cartacei, ma in compenso risultano ancora più attraenti quelli elettronici. Infatti, il comma 677 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2020 diminuisce l'importo non soggetto a tassazione e a contribuzione dei buoni cartacei dagli storici 5,29 euro (importo a suo tempo fissato in lire, precisamente 10.240 lire) a 4 euro e al contempo aumenta quello non imponibile in capo al lavoratore da 7 a 8 euro per i buoni in forma elettronica. Rimangono invariate, invece, le regole relative alle 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. In questi casi, resta ferma la soglia di non imponibilità fino a 5,29 euro al giorno, e quindi, di fatto, viene differenziato il trattamento delle indennità sostitutive (denaro in busta paga) rispetto alle prestazioni sostitutive (buoni pasto) rese in formato cartaceo. Inoltre, non si registra nessuna modifica sulla possibilità di istituire mense organizzate dal datore di lavoro o gestite da terzi, comprese le convenzioni con i ristoranti, la cui disciplina, peraltro, non prevede limiti fiscali sul costo per coperto.

Per quanto riguarda i titolari-utilizzatori dei buoni, il decreto del Mise 122/2017, che regola la materia dei servizi sostitutivi di mensa, fa riferimento ai prestatori di lavoro subordinato e ai collaboratori. In pratica, la platea dei beneficiari è ampia e possono fruirne tutti i soggetti che percepiscono redditi di lavoro dipendente e assimilato come i tirocinanti, gli stagisti, i giudici tributari, eccetera, compresi gli amministratori delle società, se i relativi compensi sono inquadrabili nei redditi di lavoro dipendente o assimilati di cui all'articolo 50, lettera c--bis), del Tuir (si veda «Il Sole 24 Ore» del 30 novembre 2017).

Come più volte sottolineato dall'agenzia delle Entrate, il regime di favore è assicurato se l'erogazione dei buoni pasto riguarda la generalità dei dipendenti o categorie omogenee di essi (tra le altre, circolare 188/E del 1998). Non è necessario ricorrere alle categorie civilistiche (dirigenti, operai, eccetera), ma è sufficiente che il datore di lavoro adotti un suo specifico criterio per evitare che i ticket siano concessi arbitrariamente o ad personam. Così, ad esempio, potrà essere ritenuto valido assegnarli a tutti i lavoratori che effettuano un particolare turno di lavoro oppure a tutti coloro che hanno un certo livello o una certa qualifica.

Nel caso in cui i buoni abbiano un valore facciale superiore ai limiti fiscali, l'importo imponibile ai fini Irpef e contributivi sarà solo per la parte eccedente la soglia. Ciò potrà accadere, ad esempio, per i tagliandi cartacei da 5,29 euro maturati a partire dal 1° gennaio 2020 e distribuiti dal datore di lavoro come residuo dei blocchetti già acquistati e ancora da smaltire. Invece, per i buoni cartacei ed elettronici erogati entro il 12 gennaio 2020, ma relativi al 2019, si ritiene siano validi i vecchi limiti (rispettivamente 5,29 e 7 euro), in base al principio di cassa allargato.

Bonus bebè per tutti a prescindere dal reddito

In attesa del riordino delle misure a sostegno delle famiglie, il bonus bebè e quello per l'asilo nido nel 2020 diventano più consistenti, quale conseguenza della legge di Bilancio entrata in vigore ieri. Attenzione, però, perché le modifiche siano operative, sempre secondo quanto previsto dalla legge 160/2019, sono necessari «appositi provvedimenti normativi» non meglio precisati.

Il bonus bebè è l'assegno che viene erogato per 12 mesi a partire dalla nascita o dall'entrata in famiglia per adozione o affidamento di un figlio. L'anno scorso è stato erogato solo ai nuclei

familiari con indicatore della situazione economica equivalente minorenni (Isee) non superiore a 25mila euro. L'importo era di 80 euro al mese, raddoppiato se l'Isee non superava i 7mila euro.

Quest'anno nulla cambia per quest'ultima fascia di beneficiari, mentre a chi si colloca oltre 7mila e fino a 40mila euro vengono erogati 120 euro mensili e per chi ha un Isee superiore il bonus è di 80 euro. Dunque l'aiuto viene esteso a tutte le famiglie che nel corso dell'anno registrano un nuovo entrato, mentre in passato è stato riservato ai meno abbienti. Confermata, inoltre, la maggiorazione del 20% degli importi se si tratta di un figlio successivo al primo.

I valori dell'assegno e dell'Isee indicati potrebbero comunque essere modificati in corso d'anno se il numero delle richieste fosse superiore alle previsioni e tale da esaurire la dotazione finanziaria messa a copertura del bonus, pari a 348 milioni di euro nel 2020 e 410 milioni nel 2021.

Le disposizioni relative al bonus bebè contenute nella legge di Bilancio valgono solo per il 2020, ma tutto il sistema degli aiuti alla famiglia (che include anche il bonus alla nascita, pari a 800 euro per tutti) dovrebbe essere riorganizzato nei prossimi mesi, con l'introduzione di un assegno unico a fronte della presenza di figli minorenni.

Non hanno invece scadenza, almeno per il momento, le modifiche relative al bonus asilo nido, consistente in un contributo economico erogato a fronte del pagamento della relativa retta, oppure in una somma in soluzione unica se si introducono forme di supporto presso l'abitazione di residenza nel caso di bambini affetti da gravi patologie croniche.

Il contributo è riconosciuto fino al compimento dei tre anni di età. Nel 2019 l'importo annuale, ma suddiviso in 11 mensilità, è stato di 1.500 euro per tutti. Da quest'anno rimane di 1.500 euro per le famiglie con Isee superiore a 40mila euro, diventa di 2.500 euro se l'Isee è inferiore a 40mila ma superiore a 25mila euro, arriva a 3.000 euro per Isee inferiori.

L'aiuto viene erogato a chi ne fa domanda fino a esaurimento delle risorse disponibili, che sono state elevate e ammontano a 520 milioni di euro nel 2020. Si tratta di un contributo che ha registrato un utilizzo in forte crescita nel corso degli ultimi anni: dalle 108mila domande pari a 45,5 milioni di euro del 2017 si è arrivati a 280mila domande e 265 milioni di euro nei primi nove mesi e mezzo del 2019.

Tuttavia, forse più che con il vincolo della copertura finanziaria, i genitori devono fare i conti con la mancanza di strutture sul territorio, soprattutto in alcune aree del Paese, che di fatto può rendere inutilizzabile l'agevolazione.

Il confronto

Importo annuale in euro. In caso di figlio successivo al primo gli importi sono aumentati del 20%

BONUS BEBÈ

ISEE	ANNO	
	2019	2020
Fino a 7.000 euro	1.920	1.920
Oltre 7.000 e fino a 25.000 euro	960	1.440
Oltre 25.000 e fino a 40.000 euro	0	1.440
Oltre 40.000 euro	0	960

BONUS ASILO NIDO

ISEE	ANNO	
	2019	2020
Fino a 25.000 euro	1.500	3.000
Oltre 25.000 e fino a 40.000 euro	1.500	2.500
Oltre 40.000 euro	1.500	1.500

L'annunciata stretta sui fringe benefit dei veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti e amministratori di società ha ridotto la sua portata ed è stata circoscritta dalla versione della legge di Bilancio approvata definitivamente dal Parlamento ai soli contratti stipulati dal 1° luglio 2020 e per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 160 grammi per chilometro (g/Km di CO₂).

Il nuovo meccanismo

In particolare, per le autovetture, gli autoveicoli per trasporto promiscuo (persone e cose), gli autocaravan - indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del Dlgs 285/1992 -, i motocicli e i ciclomotori, tutti di «nuova immatricolazione», con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a 60 grammi per chilometro (g/Km di CO₂), concessi «in uso promiscuo» (personale e lavorativo) ai dipendenti o agli amministratori di società, con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, l'importo del fringe benefit da tassare (ad Irpef, addizionali e Inps) per l'uso privato del mezzo viene ridotto dall'attuale 30% al 25% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio determinato dall'AcI, che vengono elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al ministero dell'Economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione, entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente a titolo di noleggio del veicolo. Considerando che da luglio 2020, la percentuale di rilevanza per l'uso personale cambia in base all'inquinamento del veicolo, l'AcI dovrà aggiornare queste tabelle.

Va ricordato che queste sono diverse rispetto a quelle da utilizzare per i rimborsi delle spese di trasferta per l'utilizzo dell'auto personale per motivi aziendali (le quali, peraltro, vengono aggiornate semestralmente).

Questa percentuale, da calcolare sui 15mila chilometri per determinare forfettariamente l'uso personale da tassare, viene elevata dal 25% al 30% per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/Km, ma non a 160 g/Km, al 40% (50% dal 2021) per quelli con valori di emissione superiori a 160 g/Km, ma non a 190 g/Km, e al 50% (60% dal 2021), per i veicoli che hanno valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/Km.

I contratti entro il 30 giugno

Per tutti i veicoli, con qualunque valore di emissione di anidride carbonica, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020, invece, resterà in vigore, anche successivamente al 1° luglio 2020, la disciplina prevista dall'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir, vigente al 31 dicembre 2019, quindi, con una percentuale generalizzata del 30% sui 15mila chilometri.

La deducibilità dei costi

Rimangono invariate, invece, le percentuali di «deducibilità dei costi sostenuti per i veicoli aziendali».

In particolare, la deduzione dei costi effettivi sostenuti per l'autovettura (come ad esempio gli ammortamenti, il carburante e le manutenzioni), concessa in uso promiscuo per la maggior parte del periodo d'imposta ad un dipendente, è del 70% (e non del 100% fino a concorrenza del fringe benefit tassato e del 70% per l'eccedenza, per la circolare 18 giugno 2008, n. 47/E, risposta 5.1, in contrasto con la circolare dell'Istituto di ricerca dei dottori commercialisti 12 maggio 2008, n. 1/IR). Fino al 2012 era del 90% (periodo d'imposta in corso al 18 luglio 2012) e fino al 2006 (periodo di

imposta precedente a quello in corso alla data del 27 giugno 2007) l'intero importo tassato come fringe benefit era deducibile (articolo 164, comma 1, lettera b-bis, Tuir).

In caso di assegnazione all'amministratore, invece, la deduzione dei costi è del 100%, nel limite del fringe benefit tassato (il quale è al netto dell'eventuale rimborso pagato dall'amministratore, comprensivo dell'Iva, circolare 23 dicembre 1997, n. 326/E, paragrafo 2.3.2.1 e risoluzione 7 marzo 2000, n. 25/E), mentre l'eccedenza è deducibile al 20% (circolari 10 febbraio 1998, n. 48/E, paragrafo 2.1.2.1 e 13 febbraio 1997, n. 37/E).

La tassazione per dipendenti e datori di lavoro

Regime fiscale delle autovetture assegnate «ad uso promiscuo» per la maggior parte del periodo d'imposta ai dipendenti o agli amministratori. Tassazione in capo all'utilizzatore e deduzione in capo all'azienda

	CONCESSE AI DIPENDENTI	CONCESSE AGLI AMMINISTRATORI
Importo del compenso in natura (fringe benefit) per l'imposizione fiscale e previdenziale	Per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, il fringe benefit è pari al 25% del costo chilometrico delle tariffe Aci, per una percorrenza convenzionale di 15mila chilometri, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente o all'amministratore, comprensivi dell'Iva addebitata (circolare 23 dicembre 1997, n. 326/E, paragrafo 2.3.2.1 e risoluzione 7 marzo 2000, n. 25/E) (articolo 51, comma 4, lettera a, Tuir), se i veicoli hanno valori di emissione di anidride carbonica non superiori a 60 g/Km. La percentuale si alza al 30% se l'emissione di CO ₂ è superiore a 60 g/Km e fino 160 g/Km, al 40% (50% dal 2021) se è superiore a 160 g/Km e fino 190 g/Km e al 50% (60% dal 2021), se è superiore a 190 g/Km. La percentuale resta, come ora del 30%, per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020	
Deduzione dei costi effettivi sostenuti per l'autovettura (quelli di bilancio, come ad esempio gli ammortamenti, il carburante e le manutenzioni) concessa in uso promiscuo	Si deduce il 70% dei costi, se la concessione in uso promiscuo si manifesta per la maggior parte del periodo d'imposta, quindi, non il 100% fino a concorrenza del fringe benefit tassato e il 70% per quelli che lo eccedono (circolare 18 giugno 2008, n. 47/E, risposta 5.1, in contrasto con la circolare dell'Istituto di ricerca dei dottori commercialisti 12 maggio 2008, n. 1/IR)	Si deduce il 100% dei costi, nel limite del fringe benefit tassato (il quale è al netto dell'eventuale rimborso pagato dall'amministratore, comprensivo dell'Iva, circolare 23 dicembre 1997, n. 326/E, paragrafo 2.3.2.1 e risoluzione 7 marzo 2000, n. 25/E), mentre l'eccedenza è deducibile al 20% (circolari 10 febbraio 1998, n. 48/E, paragrafo 2.1.2.1 e 13 febbraio 1997, n. 37/E) (articolo 164, comma 1, lettera b-bis, Tuir)

Collocamento mirato: invio del prospetto entro il 31 gennaio

Scade venerdì 31 gennaio 2020 l'invio telematico del prospetto informativo che fotografa l'organico aziendale in forza al 31 dicembre 2019, da parte delle aziende soggette alla disciplina sul collocamento mirato prevista dalla legge 68 del 1999.

I datori di lavoro interessati dalla norma devono inviare agli uffici competenti entro il 31 gennaio di ogni anno il prospetto informativo approvato con Dm 2.11.2010, che può costituire anche richiesta di avviamento al lavoro dei disabili. Da questo prospetto risultano, tra le altre informazioni,

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti,
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva,
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

L'obbligo è in capo ai datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti - soglia che concorre dunque a formare la base di computo - per i quali, rispetto alla situazione occupazionale rilevata al 31.12 dell'anno che precede l'invio del modello, risulta modificata l'entità dell'obbligo di riserva da assolvere.

Qualora l'azienda non abbia subito cambiamenti nella situazione occupazionale già comunicata, il prospetto non va presentato, così come previsto da Ministero del lavoro e Anpal, con nota 454 del 23 gennaio 2017.

E' sempre opportuno ricordare, che le variazioni dell'organico aziendale - intervenute dopo l'ultimo invio del prospetto informativo – qualora non determinino una modificazione dell'entità della quota da destinare a soggetti disabili, non comportano l'invio di un nuovo prospetto annuale.

Come già noto, l'invio telematico è effettuato esclusivamente con utilizzo dei servizi informatici messi a disposizione da Regioni e province autonome, identificabili in un'apposita sezione del sito istituzionale www.lavoro.gov.it.

E' importante infine ricordare che in presenza di scopertura, il datore di lavoro è tenuto a presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni.

Ciò significa che l'obbligo di assunzione del soggetto disabile si attiva immediatamente, già con l'assunzione della quindicesima unità, senza poter attendere, come accadeva in passato, una nuova assunzione successiva alla quindicesima.

In busta paga vantaggio da 80 euro

La riduzione del cuneo fiscale dovrebbe portare nelle tasche dei lavoratori da un minimo di 40 euro al mese a un massimo di 80 euro al mese in base alle scelte che saranno adottate dal governo a partire da gennaio.

La legge di bilancio 2020 al momento si limita a dare attuazione a interventi finalizzati alla riduzione del carico fiscale sulle persone fisiche, istituendo 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.

La riduzione del cuneo fiscale dovrebbe decorrere dal 1° luglio 2020. Quindi sei mesi di riduzione nel 2020 e l'intero anno a partire dal 2021.

L'ipotesi sul tavolo prevede che la riduzione del cuneo fiscale riguardi la stessa platea di lavoratori oggi interessata dal bonus Renzi, vale dire coloro che hanno un reddito da 8.000 euro circa a 26.600. Si tratta di circa 10 milioni di lavoratori. A questi dovrebbe aggiungersi la platea di lavoratori che possiedono un reddito tra 26.600 a 35.000 euro. In questo caso, i lavoratori

sarebbero altri 4,5 milioni. In questa ipotesi, il vantaggio in busta paga dovrebbe salire a 80 euro al mese e quindi, circa 500 euro per l'anno 2020 e quasi 1.000 euro a partire dal 2021.

L'attuazione dovrebbe avvenire con appositi provvedimenti normativi (si veda l'articolo in alto) da approvare nel primo semestre 2020 nei limiti delle risorse stanziare. È comunque previsto che questi provvedimenti possano eventualmente incrementare lo stanziamento laddove i saldi di finanza pubblica dovessero consentirlo.

In Italia ogni anno vengono corrisposte circa 330 miliardi di retribuzioni nel settore privato a fronte delle quali vengono pagati oneri previdenziali per circa 100 miliardi. Pertanto, in funzione dello stanziamento stabilito la riduzione cuneo dovrebbe essere di circa 1% per l'anno 2020 e di circa 1,5% per gli anni a partire dal 2021.

Altri temi sul tavolo sono il salario minimo e la legge sulla rappresentanza. Quanto al salario minimo, una ipotesi di soluzione normativa è quella di applicarlo a tutte le aziende anche se applicano i contratti collettivi nazionali comparativamente più rappresentativi. Ma una soluzione alternativa potrebbe essere quella di applicare il salario minimo solo nelle aziende che non applicano i contratti comparativamente più rappresentativi.

In questo contesto, quindi, potrebbe essere indispensabile disciplinare i criteri per definire in modo chiaro quali siano i contratti "genuini" e quelli che non lo sono con la legge sulla rappresentanza. Ad ogni modo il confronto già si preannuncia molto complesso.

Tutele crescenti, sugli assunti under 35 rimane lo sgravio contributivo triennale

Anche nel 2019 e 2020 sarà possibile per i datori di lavoro privati beneficiari della riduzione contributiva per l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, con contratto a tutele crescenti, di soggetti fino a 35 anni non compiuti, che non abbiano mai lavorato in forma stabile.

La previsione è contenuta nell'articolo 1, comma 10 della legge 160/2019 (Bilancio 2020). La disposizione in commento, attraverso un drafting normativo, interviene a definire e armonizzare l'incentivo in favore dell'occupazione giovanile. Ricordiamo che la legge 205/17 ha previsto (articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 115) un abbattimento strutturale del 50% degli oneri contributivi datoriali (premio Inail escluso) entro il tetto massimo di 3mila euro annui, in favore dei datori di lavoro privati (con esclusione di quelli domestici), per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018, di giovani - i quali siano privi di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato - che non hanno compiuto il trentesimo anno di età. Per il solo anno 2018, la stessa legge ha esteso il limite anagrafico a 35 anni non compiuti.

Successivamente, in sede di conversione del DL 87/18 (cosiddetto decreto dignità) la legge 96/2018 all'articolo 1 bis, ha previsto un incentivo analogo, per il biennio 2019-2020, relativamente alle assunzioni di under 35. Per la piena operatività di detta norma, tuttavia, la legge prevedeva l'emanazione di un apposito decreto ministeriale. Le due disposizioni hanno subito suscitato dibattito negli addetti ai lavori che si sono interrogati, tra l'altro, circa l'autonomia o meno della norma del 2019.

L'intervento della legge di bilancio 2020 mette a posto le tessere del puzzle.

In base alle modifiche introdotte dal comma 10, si estende alle assunzioni effettuate negli anni 2019 e 2020 il limite anagrafico più elevato di 34 anni e 364 giorni, già previsto per le assunzioni effettuate nel 2018 e, parallelamente, si abroga una disciplina transitoria (quella prevista dalla legge 96/2019), la quale, in realtà, non era mai decollata per l'assenza della prevista regolamentazione.

L'entità dello sgravio

La novella, infine, permette anche di confermare, per il biennio 2019-2020, la maggiore ampiezza dello sgravio, che per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, potrà azzerare il carico contributivo datoriale, entro il limite massimo di 8.060 euro su base annua. Nelle rimanenti aree del territorio nazionale, l'incentivo resta fissato al 50% della contribuzione a carico dell'azienda, nei limiti di 3mila euro annui.

Stante l'armonizzazione della disposizione, ci sembra il caso di ricordare alcune delle principali caratteristiche della misura.

La durata dello sgravio

La riduzione contributiva ha una durata massima di 36 mesi e premia le assunzioni a tempo indeterminato con contratto a tutele crescenti; restano escluse, quindi, le assunzioni di dirigenti, nonché i rapporti di lavoro di tipo domestico.

Condizione essenziale per il diritto all'incentivo è che il soggetto avviato al lavoro non sia mai stato occupato, in precedenza, con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il caso dell'apprendistato

Fanno eccezione i rapporti di apprendistato - instaurati con altro datore di lavoro, diverso da quello che esegue la nuova assunzione - che non siano proseguiti con il mantenimento in servizio dell'interessato.

La facilitazione soggiace al rispetto dei principi generali in materia di incentivi declinati dall'articolo 31 del Dlgs 150/15. Se il rapporto agevolato cessa, il lavoratore può essere assunto da un altro datore di lavoro anche oltre il limite di età previsto e chi instaura il rapporto può fruire dell'esenzione per i mesi mancanti al compimento del triennio.

Nel rispetto delle condizioni generali di accesso, il beneficio è previsto anche per le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine; in tal caso, il requisito anagrafico (under 35) deve essere posseduto al momento della conversione del rapporto.

Assunzione di giovani NEET fino al 31 dicembre 2019

Con l'anno 2020, salvo eventuali proroghe o prolungamenti dell'ultima ora, terminerà l'agevolazione a favore dell'assunzione di giovani NEET di età compresa tra i 16 e i 29.

Con il termine NEET (Not in Education, Employment or Training) si identificano quei giovani che siano esclusi sia dal mondo del lavoro sia dal mondo scolastico o di formazione e chi siano iscritti al c.d. Programma Garanzia Giovani.

Dato il critico fenomeno della disoccupazione giovanile, negli ultimi anni il Legislatore ha introdotto agevolazioni contributive poste a favore dei datori di lavoro che provvedessero ad assumere tale tipologia di soggetti.

Così anche per i giovani NEET, prima il Decreto ANPAL n. 3 del 2 gennaio 2018, poi il Decreto n. 581 del 28 dicembre 2018, hanno regolamentato un'agevolazione volta a favorire le assunzioni di soggetti rientranti nel programma di garanzia giovani.

Il predetto incentivo è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, nonché per i rapporti di apprendistato professionalizzante ed è riconosciuto anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione di un vincolo associativo con una cooperativa lavoro. Sono agevolati sia i rapporti di lavoro full time sia i rapporti di lavoro part time.

Il beneficio consiste all'esonero totale della contribuzione di carattere previdenziale nel limite massimo di euro 8.060 su base annua.

Come previsto dal Decreto n. 581/2018 l'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019. Tale indicazione pertanto, salvo eventuali proroghe, esclude che le agevolazioni effettuate nel 2020 di giovani NEET possano scontare l'agevolazione contributiva in parola.

E' tuttavia utile ricordare che le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2019, nel rispetto di tutte le condizioni della norma agevolativa, potranno essere agevolate, infatti la stessa INPS con circolare n. 54/2019 ha ricordato che l'incentivo deve essere fruito, pena decadenza, entro il termine perentorio del 28 febbraio 2021, e pertanto l'ultima competenza utile per sfruttare il beneficio sarà la paga di gennaio 2021.

Aspettativa o distacco: adempimenti del datore di lavoro

Con il messaggio n. 3971 del 31 ottobre 2019, l'Inps riassume gli adempimenti del datore di lavoro nel caso in cui il rapporto di lavoro risulti sospeso per aspettativa o distacco sindacale del lavoratore, ovvero per aspettativa per cariche pubbliche elettive.

La revisione organica della materia – si spiega nel provvedimento - ha reso necessaria l'introduzione dell'onere di presentazione della denuncia mensile UniEmens - pur in assenza di contribuzione - contenente l'indicazione degli elementi utili agli accrediti figurativi connessi alla funzione sindacale o pubblica/elettiva esercitata. A decorrere dalla competenza gennaio 2020 – si segnala - la comunicazione con flusso UniEmens diventerà canale esclusivo. I dati dichiarati nel flusso faciliteranno le istruttorie dei connessi accrediti figurativi e le verifiche di legittimità sul versamento della contribuzione aggiuntiva per i sindacalisti e sostituiranno le attestazioni cartacee ora prodotte all'ente previdenziale. Ne deriva che l'assenza di flussi UniEmens nel periodo di aspettativa o distacco renderà impossibile il relativo accredito figurativo a favore del lavoratore e qualificherà nel contempo illegittima l'eventuale contribuzione aggiuntiva versata dal sindacato.

Congedo di maternità dopo il parto: istruzioni operative

L'Inps, con circolare n. 148 del 12 dicembre 2019, ha offerto nuove istruzioni per la fruizione del congedo di maternità e paternità esclusivamente dopo il parto: la Legge di Bilancio 2019 ha, infatti, riconosciuto alle lavoratrici, in alternativa alle modalità tradizionali, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i 5 mesi successivi allo stesso. La gestante può esercitare la facoltà di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto, se un medico specialista del Ssn 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.

La documentazione sanitaria deve essere acquisita dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza e deve attestare l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto, qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

La circolare contiene, inoltre, esempi esplicativi circa i riferimenti temporali da rispettare e la durata del congedo di maternità. Nella stessa circolare vengono forniti anche chiarimenti in merito alle attestazioni che dovranno essere prodotte dal datore di lavoro entro la fine del settimo mese di gravidanza e le istruzioni in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta.