

L review



TeamSystem Labour review

| n. 265

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem®

Perché rendere cartaceo ciò che nasce digitale?

Da oggi c'è **TeamSystem Digital Sign**, la soluzione per firmare elettronicamente i documenti, in piena conformità con le norme eIDAS e in completa sicurezza (Banking Security Level).

Gestisce la **firma qualificata** per documenti come bilanci e contratti e la **firma avanzata** per le dichiarazioni. È prevista inoltre la **firma automatica** qualificata per sottoscrivere documenti come il LUL e la **firma grafometrica**.

TeamSystem Digital Sign è integrata con TeamSystem Studio per l'invio in sottoscrizione dei documenti elaborati dal gestionale di Studio.

Per maggiori informazioni:

www.teamsystem.com/digital-sign

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Omesso versamento della quota contributiva ai Fondi di previdenza complementare	11
Bonus asilo nido: istanze 2020	14
Schede operative	
Aziende interessate dai nuovi obblighi per appalti	18
Appalti e Durf	22
Riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente	24
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali gennaio 2020	26
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di aprile	27

Rapporto di lavoro

Coronavirus: emergenza estesa a tutto il territorio nazionale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 60 dell'8 marzo 2020 il D.P.C.M. 8 marzo 2020 contenente ulteriori disposizioni attuative del D.L. 6/2020, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Il D.P.C.M. ha introdotto un sistema di mobilità ridotta in Lombardia e in 14 Province (Modena, Parma, Piacenza, Reggio nell'Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, Alessandria, Asti Novara, Verbanco-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso e Venezia), dove occorre evitare spostamenti in entrata e in uscita, a eccezione di comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità e spostamenti per motivi di salute.

Sulla G.U. n. 62 del 9 marzo 2020 è stato pubblicato il D.P.C.M. 9 marzo 2020, che ha esteso le disposizioni impartite con D.P.C.M. 8 marzo 2020 all'intero territorio nazionale. In sintesi, è necessario rimanere a casa il più possibile. Si potrà uscire solo per comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità, spostamenti per motivi di salute.

D.P.C.M. 8/3/2020, G.U. 8/3/2020, n. 59; D.P.C.M. 9/3/2020, G.U. 9/3/2020, n. 62

D.P.C.M. 4 marzo 2020: smart working semplificato esteso a tutto il periodo di durata dell'emergenza

È stato pubblicato sulla G.U. n. 55 del 4 marzo 2020 il D.P.C.M. 4 marzo 2020, che ha esteso la possibilità, per tutto il territorio nazionale, di applicare il lavoro agile semplificato per tutta la durata dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19.

D.P.C.M. 4/3/2020, G.U. 4/3/2020, n. 55

Coronavirus: in G.U. il D.L. recante provvedimenti a sostegno di imprese e lavoratori

È stato pubblicato sulla G.U. n. 53 del 2 marzo 2020 il D.L. 2 marzo 2020, n. 9, che ha previsto misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

D.L. 2/3/2020, n. 9, G.U. 2/3/2020, n. 53

Coronavirus: lavoro agile semplificato per le imprese di tutta Italia

È stato pubblicato sulla G.U. n. 52 del 1° marzo 2020 il D.P.C.M. 1° marzo 2020, che ha recepito e prorogato alcune misure già adottate per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e ne ha introdotto ulteriori. In particolare, è estesa alle imprese di tutto il territorio nazionale la possibilità di attivare automaticamente la modalità di lavoro agile (c.d. smart working) ai propri dipendenti, anche in assenza di un accordo individuale.

D.P.C.M. 1/3/2020, G.U. 1/3/2020, n. 52

Coronavirus: dal Garante privacy no a iniziative "fai da te" nella raccolta dei dati

Il Garante privacy, con comunicato stampa del 2 marzo 2020, ha precisato che i datori di lavoro devono astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa.

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Al riguardo, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha recentemente fornito indicazioni operative circa l'obbligo per il dipendente pubblico e per chi opera a vario titolo presso la P.A. di segnalare all'Amministrazione di provenire da un'area a rischio. In tale quadro, il datore di lavoro può invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, tali

comunicazioni agevolando le modalità di inoltro delle stesse, anche predisponendo canali dedicati; permangono, altresì, i compiti del datore di lavoro relativi alla necessità di comunicare agli organi preposti l'eventuale variazione del rischio "biologico" derivante dal coronavirus per la salute sul posto di lavoro e gli altri adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori per il tramite del medico competente, come, ad esempio, la possibilità di sottoporre a una visita straordinaria i lavoratori più esposti.

Nel caso in cui, nel corso dell'attività lavorativa, il dipendente che svolge mansioni a contatto con il pubblico (ad esempio URP, prestazioni allo sportello) venga in relazione con un caso sospetto di coronavirus, lo stesso, anche tramite il datore di lavoro, provvederà a comunicare la circostanza ai servizi sanitari competenti e ad attenersi alle indicazioni di prevenzione fornite dagli operatori sanitari interpellati.

Garante per la protezione dei dati personali, comunicato stampa, 2/3/2020

Coronavirus: la Fondazione studi illustra come applicare lo smart working semplificato

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 27 febbraio 2020, ha analizzato il regime derogatorio previsto dall'articolo 2, D.P.C.M. 25 febbraio 2020, che ha esteso la possibilità di avvalersi del lavoro agile nelle zone interessate dal coronavirus. L'approfondimento si sofferma sull'ambito territoriale a cui fanno riferimento le norme, sulle modalità applicative del lavoro agile automatico e provvisorio e, in particolare, sulle criticità legate a quest'ultima modalità.

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 2 marzo 2020, alla luce della pubblicazione del D.P.C.M. 1° marzo 2020 in G.U. n. 52/2020, ha integrato il documento pubblicato in data 27 febbraio 2020, analizzando le nuove modalità applicative del lavoro agile, ora esteso a tutte le Regioni italiane.

Con successivo approfondimento del 5 marzo 2020, la Fondazione studi ha ulteriormente implementato i precedenti approfondimenti, per recepire le novità del D.M. 4 marzo 2020.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 27/2/2020;

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 2/3/2020;

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 5/3/2020

Coronavirus: ulteriori disposizioni sul lavoro agile

È stato pubblicato sulla G.U. n. 47 del 25 febbraio 2020 il D.P.C.M. del 25 febbraio 2020, che attua alcune delle misure previste dal D.L. 6/2020.

In particolare, è stabilito che la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli 18-23, L. 81/2017, è applicabile in via provvisoria, fino al 15 marzo 2020, per i datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria, e per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori, a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22, L. 81/2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito Inail.

Il Ministero del lavoro, con notizia del 24 febbraio 2020, aveva precisato che in questi casi, nella procedura telematica obbligatoria disponibile su cliclavoro.gov.it, l'accordo individuale è sostituito da un'autocertificazione che il lavoro agile si riferisce a un soggetto appartenente a una delle aree a rischio. Nel campo "data di sottoscrizione dell'accordo", va inserita la data di inizio dello smart working.

Il D.P.C.M. 25 febbraio 2020 ha previsto, infine, la soppressione dell'articolo 3, D.P.C.M. 23 febbraio 2020.

D.P.C.M. 25/2/2020, G.U. 25/2/2020, n. 47

Assenze dal lavoro per coronavirus: le indicazioni della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 24 febbraio 2020, ha offerto indicazioni per la gestione delle assenze dal lavoro dei lavoratori a causa della diffusione del contagio da coronavirus, illustrando le diverse casistiche che si possono prospettare nella gestione dei rapporti di lavoro. I lavoratori, infatti, possono assentarsi dal lavoro per quarantena, malattia o paura del contagio. I datori di lavoro, inoltre, possono decidere di chiudere le loro aziende e le Autorità pubbliche possono emanare ordinanze che prevedano il divieto di circolazione. La Fondazione studi ipotizza alcune situazioni che potrebbero realizzarsi nei territori interessati dal virus e a cui prestare attenzione per gestire correttamente i rapporti di lavoro.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 24/2/2020

Coronavirus: in G.U. i Decreti per la gestione dell'emergenza

È stato pubblicato, sulla G.U. n. 45 del 23 febbraio 2020, il D.L. 6 del 23 febbraio 2020, contenente misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in vigore dal 23 febbraio stesso. Nella medesima G.U. è stato pubblicato anche il D.P.C.M. 23 febbraio 2020, contenente disposizioni attuative del D.L. 6/2020.

Il D.P.C.M. consente il ricorso allo smart working, anche in assenza di accordo individuale, nelle aree considerate a rischio per l'emergenza coronavirus.

D.L. 23/2/2020, n. 6, G.U. 23/2/2020, n. 45; D.P.C.M. 23/2/2020, G.U. 23/2/2020, n. 45

Richiesta di intervento ispettivo da parte del lavoratore: disponibile il modulo

L'INL, con notizia del 2 marzo 2020, ha comunicato che è disponibile nella sezione modulistica del proprio sito il Modulo INL 31 - Richiesta di intervento ispettivo, che il lavoratore può utilizzare per richiedere un accesso ispettivo per regolarizzazione del rapporto di lavoro, spettanze economiche o altre irregolarità, quali orari e tempi di lavoro, pause e riposi, videosorveglianza.

INL, notizia, 2/3/2020

Lavoratori agricoli: on line il quarto elenco di variazione 2019

L'Inps, con notizia del 2 marzo 2020, ha comunicato che dal 10 marzo 2020 sarà possibile consultare on line il quarto elenco di variazione 2019 dei lavoratori agricoli. L'elenco sarà visualizzabile fino al 25 marzo.

Inps, notizia, 2/3/2020

Tfr: indice di rivalutazione di gennaio 2020

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2019, per il mese di gennaio 2020 è pari a 0,271341. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di gennaio è pari a 102,7.

Istat, comunicato stampa, 21/2/2020

Comunicazione lavoro intermittente nel settore dello spettacolo

INL e Ministero del lavoro, con lettera circolare n. 1311 del 12 febbraio 2020, hanno offerto chiarimenti in merito alle comunicazioni di utilizzo di prestazioni lavorative rese in modalità intermittente da parte di lavoratori dello spettacolo. Il documento chiarisce che l'obbligo del datore di lavoro di comunicare la chiamata del lavoratore intermittente nel settore dello spettacolo - prima dell'inizio della prestazione - non può più essere assolto mediante la richiesta del certificato di agibilità. Pertanto, la comunicazione andrà effettuata secondo le modalità di trasmissione previste per la generalità dei datori di lavoro attraverso il modello UNI-Intermittente.

INL, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, lettera circolare, 12/2/2020, n. 1311

Metalmecanica industria: ultrattività del Ccnl

Federmeccanica, con comunicato del 10 febbraio 2020, ha reso noto che il Ccnl Metalmecanica industria del 26 novembre 2016, a decorrere dal 1° gennaio 2020, è entrato in regime di ultrattività e, pertanto, continua a produrre gli stessi effetti così come definiti dalle rispettive norme contrattuali.

Federmeccanica, comunicato, 10/2/2020

Contributi e fisco

Fondo previdenza complementare e benefici contributivi: l'analisi della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 3 marzo 2020, ha esaminato le disposizioni della nota INL n. 1436/2020, relativa all'omesso versamento, da parte del datore di lavoro, della quota contributiva ai Fondi di previdenza complementare.

L'approfondimento richiama la normativa di riferimento e si sofferma, in particolare, sulle conseguenze per la regolarità contributiva in caso di omesso versamento della quota ai Fondi complementari.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 3/3/2020

Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali: Decreto in G.U.

È stato pubblicato in G.U. n. 53 del 2 marzo 2020 il Decreto 27 dicembre 2019 n. 104125 del Ministero del lavoro, che ha istituito presso l'Inps il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali. Il Fondo ha lo scopo di garantire ai dipendenti del settore delle attività professionali, che occupano mediamente più di 3 dipendenti, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali di cui agli articoli 11 e 21, D.Lgs. 148/2015.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Decreto, 27/12/2019, n. 104125, G.U. 2/3/2020, n. 53

Riduzione per prevenzione anno 2020: istruzioni per la presentazione della documentazione probante

L'Inail, con istruzione operativa del 2 marzo 2020, ha chiarito che sono valide tutte le domande per la riduzione del tasso per prevenzione inoltrate entro le ore 24:00 del 2 marzo 2020, anche se prive della documentazione probante, tenuto conto delle difficoltà gestionali e operative delle imprese derivanti dalle misure adottate per il contenimento e la gestione dell'emergenza sanitaria legata alla COVID-19.

La documentazione richiesta ai fini della riduzione può essere inoltrata successivamente, secondo le ulteriori istruzioni che verranno fornite.

Resta fermo il differimento degli adempimenti in materia di premi assicurativi, previsto dai provvedimenti governativi, per i soggetti per i quali è stata disposta la sospensione dell'attività lavorativa in determinate aree territoriali.

Inail, istruzione operativa, 2/3/2020

Coronavirus: sospensione versamenti e adempimenti tributari nelle zone interessate dall'emergenza

È stato pubblicato sulla G.U. n. 48 del 26 febbraio 2020 il Decreto Mef 24 febbraio 2020, che interviene sugli adempimenti a carico dei contribuenti residenti nelle zone interessate dal D.P.C.M. 23 febbraio 2020, recante Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza dal virus COVID-19.

Vengono sospesi i versamenti delle imposte, delle ritenute e gli adempimenti tributari scadenti nel

periodo compreso fra il 21 febbraio e il 31 marzo 2020 per i contribuenti e le imprese residenti o che operano negli 11 Comuni interessati dalle misure di contenimento del contagio da coronavirus. La sospensione riguarda anche le cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione e quelli conseguenti ad accertamenti esecutivi.

Mef, D.M. 24/2/2020, G.U. 26/2/2020, n. 48

Rivalutazione Anf e assegno di maternità concessi dai Comuni

L'Inps, con circolare n. 31 del 25 febbraio 2020, ha comunicato la rivalutazione, per l'anno 2020, dell'assegno per il nucleo familiare e dell'assegno di maternità concessi dai Comuni e i limiti di reddito.

Inps, circolare, 25/2/2020, n. 31

Recupero sulle prestazioni in corso di pagamento degli indebiti da prestazioni a sostegno del reddito

L'Inps, con messaggio n. 734 del 25 febbraio 2020, ha offerto precisazioni relativamente alle modalità di recupero degli indebiti da prestazioni a sostegno del reddito sulle prestazioni in corso di pagamento.

L'Istituto precisa che, in attesa dell'emanazione di uno specifico regolamento recante i criteri, i termini e le modalità di gestione del recupero dei crediti derivanti da indebiti non pensionistici, alle prestazioni a sostegno del reddito possano applicarsi, in quanto compatibili, le disposizioni del Regolamento recante i criteri, i termini e le modalità di gestione del recupero dei crediti Inps derivanti da indebiti pensionistici e da trattamenti di fine servizio/fine rapporto nelle fasi antecedenti l'iscrizione a ruolo, approvato con determinazione presidenziale n. 123/2017.

Inps, messaggio, 25/2/2020, n. 734

Proroga e ampliamento congedo obbligatorio padri lavoratori dipendenti e proroga congedo facoltativo

L'Inps, con messaggio n. 679 del 21 febbraio 2020, ha comunicato che l'articolo 1, comma 342, lettera a), L. 160/2019, ha stabilito che le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti si applicano anche alle nascite e a adozioni/affidamenti avvenute nell'anno 2020 (1° gennaio-31 dicembre). Inoltre, per effetto dell'articolo 1, comma 342, lettera b), L. 160/2019, la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2020, a 7 giorni, da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Sono tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Inps, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto: in tale ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunicherà all'Inps le giornate di congedo fruito attraverso il flusso UniEmens.

Inoltre, l'Istituto ricorda che l'articolo 1, comma 342, lettera c), L. 160/2019, ha prorogato, per l'anno 2020, la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Inps, messaggio, 21/2/2020, n. 679

IO Lavoro: estesi gli incentivi cumulabili

L'Anpal, con Decreto 66 del 21 febbraio 2020, ha previsto la cumulabilità dell'Incentivo Lavoro con l'esonero per l'assunzione stabile di giovani fino a 35 anni di età, previsto dalla L. 160/2019, nel

limite massimo di 8.060 euro su base annua.

Si rimane in attesa della circolare Inps che indichi le modalità di richiesta.

Anpal, Decreto, 21/2/2020, n. 66

Enasarco: minimali e massimali 2020

Enasarco, con notizia del 19 febbraio 2020, ha comunicato gli importi dei minimali contributivi e dei massimali provvigionali 2020 per agenti monomandatari e plurimandatari, validi a decorrere dal 1° gennaio 2020.

Enasarco, notizia, 19/2/2020

Rivalutati l'assegno per il nucleo familiare e l'assegno di maternità per l'anno 2020

È stato pubblicato sulla G.U. n. 40 del 18 febbraio 2020 il comunicato della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante la rivalutazione, per l'anno 2020, della misura e dei requisiti economici dell'assegno per il nucleo familiare numeroso e dell'assegno di maternità:

- l'assegno mensile per il nucleo familiare è pari a 145,14 euro;
- l'assegno mensile di maternità per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento è pari a 348,12 euro.

Presidenza del Consiglio dei Ministri, comunicato, G.U., 18/2/2020, n. 40

Omesso versamento della quota contributiva ai Fondi di previdenza complementare

L'INL, con nota n. 1436 del 17 febbraio 2020, ha offerto chiarimenti in merito ai casi di omesso versamento, da parte del datore di lavoro, della quota contributiva ai Fondi di previdenza complementare. L'ipotesi del mancato versamento di parte dei contributi previsti dalle fonti istitutive del Fondo prescelto integra un inadempimento contrattuale del datore di lavoro, pertanto il lavoratore potrà agire innanzi al giudice civile per la tutela della propria posizione contrattuale.

Pertanto, laddove il datore di lavoro non abbia effettuato il versamento dei contributi nella misura di cui sopra al Fondo di previdenza complementare e abbia comunque ridotto il proprio onere contributivo omettendo i versamenti dovuti al Fondo di garanzia, si configura una violazione di Legge che legittima il recupero degli sgravi contributivi eventualmente fruiti in applicazione del suddetto articolo 1, comma 1175, L. 296/2006.

INL, nota, 17/02/2020, n. 1436

Impatriati: non cumulabili studio e lavoro per il raggiungimento dei 24 mesi

L'Agenzia delle entrate, con principio di diritto n. 4 del 14 febbraio 2020, in riferimento al regime speciale per i lavoratori impatriati applicabile a coloro che hanno trasferito la residenza in Italia entro il 30 aprile 2019, ha precisato che, ai fini del raggiungimento dei 24 mesi fuori dall'Italia, non è possibile cumulare il periodo di studio con quello di lavoro, essendo necessario che l'attività lavorativa ovvero quella di studio si siano protratte per almeno 24 mesi.

Relativamente all'attività di studio, è stato ribadito che il requisito dello svolgimento negli ultimi 24 mesi è soddisfatto a condizione che il soggetto consegua la laurea o altro titolo accademico post lauream aventi la durata di almeno 2 anni accademici.

Agenzia delle entrate, principio di diritto, 14/2/2020, n. 4

Ritenute fiscali negli appalti: prime indicazioni

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 1/E del 12 febbraio 2020, ha offerto i primi chiarimenti sull'applicazione dell'articolo 4, D.L. 124/2019, in caso di appalto, in particolare in riferimento alle ritenute fiscali, secondo quanto previsto dal nuovo articolo 17-bis, D.Lgs. 241/1997.

La circolare illustra gli adempimenti che devono essere attuati da committenti, appaltatori, subap-

paltatori, affidatari e dagli altri soggetti compresi nella disciplina, e chiarisce alcuni aspetti relativi al regime sanzionatorio in caso di non corretta determinazione ed esecuzione delle ritenute e di tardivo versamento.

Agenzia delle entrate, circolare, 12/2/2020, n. 1/E

Malattie professionali contratte per esposizione all'amianto: pensione di inabilità

È stato pubblicato sulla G.U. n. 34 dell'11 febbraio 2020 il Decreto 16 dicembre 2019 del Ministero del lavoro, recante i criteri e le modalità per la concessione della pensione di inabilità in favore dei soggetti che abbiano contratto malattie professionali a causa dell'esposizione all'amianto.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Decreto, 16/12/2019, G.U. 11/2/2020, n. 34

Sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center

L'Inps, con circolare n. 21 dell'11 febbraio 2020, ha offerto istruzioni operative per la gestione delle misure di sostegno al reddito in favore dei lavoratori del settore dei call center, di cui all'articolo 44, comma 7, D.Lgs. 148/2015, finanziate per l'anno 2019 dall'articolo 26-sexies, D.L. 4/2019. In particolare, l'Istituto fornisce chiarimenti e istruzioni operative per la gestione delle domande di indennità del settore dei call center, nonché le indicazioni tecniche per la corretta compilazione del flusso UniEmens.

Inps, circolare, 11/2/2020, n. 21

IO Lavoro: un nuovo Decreto annulla e sostituisce il D.D. 44/2020

L'Anpal ha emanato il D.D. 52 dell'11 febbraio 2020, che annulla e sostituisce il D.D. 44/2020, istitutivo dell'incentivo IO Lavoro. Le modifiche riguardano l'ambito territoriale in cui il bonus è fruibile e, soprattutto, il regime di compatibilità con altri incentivi.

Anpal, D.D., 11/2/2020, n. 52

Trasporti: campo di applicazione della cassa integrazione

Confetra, con circolare n. 24 dell'11 febbraio 2020, ha fatto il punto sull'ambito di applicazione della cassa integrazione nel settore dei trasporti, chiarendo platee di destinatari e costi aziendali di Cigo, Cigs e Fondo di integrazione salariale (Fis).

Confetra, circolare, 11/2/2020, n. 24

Ammortizzatori sociali: importi massimi 2020

L'Inps, con circolare n. 20 del 10 febbraio 2020, ha riportato la misura, in vigore dal 1° gennaio 2020, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito cooperativo, dell'indennità di disoccupazione NASpI, dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL, dell'indennità di disoccupazione agricola nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

Inps, circolare, 10/2/2020, n. 20

Ritenute redditi da lavoro dipendente prodotto in Italia da soggetto fiscalmente non residente

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 36 del 7 febbraio 2020, ha chiarito che, nel caso di un dipendente fiscalmente residente all'estero che svolga la prestazione presso le sedi dell'azienda in diversi Stati, devono essere operate le ritenute esclusivamente sui redditi prodotti in relazione alle prestazioni lavorative svolte in Italia. L'Agenzia ricorda che, al fine di determinare il reddito di lavoro dipendente imponibile in Italia, occorre fare riferimento al rapporto tra il nu-

mero di giorni durante i quali la prestazione lavorativa è svolta nel nostro Paese e il periodo totale – espresso anch'esso in giorni – che dà diritto a ottenere la retribuzione. Affinché tale criterio sia applicato correttamente, il numero dei giorni indicati al numeratore e al denominatore del rapporto deve essere individuato con criteri omogenei, al netto di festività, weekend e ferie.

La risposta a interpello indica anche la corretta modalità di compilazione della CU – sezione "Dati fiscali" e precisa che, in caso di percipiente residente in uno Stato estero con cui è in vigore una convenzione per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte dirette, il lavoratore dovrà compilare anche la sezione "Altri Dati" per indicare l'ammontare di reddito escluso dalla tassazione.

Agenzia delle entrate, interpello, 7/2/2020, n. 36

Requisiti di accesso al pensionamento dal 1° gennaio 2021

L'Inps, con circolare n. 19 del 7 febbraio 2020, ha reso noto che, a decorrere dal 1° gennaio 2021, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici adeguati agli incrementi alla speranza di vita non saranno ulteriormente incrementati, così come previsto dal D.I. 5 novembre 2019.

Nella circolare sono riportati i requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia, alla pensione anticipata e alla pensione di anzianità con il sistema delle c.d. quote, adeguati agli incrementi della speranza di vita, validi per il biennio 2021-2022.

Inps, circolare, 7/2/2020, n. 19

Proroga Opzione donna: istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 18 del 7 febbraio 2020, ha offerto indicazioni in merito all'esercizio del diritto all'accesso al trattamento pensionistico anticipato c.d. Opzione donna, già disciplinato con D.L. 4/2019, per il quale la Legge di Bilancio 2020 ha prorogato i termini per la maturazione dei requisiti necessari entro il 31 dicembre 2019.

Inps, circolare, 7/2/2020, n. 18

Appalto e subappalto: approvato lo schema di certificato di sussistenza della regolarità fiscale

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 54730 del 6 febbraio 2020, ha approvato lo schema di certificato di sussistenza dei requisiti richiesti dalla Legge in materia di ritenute fiscali in caso di appalto e subappalto, che consente alle imprese appaltatrici o affidatarie o subappaltatrici di evitare l'applicazione delle nuove disposizioni in materia di ritenute. La sussistenza dei requisiti è verificata dall'Agenzia delle entrate sulla base delle risultanze del sistema informativo dell'anagrafe tributaria e sulla base dei dati trasmessi dagli agenti della riscossione.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 6/2/2020, n. 54730

Impatriati: tassazione applicabile

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 26 del 6 febbraio 2020, ha chiarito che, i lavoratori impatriati che si sono trasferiti in Italia entro il 31 dicembre 2015, che hanno già fruito dei benefici fiscali ex L. 238/2010 dal 2011 al 2015 incluso e che hanno esercitato il diritto di opzione ex articolo 16, comma 4, D.Lgs. 147/2015, possono beneficiare del regime fiscale agevolato previsto per i lavoratori impatriati di cui al citato articolo 16 fino al periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2020.

Agenzia delle entrate, interpello, 6/2/2020, n. 26

Lavoratori domestici: contributi 2020

L'Inps, con circolare n. 17 del 6 febbraio 2020, ha comunicato gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2020 per i lavoratori domestici a seguito della variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Sono confermati la minore aliquota dovuta per l'ASpI dai datori di lavoro soggetti al contributo Cuaf e il contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, dovuto per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Inps, circolare, 6/2/2020, n. 17

Incentivo "IO Lavoro" per chi assume giovani o disoccupati

L'Anpal, con Decreto 44 del 6 febbraio 2020, ha istituito il nuovo incentivo occupazionale "IO Lavoro", fruibile dai datori di lavoro privati che assumano con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione o con contratto di apprendistato professionalizzante, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, persone disoccupate in possesso delle seguenti caratteristiche:

- lavoratori di età compresa tra i 16 anni e 24 anni;
- lavoratori con 25 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, ai sensi del Decreto 17 ottobre 2017 del Ministro del lavoro.

L'incentivo spetta laddove la sede di lavoro, per la quale viene effettuata l'assunzione, sia ubicata nelle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), nelle Regioni "più sviluppate" (Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto, Friuli Venezia-Giulia, Provincia Autonoma di Trento, Toscana, Umbria, Marche e Lazio) o nelle Regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza del lavoratore.

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile. L'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2022.

Anpal, Decreto, 6/2/2020, n. 44

Trattamento fiscale di proventi in sostituzione del reddito

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 27 del 6 febbraio 2020, ha illustrato il trattamento fiscale dei proventi conseguiti in sostituzione dei redditi. L'Agenzia precisa che le indennità corrisposte a titolo risarcitorio devono essere ricondotte a tassazione se hanno una funzione sostitutiva o integrativa del reddito del percipiente: pertanto, sono imponibili le somme corrisposte al fine di sostituire mancati guadagni (lucro cessante), sia presenti che futuri del soggetto che le percepisce.

Agenzia delle entrate, interpello, 6/2/2020, n. 27

Tassazione delle stock option ai dipendenti

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 23 del 5 febbraio 2020, ha ricordato che il reddito derivante dall'esercizio dei diritti di opzione per la partecipazione a piani di stock option è riconducibile alla categoria dei redditi di lavoro dipendente prevista dall'articolo 49, Tuir, e disciplinata dall'articolo 51, Tuir, e ha chiarito che il momento impositivo è quello in cui avviene l'acquisizione delle azioni da parte del dipendente.

Agenzia delle entrate, interpello, 5/2/2020, n. 23

Arretrati di lavoro: tassazione separata in caso di mancata indicazione nella sentenza

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 24 del 5 febbraio 2020, ha chiarito che, qualora la sentenza del Tribunale, nel definire gli importi arretrati complessivamente spettanti ai lavoratori ricorrenti in giudizio, nulla disponga in merito all'applicazione di ritenute fiscali, il sostituto d'imposta dovrà assoggettare tali importi a tassazione separata, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), Tuir.

Agenzia delle entrate, interpello, 5/2/2020, n. 24

Omesso versamento della quota contributiva ai Fondi di previdenza complementare INL, nota, 17/2/2020, n. 1436

L'INL, con nota n. 1436 del 17 febbraio 2020, ha offerto chiarimenti in merito ai casi di omesso versamento, da parte del datore di lavoro, della quota contributiva ai Fondi di previdenza complementare. L'ipotesi del mancato versamento di parte dei contributi previsti dalle fonti istitutive del Fondo prescelto integra un inadempimento contrattuale del datore di lavoro, pertanto il lavoratore potrà agire innanzi al giudice civile per la tutela della propria posizione contrattuale. L'INL ritiene, invece, che in tali casi si configuri un'ipotesi di violazione dell'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, secondo cui "a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge (...)". Pertanto, laddove il datore di lavoro non abbia effettuato il versamento dei contributi nella misura di cui sopra al Fondo di previdenza complementare e abbia comunque ridotto il proprio onere contributivo omettendo i versamenti dovuti al Fondo di garanzia, si configura una violazione di Legge che legittima il recupero degli sgravi contributivi eventualmente fruiti in applicazione del suddetto articolo 1, comma 1175, L. 296/2006.

Il testo della nota n. 1436/2020

INL, nota, 17 febbraio 2020, n. 1436

Oggetto: richiesta di intervento concernenti omissione di versamenti ai fondi di previdenza complementare – parere.

In riscontro alla nota con cui codesto IIL fornisce una ipotesi di soluzione al quesito formulato dall'ITL di Milano Lodi concernente i casi di omesso versamento, da parte del datore di lavoro, della quota contributiva ai fondi di previdenza complementare, si espongono le considerazioni che seguono, condivise con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La previdenza complementare è il sistema di previdenza privata che consente di integrare la pensione obbligatoria (o pensione di base) con versamenti volontari. Essa è costituita da una molteplicità di forme pensionistiche (fondi pensione) che raccolgono il risparmio degli iscritti e lo valorizzano attraverso dei rendimenti ottenuti sui mercati finanziari.

L'istituzione delle forme pensionistiche complementari può avvenire secondo le modalità indicate all'articolo 3, D.Lgs. 252/2005, attraverso contratti e accordi collettivi o regolamenti aziendali.

La giurisprudenza ha chiarito la sostanziale differenza tra previdenza obbligatoria (ex lege) e quella integrativa (ex contractu) individuandola "nel carattere generale, necessario e non eludibile delle tutele del primo tipo, a fronte della natura eventuale delle garanzie del secondo, che sono la fonte di prestazioni aggiuntive rivolte a vantaggio esclusivo delle categorie di lavoratori aderenti ai patti incrementativi dei trattamenti ordinari – e in relazione alla quale non opera il principio dell'automatismo delle prestazioni" (Cass. Civ., sez. un., sent. n. 4684/2015).

La natura privatistica della previdenza integrativa emerge dal meccanismo di adesione del lavoratore, che è libero e volontario e dalle modalità di alimentazione del fondo, al quale contribuiscono i destinatari della prestazione ed il datore di lavoro.

L'adesione del lavoratore alla forma pensionistica complementare determina l'insorgenza, per il datore di lavoro, dell'obbligo contributivo a favore del medesimo fondo, secondo le previsioni della fonte collettiva applicabile (modalità e misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore possono essere fissati dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali

– cfr. art. 8, D.Lgs. 252/2005).

L'ipotesi del mancato versamento di parte dei contributi previsti dalle fonti istitutive del fondo prescelto integra, secondo il più recente orientamento giurisprudenziale, un inadempimento contrattuale del datore di lavoro che "dopo aver sottoscritto la domanda del lavoratore di adesione ad un Fondo di previdenza complementare ed aver effettuato le relative trattenute sulla retribuzione dovuta al lavoratore stesso, ometta di versare dette somme in favore del fondo" (Trib. Roma, sez. lavoro, sent. n. 10489/2016). Ne consegue che il lavoratore potrà agire innanzi al giudice civile per la tutela della propria posizione contrattuale.

Sotto il profilo ispettivo, assume rilevanza la decisione delle Sezioni Unite del 9 marzo 2015, n. 4684 che ha definitivamente escluso la natura retributiva del contributo integrativo posto a carico del datore di lavoro dai contratti e accordi collettivi riconoscendone, invece, la natura esclusivamente previdenziale. In particolare, le Sezioni Unite hanno precisato che *"l'obbligo del datore di lavoro di effettuare tali versamenti, nasce, a ben vedere, da un ulteriore rapporto contrattuale, distinto dal rapporto di lavoro subordinato, finalizzato a garantire, in presenza delle condizioni prescritte, il conseguimento di una pensione integrativa rispetto a quella obbligatoria, [...] che costituisce certamente un ulteriore beneficio per il lavoratore; esso tuttavia non modifica i diritti e gli obblighi nascenti da rapporti di lavoro e non incide sulle modalità di erogazione delle indennità di fine rapporto. In sostanza il beneficio derivante al lavoratore dal rapporto di previdenza integrativa non è costituito dai versamenti effettuati dal datore di lavoro, ma dalla pensione che, anche sulla base di tali versamenti, lo stesso potrà percepire. [...] la contribuzione datoriale non entra direttamente nel patrimonio del lavoratore interessato, il quale può solo pretendere che tale contribuzione venga versata al soggetto indicato nello statuto; ed infatti il lavoratore non riceve tale contribuzione alla cessazione del rapporto, essendo solo il destinatario di un'aspettativa al trattamento pensionistico integrativo, aspettativa che si concretterà esclusivamente ove maturino determinati requisiti e condizioni previsti dallo statuto del fondo. Se è vero che il rapporto di previdenza integrativa ha come necessario presupposto l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, è anche vero che l'obbligo del versamento del contributo a carico del datore di lavoro non si pone nei confronti del lavoratore bensì nei confronti del fondo che è poi onerato della erogazione della relativa prestazione"*.

A fronte di tale quadro definitorio, integrativo della normativa di base (cfr. altresì Cass., sez. I, sent. n. 19792/2015; Cass., sez. 6, sent. n. 8228/2013; Cass., sez. lav., n. 8695/2012), si concorda con quanto prospettato in ordine alla impossibilità di adottare la diffida accertativa di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004 in relazione ai versamenti che il datore di lavoro non abbia effettuato. Ciò peraltro anche in considerazione del fatto che il citato art. 12 fa riferimento ai *"crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro"* mentre, nel caso in esame, il creditore dell'obbligazione contributiva non è il lavoratore ma il fondo di previdenza complementare, poi tenuto all'erogazione in suo favore della prestazione previdenziale.

A parere dello scrivente Ufficio in tali casi si configura invece un'ipotesi di violazione dell'articolo 1, comma 1175, della L. 296/2006, secondo il quale *"a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge (...)"*.

Ciò in quanto, il D.Lgs. 252/2005, che detta la disciplina delle forme pensionistiche complementari, come modificato dalla L. 296/2006 prevede, in favore delle aziende che dal 1° gennaio 2007 devono trasferire il Tfr nelle forme pensionistiche complementari, misure compensative per contenere gli effetti finanziari derivanti dallo smobilizzo del Tfr. L'articolo 10, comma 2, del suddetto D.Lgs. 252/2005, così come sostituito dall'articolo 1, comma 764, L. 296/2006, consente infatti una riduzione degli oneri contributivi a carico dell'azienda laddove dispone che *"il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo al Fondo di garanzia previsto dall'articolo 2, della legge 29 maggio 1982, n. 297, e successive modificazioni, nella stessa percentuale di Tfr maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile"*.

Normativa e prassi in evidenza

Pertanto, laddove il datore di lavoro non abbia effettuato il versamento dei contributi nella misura di cui sopra al fondo di previdenza complementare e abbia comunque ridotto il proprio onere contributivo omettendo i versamenti dovuti al Fondo di garanzia si configura una violazione di legge che legittima il recupero degli sgravi contributivi eventualmente fruiti in applicazione del suddetto articolo 1, comma 1175, L. 296/2006.

Bonus asilo nido: istanze 2020 **Inps, circolare, 14/2/2020, n. 27**

L'Inps, con circolare n. 27 del 14 febbraio 2020, ha illustrato le novità introdotte dall'articolo 1, comma 343, L. 160/2019, relativamente alle agevolazioni per la frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché le modalità di presentazione delle domande di accesso per l'anno 2020.

Il testo della circolare n. 27/2020

Inps, circolare, 14 febbraio 2020, n. 27

1. Premessa

Nell'ambito degli interventi normativi in favore delle famiglie l'articolo 1, comma 355, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, ha disposto a partire dal 2016 la corresponsione di un buono di 1.000 euro su base annua, parametrato in undici mensilità, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche. Con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 febbraio 2017, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 90 del 18 aprile 2017, sono state introdotte le disposizioni attuative della citata norma. Successivamente, l'articolo 1, comma 488, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha elevato l'importo del predetto buono a 1.500 euro annui.

Su tale impianto normativo è intervenuto, da ultimo, l'articolo 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Allegato n. 1), che, a decorrere dall'anno 2020, ha ulteriormente incrementato l'importo del contributo portandolo ad un massimo di 3.000 euro, nell'ipotesi in cui il nucleo familiare risulti in possesso di un indicatore della situazione economica equivalente (Isee), di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, (Isee minorenni), in corso di validità, fino a 25.000 euro. L'agevolazione potrà spettare in misura pari a un massimo di 2.500 euro, per i nuclei familiari con un Isee minorenni da 25.001 euro fino a 40.000 euro. Infine, spetterà l'importo minimo di 1.500 euro nell'ipotesi di Isee minorenni oltre la predetta soglia di 40.000 euro, ovvero in assenza dell'Isee.

Con la presente circolare si illustrano le modalità di presentazione delle domande 2020, per l'accesso ai benefici di cui agli articoli 3 e 4 del citato D.P.C.M. 17 febbraio 2017, tenendo conto delle novità introdotte dal predetto articolo 1, comma 343, della legge n. 160/2019.

2. Ambito di applicazione

La domanda per il contributo può essere presentata dal genitore del minore nato o adottato per uno dei seguenti eventi:

- a) pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati (d'ora in poi denominato "Contributo asilo nido");
- b) utilizzo di forme di supporto presso la propria abitazione a favore di bambini, al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche (d'ora in poi denominato "Contributo per introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione").

3. Requisiti del genitore richiedente

Il genitore richiedente deve essere in possesso dei seguenti requisiti (art. 1 del D.P.C.M. del 17 febbraio 2017):

- cittadinanza italiana, oppure di uno Stato dell'Unione europea oppure, in caso di cittadino di Stato extracomunitario, permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo di cui all'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni o una

delle carte di soggiorno per familiari extracomunitari di cittadini dell'Unione Europea previste dagli articoli 10 e 17 del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30. Ai fini del presente beneficio, ai cittadini italiani sono equiparati i cittadini stranieri aventi lo status di rifugiato politico o lo status di protezione sussidiaria (articolo 27, D.Lgs. 251/2007). I cittadini extracomunitari auto-certificano il possesso del titolo di soggiorno inserendone gli estremi nella domanda telematica (numero identificativo attestazione; autorità che lo ha rilasciata; data di rilascio; termine di validità). Le relative verifiche sono effettuate dall'INPS mediante l'accesso alle banche dati rese disponibili dal Ministero dell'Interno e da altre Amministrazioni. Le Strutture dell'Inps potranno richiedere l'esibizione del titolo di soggiorno qualora ciò si renda necessario per esigenze istruttorie;

- residenza in Italia;
- relativamente al beneficio di cui all'articolo 3 del citato D.P.C.M. (Contributo asilo nido) il richiedente è il genitore che sostiene l'onere del pagamento della retta. Per la maggiorazione del bonus, fino ad un massimo di 3.000 euro annui, è necessario essere in possesso dell'Isee calcolato ai sensi dell'articolo 7, D.P.C.M. 159/2013, per le prestazioni rivolte ai minorenni nel nucleo familiare. L'indicatore che verrà preso a riferimento per il calcolo dell'importo della prestazione spettante è quello del minore relativamente al quale è stato richiesto il beneficio. Qualora, tuttavia, il bonus sia richiesto dal genitore che non fa parte del nucleo familiare del minorenne, il beneficio spetterà nei limiti dell'importo di 1.500 euro annui;
- relativamente al beneficio di cui all'articolo 4 del citato D.P.C.M. (Contributo per forme di supporto presso la propria abitazione), è richiesta la convivenza con il minore (articolo 5, D.P.R. 223/1989). Conseguentemente, la maggiorazione del bonus fino ad un massimo di 3.000 euro annui è possibile sulla base dell'Isee minorenni del minore relativamente al quale è stato richiesto il beneficio.

Tutti i suddetti requisiti devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda e devono permanere per tutta la durata della prestazione. Con riferimento ai requisiti autodichiarati in domanda le Strutture territoriali dell'Inps effettuano i controlli ai sensi dell'articolo 71, D.P.R. 445/2000.

In caso di adozione o affidamento preadottivo e con riguardo ai provvedimenti giudiziari, resta fermo quanto previsto con la circolare n. 47/2012 al paragrafo 2. In particolare, se il richiedente non allega alla domanda il provvedimento giudiziario (sentenza definitiva di adozione o provvedimento di affidamento di cui all'articolo 22, L. 184/1983), è necessario che nella domanda stessa siano riportati gli elementi che ne consentano all'Inps il reperimento presso l'Amministrazione che lo detiene (sezione del Tribunale, data di deposito in cancelleria e relativo numero).

In caso di adozioni o affidamenti preadottivi verrà presa in considerazione la data più favorevole tra il provvedimento di adozione e la data di ingresso in famiglia del minore.

Nel caso in cui sia prevista la presenza di un legale rappresentante (ad esempio, se il genitore avente diritto è minorenne o incapace di agire) il PIN del richiedente viene fisicamente rilasciato al legale rappresentante, che effettuerà l'accesso al sistema con i dati identificativi del richiedente e procederà alla presentazione della domanda con i dati dello stesso, fermo restando che i requisiti devono essere, comunque, posseduti dal genitore minorenne o incapace.

4. Tipologie di contributo e modalità di erogazione

Il beneficio può essere corrisposto, previa presentazione della domanda da parte del genitore, per contribuire alle seguenti 2 situazioni:

- a) pagamento delle rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati (c.d. contributo asilo nido);
- b) utilizzo di forme di supporto presso la propria abitazione a beneficio di bambini di età inferiore a tre anni, impossibilitati a frequentare gli asili nido in quanto affetti da gravi patologie croniche (contributo per introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione).

(...)

6. Modalità di presentazione delle nuove domande per l'anno 2020

La domanda deve essere presentata, corredata con la documentazione di cui al successivo paragrafo, esclusivamente in via telematica attraverso uno dei seguenti canali, secondo la tempistica che sarà comunicata con successivo messaggio:

- WEB - tramite il servizio on line dedicato accessibile direttamente dal cittadino in possesso di un PIN INPS dispositivo, di una identità SPID o di una Carta Nazionale dei Servizi (CNS) per l'accesso ai servizi telematizzati dell'Istituto;
- Contact Center multicanale - chiamando da telefono fisso il numero verde gratuito 803 164 o da telefono cellulare il numero 06 164164, a pagamento in base al piano tariffario del gestore telefonico, se in possesso di PIN;
- Patronati - attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi, anche se non in possesso di PIN.

Nella domanda il richiedente dovrà indicare a quale dei seguenti due benefici intende accedere:

- contributo asilo nido;
- contributo per introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione.

Il richiedente che intende fruire del beneficio per più figli deve presentare una domanda per ciascuno di essi.

6.1 Modalità agevolata per il genitore che ha già presentato domanda nel 2019

Per i genitori che abbiano già presentato domanda di bonus nido nel 2019, per la quale sia presente nella procedura Inps la documentazione di spesa valida riferibile ad almeno una delle mensilità da settembre a dicembre 2019, la domanda verrà precompilata sulla base delle informazioni contenute nella richiesta di bonus preesistente.

L'Inps effettuerà tempestiva comunicazione al richiedente dell'esistenza della domanda precompilata avvalendosi a tal fine dei contatti indicati in sede di domanda originaria. Sarà possibile accedere all'istanza precompilata nella procedura on line, mediante le proprie credenziali di accesso (PIN, SPID, CNS) o tramite il patronato per mezzo del quale è stata inoltrata la precedente richiesta.

La domanda 2020 potrà essere pertanto inoltrata confermando o modificando i dati precaricati in procedura, avendo cura di specificare, relativamente al beneficio di cui all'articolo 3, D.P.C.M. 17 febbraio 2017, le mensilità per le quali si intende richiedere il bonus per l'anno 2020 e allegando la documentazione prevista nel paragrafo successivo.

7. Modalità di erogazione dei bonus e documentazione a supporto della domanda

Il bonus richiesto, fino all'importo massimo spettante su base annua, potrà essere erogato nel limite di spesa indicato all'articolo 7, D.P.C.M. 17 febbraio 2017 (che per il 2020 è pari a 520 milioni di euro) secondo l'ordine cronologico di presentazione telematica della domanda.

L'articolo 5 del citato D.P.C.M. prevede che nel caso in cui, a seguito del numero delle domande presentate, venga raggiunto - anche in via prospettica - il suddetto limite di spesa, l'Inps non prenderà in considerazione le ulteriori domande.

Tuttavia, come già evidenziato nei paragrafi precedenti, a partire dal 2020 i benefici in commento sono modulati in base alle fasce Isee di appartenenza, come delineate al precedente paragrafo 4. L'importo erogabile al richiedente, pertanto, a seguito di eventuali variazioni Isee nel corso dell'anno, potrebbe subire anche più rideterminazioni.

Si è reso, dunque, necessario prevedere l'acquisizione in procedura di un numero di domande ulteriori rispetto a quelle che in via prospettica potrebbero comportare il superamento del limite di spesa annualmente erogabile.

Le eventuali domande che in base ai tempi di presentazione, per insufficienza di budget, non potranno essere accolte saranno comunque ammesse ma "con riserva". Qualora a fine anno dovesse residuare somme ancora disponibili, le stesse domande potranno essere recuperate e poste in lavorazione secondo l'ordine di presentazione acquisito.

All'atto della domanda, nell'ipotesi di bonus erogato mensilmente di cui all'articolo 3 del D.P.C.M., il richiedente dovrà altresì indicare le mensilità relative ai periodi di frequenza scolastica compresi

Normativa e prassi in evidenza

tra gennaio e dicembre 2020 per le quali intende ottenere il beneficio. Ciò permetterà di accantonare gli importi relativi ai mesi prenotati. Il sistema di acquisizione della documentazione non permetterà, dunque, di allegare documentazione per mensilità rispetto alle quali non si è prenotato il budget. Nel caso in cui si intenda richiedere il bonus per mensilità ulteriori rispetto a quelle già prenotate, anche se in riferimento allo stesso minore, è necessario presentare una nuova domanda, anch'essa sottoposta alla verifica della capienza del budget stanziato.

È altresì possibile effettuare la variazione dei mesi originariamente richiesti in domanda utilizzando l'apposita funzionalità, disponibile nell'ambito del servizio on line dell'applicativo del bonus asilo nido, seguendo il percorso "variazioni domanda/invia richiesta" > "motivo richiesta variazione" > "sostituzione mensilità richieste" (cfr. il messaggio n. 3007/2019). All'atto della presentazione della domanda deve essere allegata la documentazione comprovante il pagamento almeno di una retta relativa ad un mese di frequenza per cui si richiede il beneficio oppure, nel caso di asili nido pubblici che prevedono il pagamento delle rette posticipato rispetto al periodo di frequenza, la documentazione da cui risulti l'iscrizione o l'avvenuto inserimento in graduatoria del bambino.

Conclusa la fase di allegazione contestuale e compilate tutte le informazioni richieste, la domanda viene protocollata ai fini dell'impegno del budget richiesto.

Le ricevute corrispondenti ai pagamenti delle rette non presentate all'atto della domanda devono essere allegate, entro la fine del mese di riferimento e, comunque, non oltre il 1° aprile 2021. In ogni caso il rimborso avverrà solo a seguito di allegazione di ricevuta di pagamento.

Al riguardo, si ricorda che, al fine di rendere più agevole per il cittadino l'allegazione della documentazione di spesa necessaria alla fruizione del bonus asilo nido, già nel corso del 2018 l'applicazione "INPS mobile" è stata integrata con una nuova funzionalità, denominata "Bonus nido", che consente di procedere a tale adempimento, mediante dispositivo mobile/tablet, allegando i dati acquisiti tramite una semplice fotografia dell'attestazione di pagamento (cfr. il messaggio n. 4464/2018).

Le ricevute corrispondenti ai pagamenti delle rette non presentate all'atto della domanda, pertanto, possono essere allegate anche da dispositivo mobile/tablet tramite il predetto servizio "Bonus nido" dell'App "INPS mobile" entro la fine del mese di riferimento e, comunque, non oltre il 1° aprile 2021 (cfr. l'Allegato n. 2).

(...)

Aziende interessate dai nuovi obblighi per appalti

L'Agenzia delle entrate, con la circolare n. 1/E del 12 febbraio 2020, ha fornito i primi chiarimenti in ordine al nuovo articolo 17-bis, D.Lgs. 241/1997, introdotto dal D.L. 26 ottobre 2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 157/2019, che dispone, per i sostituti d'imposta sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, una serie di obblighi nel caso in cui affidino opere o servizi per un importo complessivo superiore a 200.000 euro a un'impresa, mediante contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma. In particolare, le imprese appaltatrici (o affidatarie o subappaltatrici) trasmettono copia delle deleghe di pagamento, distinte per singolo appalto, e un elenco nominativo di tutti i lavoratori impiegati nel mese precedente nell'esecuzione dell'opera o del servizio.

Introduzione

In sintesi, fatta salva la possibilità di disapplicare l'articolo 17-bis mediante certificazione di regolarità fiscale rilasciata dall'Agenzia delle entrate (articolo 17-bis, comma 5), i nuovi obblighi scattano se vengono affidate, mediante contratto di appalto o affidamenti vari, opere o servizi di importo annuo superiore a 200.000 euro a un'impresa.

Oltre a queste condizioni generali di innesco, i contratti di appalto o i rapporti negoziali, comunque denominati, devono essere caratterizzati, contestualmente, da:

- prevalente utilizzo di manodopera;
- prestazione svolta presso le sedi del committente;
- utilizzo di beni strumentali di proprietà del committente o ad esso riconducibili in qualunque forma.

Senza entrare ulteriormente nel merito dei nuovi obblighi, che comprendono anche il divieto di compensazione, vediamo quali sono i soggetti che vi rientrano, e come devono essere verificati i parametri oggettivi da cui si determinano, partendo ovviamente dall'entrata in vigore.

L'articolo 4, comma 2, D.L. 124/2019, prevede che le nuove disposizioni si applichino a decorrere dal 1° gennaio 2020: già la risoluzione n. 108/E/2019 aveva chiarito che le nuove disposizioni si applicano anche ai contratti di appalto (e affini) stipulati in un momento antecedente al 1° gennaio 2020, purché vi sia un corrispettivo superiore a 200.000 euro di competenza 2020, tenendo conto che rientrano nell'obbligo le ritenute su emolumenti di competenza gennaio 2020 (che, come è noto, dovevano essere versate il 17 febbraio), con esclusione di emolumenti corrisposti a gennaio (entro il 12) di competenza 2019, in virtù del principio di cassa allargata.

Ambito di applicazione soggettivo ed entrata in vigore

L'articolo 17-bis si applica ai seguenti soggetti:

- enti e società indicati nell'articolo 73, comma 1, Tuir, residenti nel territorio dello Stato, che esercitano imprese commerciali o imprese agricole;
- società e associazioni indicate nell'articolo 5, Tuir, residenti nel territorio dello Stato, che esercitano imprese commerciali o imprese agricole;
- persone fisiche residenti nel territorio dello Stato che esercitano imprese commerciali ai sensi dell'articolo 55, Tuir, o imprese agricole;
- persone fisiche residenti nel territorio dello Stato che esercitano arti e professioni;
- curatore fallimentare e commissario liquidatore residenti nel territorio dello Stato.

Sono, quindi, esclusi dall'ambito di applicazione dell'articolo 17-bis i soggetti residenti che non esercitano attività d'impresa o non esercitano imprese agricole o non esercitano arti o professioni, perché non rientrano tra i soggetti di cui all'articolo 23, comma 1, D.P.R. 600/1973.

Anche i condomini sono da escludersi dall'ambito di applicazione, perché non detengono in qualunque forma beni strumentali, in quanto non possono esercitare alcuna attività d'impresa o agricola o attività professionale.

Per le medesime ragioni, sono da escludersi dall'ambito di applicazione dell'articolo 17-bis gli enti non commerciali (enti pubblici, associazioni, trust, etc.), limitatamente all'attività istituzionale di natura non commerciale svolta.

Nell'ambito dei rapporti a catena (ad esempio, committente, appaltatore, subappaltatore), ciascun soggetto della catena che dovesse rivestire il ruolo di "committente" (tipicamente il committente nei confronti dell'appaltatore e del subappaltatore e l'appaltatore nei confronti del subappaltatore) rientrerà nell'ambito di applicazione dell'articolo 17-bis, in presenza dei presupposti di applicabilità oggettivi.

Tuttavia, al fine di evitare aggiramenti della soglia dei 200.000 euro, mediante il frazionamento dell'affidamento di opere o servizi di ammontare superiore alla soglia in più sub-affidamenti di importi inferiori, la soglia di 200.000 euro sarà verificata unicamente nel rapporto tra originario committente, anche se non rientrante nell'ambito di applicazione dell'articolo 17-bis, e affidatario.

Calcolo della soglia di 200.000 euro: verifica dell'importo

Per essere soggetti agli obblighi di cui all'articolo 17-bis, è necessario che l'affidamento preveda un importo complessivo annuo superiore a 200.000 euro. L'arco temporale da utilizzare è fisso, 1° gennaio-31 dicembre, definito dall'Agenzia delle entrate "anno solare".

Per il calcolo del raggiungimento di tale soglia, l'Agenzia delle entrate, fornisce i consueti esempi, dopo aver fissato le seguenti regole operative:

1. si considerano soltanto i mesi e non i giorni;
2. per i contratti sottoscritti dopo il 15 del mese, si farà riferimento al mese successivo per la decorrenza dei mesi e degli obblighi;
3. si fa riferimento a tutti i contratti in essere nell'anno tra le stesse parti;
4. in caso di durata pluriennale, o a cavallo d'anno, il calcolo della soglia avviene in base a un meccanismo pro rata temporis.

Si riportano alcuni degli esempi forniti dall'Agenzia delle entrate.

Esempio 2

Si pensi al caso in cui il committente A stipuli un contratto di durata annuale con l'impresa B il 16 febbraio 2020, con scadenza 15 febbraio 2021, che prevede un prezzo di 300.000 euro al netto dell'Iva. In base al meccanismo del pro rata temporis, all'anno 2020 sono imputabili 250.000 euro ($300.000 * 10/12$) e all'anno 2021 sono imputabili i restanti 50.000 euro; gli obblighi previsti dall'articolo 17-bis decorreranno in relazione ai redditi di lavoro dipendente e assimilati da erogare dopo il 1° marzo 2020 e cesseranno il 15 febbraio 2021.

Esempio 5

Si consideri il differente caso in cui il 1° luglio 2020 sia stipulato un contratto con scadenza 31 dicembre 2022, che prevede un prezzo di 200.000 euro al netto dell'Iva, e il 1° luglio 2021 sia stipulato un nuovo contratto, sempre con scadenza 31 dicembre 2022, che prevede un prezzo di 400.000 euro al netto dell'Iva (o, in alternativa, sia concordata una modifica contrattuale che prevede un prezzo aggiuntivo di 400.000 euro); in base al meccanismo del pro rata temporis la soglia di 200.000 euro su base annua è superata a decorrere dal 1° luglio 2021.

Infatti, al 1° luglio 2020, in base al meccanismo del pro rata temporis, il prezzo è così ripartito: 40.000 euro sono imputabili all'anno 2020 (euro $200.000 * 6/30$), 80.000 euro sono imputabili all'anno 2021 (euro $200.000 * 12/30$) e 80.000 euro sono imputabili all'anno 2022 (euro 200.000

* 12/30). In questo caso non risulta superata la soglia di 200.000 euro annui per tutti i 3 anni. Tuttavia, il 1° luglio 2021 occorre procedere al ricalcolo del pro rata temporis, senza però che si verifichi un effetto retroattivo. Per l'anno 2021 il prezzo complessivo su base annua dei 2 contratti sarà pari a: 80.000 euro già imputati all'anno 2021 relativi al contratto stipulato il 1° luglio 2020, cui si aggiungeranno 133.333 euro (euro 400.000 * 6/18) imputabili al 2021, relativi al contratto stipulato il 1° luglio 2021 (o alla modifica contrattuale). Per l'anno 2022 il prezzo complessivo su base annua dei 2 contratti sarà pari a: 80.000 euro già imputati all'anno 2022, relativi al contratto stipulato il 1° luglio 2020, cui si aggiungeranno 266.667 euro (400.000 * 12/18) imputabili al 2022, relativi al contratto stipulato il 1° luglio 2021 (o alla modifica contrattuale). Gli obblighi previsti dall'articolo 17-bis decorreranno in relazione ai redditi di lavoro dipendente e assimilati da erogare dopo il 1° luglio 2021 e cesseranno il 31 dicembre 2022.

In presenza di contratti che non abbiano un prezzo o una scadenza predeterminati (ad esempio, contratti-quadro), si seguirà un criterio di cassa. In questo caso, gli obblighi previsti dall'articolo 17-bis decorreranno in relazione ai redditi di lavoro dipendente e assimilati da erogare dopo il superamento della soglia di 200.000 euro su base annua di pagamenti effettuati dal committente all'affidatario e cesseranno alla scadenza dei contratti.

Contratti e affidamenti interessati

L'affidamento del compimento delle opere o servizi deve avvenire tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati.

Tenuto conto del contenuto letterale della disposizione normativa che fa riferimento ai "rapporti negoziali comunque denominati", ciò che assume esclusiva rilevanza ai fini dell'applicabilità dell'articolo 17-bis, comma 1, non è il nomen iuris attribuito dalle parti ai contratti stipulati, ma l'effettivo ricorrere nei contratti comunque denominati del prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente, con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà del committente o ad esso riconducibili in qualunque forma (ad esempio, contratto di cessione dei beni con posa in opera).

Non rientrano nel campo di applicazione della disciplina in esame i contratti di somministrazione di lavoro stipulati ai sensi dell'articolo 30, D.Lgs. 81/2015 e le altre tipologie di contratti aventi ad oggetto la fornitura di manodopera posta in essere da soggetti espressamente autorizzati in base a leggi speciali (ad esempio, lavoratori temporanei portuali di cui alla L. 84/1994).

Il prevalente utilizzo di manodopera

Il prevalente utilizzo della manodopera, al pari degli ulteriori requisiti dell'impiego presso le sedi del committente e di beni strumentali ad esso riconducibili, va riferito a tutte le tipologie di contratti menzionati dall'articolo 17-bis, comma 1: appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati, rapporti negoziali comunque denominati.

Al fine di determinare la prevalenza, occorrerà fare riferimento:

- al numeratore: alla retribuzione lorda riferita ai soli percettori di reddito di lavoro dipendente e assimilato, stante l'esplicito richiamo contenuto nell'articolo 17-bis, comma 1, agli articoli 23 e 24, D.P.R. 600/1973;
- al denominatore: al prezzo complessivo dell'opera (o dell'opera e del servizio nel caso di contratti misti).

La prevalenza si intenderà superata quando il rapporto tra numeratore e denominatore è superiore al 50%.

Per "manodopera" si deve intendere tutta la manodopera per cui vige l'obbligo di applicazione e versamento delle ritenute fiscali di cui all'articolo 17-bis, comma 1, obbligo che ricorrerà non solo quando il lavoratore è inquadrato come lavoratore dipendente o in una delle categorie di soggetti che percepiscono reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, ma anche nel caso in cui il lavoratore abbia un formale inquadramento lavorativo differente (ad esempio, di lavoro autonomo), ma nei fatti presti attività di lavoro dipendente presso il committente.

Presso le sedi di attività del committente

Il prevalente utilizzo della manodopera deve avvenire presso le sedi di attività del committente (che può essere anche l'appaltatore, in caso di sub appalto).

Nel contesto della disposizione normativa in esame, le sedi di attività del committente coincidono con tutte le sedi destinate allo svolgimento della sua attività imprenditoriale o agricola o professionale.

Vi rientrano, tra le altre, la sede legale, le sedi operative, gli uffici di rappresentanza, i terreni in cui il committente svolge l'attività agricola, i cantieri, le piattaforme e ogni altro luogo comunque riconducibile al committente, destinati allo svolgimento dell'attività d'impresa, agricola o professionale.

Utilizzo di beni strumentali di proprietà del committente o ad esso riconducibili in qualunque forma

Il prevalente utilizzo della manodopera presso le sedi del committente deve altresì avvenire "con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà del committente o ad esso riconducibili in qualunque forma".

I beni strumentali saranno ordinariamente macchinari e attrezzature che permettono ai lavoratori di prestare i loro servizi, ma ciò non esclude che siano utilizzate altre categorie di beni strumentali. La riconducibilità dei beni strumentali ai committenti potrà avvenire a qualunque titolo giuridico: proprietà, possesso, detenzione.

Qualora i lavoratori utilizzino i beni strumentali riconducibili agli appaltatori, ai subappaltatori, agli affidatari o agli altri soggetti che hanno rapporti negoziali comunque denominati necessari per l'esecuzione della specifica opera o servizio commissionati, l'occasionale utilizzo di beni strumentali riconducibili al committente o l'utilizzo di beni strumentali del committente, non indispensabili per l'esecuzione dell'opera o del servizio, non comportano il ricorrere della condizione di applicabilità in esame.

Appalti e Durf

L’articolo 17-bis, comma 5, D.P.R. 600/1973, esclude l’applicazione dell’intero articolo 17-bis qualora le imprese appaltatrici o affidatarie o subappaltatrici comunichino al committente, allegando la certificazione rilasciata dall’Agenzia delle entrate, la sussistenza di determinati requisiti.

Introduzione

L’articolo 17-bis, comma 5, D.P.R. 600/1973, esclude l’applicazione dell’intero articolo 17-bis qualora le imprese appaltatrici o affidatarie o subappaltatrici comunichino al committente, allegando la certificazione rilasciata dall’Agenzia delle entrate, la sussistenza dei seguenti requisiti nell’ultimo giorno del mese precedente a quello di scadenza del pagamento delle ritenute:

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

Gli obblighi non trovano applicazione se le imprese appaltatrici o affidatarie o subappaltatrici consegnano al committente la certificazione, messa a disposizione dall’Agenzia delle entrate, che attesta la sussistenza dei requisiti previsti (allegato A, provvedimento n. 54730/2020).

Con provvedimento n. 54730 del 6 febbraio 2020, il Direttore dell’Agenzia delle entrate ha approvato lo schema di certificato di sussistenza dei requisiti previsti, che ha una validità di 4 mesi dalla data del rilascio ed è esente da imposta di bollo, così come dai tributi speciali. La sussistenza dei requisiti previsti è verificata sulla base delle risultanze del sistema informativo dell’Anagrafe tributaria e sulla base dei dati trasmessi dagli agenti della riscossione (allegato B). Lo schema di certificato e gli eventuali aggiornamenti sono disponibili sul sito internet dell’Agenzia delle entrate. Con la corposa circolare n. 1/E/2020, a pochi giorni dalla prima scadenza di pagamento interessata, l’Agenzia delle entrate ha offerto i primi chiarimenti sul tema.

Disponibilità del certificato

Il certificato, con riferimento all’ultimo giorno del mese precedente a quello della scadenza di cui all’articolo 17-bis, comma 2, D.P.R. 600/1973, è messo a disposizione dell’impresa o di un suo delegato:

- a partire dal 3° giorno lavorativo di ogni mese;
- presso un qualunque ufficio territoriale della Direzione provinciale competente in base al domicilio fiscale dell’impresa, salvo diverso atto organizzativo adottato dal Direttore provinciale (per i soggetti grandi contribuenti presso le Direzioni regionali).

L’impresa o un suo delegato può segnalare all’ufficio che ha emesso il certificato eventuali ulteriori dati che ritiene non considerati. L’ufficio verifica tali dati e richiede, laddove necessario, conferma delle informazioni relative ai carichi affidati agli agenti della riscossione che forniscono riscontro. Qualora ricorrano i presupposti, l’ufficio procede all’emissione di un nuovo certificato.

Obblighi e sanzioni

Si ricorda che, ogniqualvolta si rientri nell'ambito di applicazione dell'articolo 17-bis, comma 1, D.P.R. 600/1973, e non ricorrano le cause di esonero, i committenti, gli appaltatori, i subappaltatori, gli affidatari e i soggetti degli altri rapporti negoziali sono soggetti a 3 differenti obblighi, in relazione ai redditi di lavoro dipendente e assimilati da erogarsi successivamente:

- divieto di compensazione;
- invio dati da parte degli affidatari e controlli da parte del committente;
- sospensione dei pagamenti da parte del committente.

In caso di inottemperanza agli obblighi previsti, il committente è tenuto al versamento di una somma pari alla sanzione irrogata all'impresa appaltatrice o affidataria o subappaltatrice per la non corretta determinazione ed esecuzione delle ritenute, nonché per il tardivo versamento delle stesse, senza possibilità di compensazione, esclusivamente nelle ipotesi in cui l'impresa appaltatrice o affidataria o subappaltatrice abbia commesso le richiamate violazioni, ivi compresa la violazione del divieto di compensazione, e le siano state irrogate le correlate sanzioni. Tale somma non è dovuta quando, nonostante il committente non abbia correttamente adempiuto agli obblighi, l'impresa appaltatrice o affidataria o subappaltatrice abbia correttamente assolto gli obblighi cui si fa riferimento, ovvero si sia avvalsa dell'istituto del ravvedimento operoso per sanare le violazioni commesse prima della contestazione da parte degli organi preposti al controllo. Restano, altresì, fuori dall'ambito di applicazione della stessa tutte le altre violazioni tributarie da parte dell'impresa appaltatrice o affidataria o subappaltatrice non espressamente menzionate (ad esempio, la violazione degli obblighi dichiarativi in qualità di sostituto d'imposta).

La sanzione rientra tra quelle amministrative non tributarie, con conseguente applicazione delle disposizioni generali della L. 689/1981. Alla stessa, pertanto, non si applicano i principi del D.Lgs. 472/1997.

Nel caso in cui, nei primi mesi di applicazione della norma (e, in ogni caso, non oltre il 30 aprile 2020), l'appaltatore abbia correttamente determinato ed effettuato i versamenti delle ritenute fiscali (salvo il divieto di compensazione e connesse eccezioni), senza utilizzare per ciascun committente distinte deleghe, al committente non sarà contestata la violazione prevista all'articolo 17-bis, comma 4, connessa all'inottemperanza agli obblighi previsti, a condizione che sia fornita al committente medesimo, entro il predetto termine, la documentazione prevista (deleghe di pagamento, elenco nominativo dei lavoratori, dettaglio ore di lavoro, ammontare retribuzione corrisposta, dettaglio delle ritenute fiscali).

Riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di dare attuazione a interventi finalizzati alla riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti, è stato pubblicato in G.U. il D.L. 3/2020, recante, appunto, misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente, in vigore dal 6 febbraio 2020, che dovrà poi essere convertito in Legge.

Introduzione

Il provvedimento normativo, allo stato, abroga dal 1° luglio 2020 l'articolo 13, comma 1-bis, Tuir che, nell'ambito delle "Altre detrazioni" Irpef, norma il c.d. bonus 80 euro, sostituendolo, senza peraltro inserirli nel Tuir, con un trattamento integrativo di 100 euro mensili e con un'ulteriore detrazione fiscale per redditi di lavoro dipendente e assimilati nelle more di una revisione degli strumenti di sostegno al reddito e in vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali.

Tali misure saranno applicabili dal 1° luglio 2020, non dovrebbero intendersi definitive stando al tenore letterale della norma che preannuncia la revisione degli attuali strumenti e, per quanto concerne l'ulteriore detrazione fiscale, è già stabilito che sia a scadenza e spetti per le sole prestazioni rese nel secondo semestre 2020.

Trattamento integrativo

È riconosciuta una somma a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari a 600 euro per l'anno 2020 e a 1.200 euro a decorrere dall'anno 2021, se il reddito complessivo non supera i 28.000 euro, purché l'imposta lorda sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, Tuir (c.d. detrazione per lavoro dipendente).

Il trattamento integrativo deve essere rapportato al periodo di lavoro e spetta per le prestazioni rese dal 1° luglio 2020.

I sostituti d'imposta:

- riconoscono il trattamento integrativo ripartendolo fra le retribuzioni erogate a decorrere dal 1° luglio 2020;
- verificano in sede di conguaglio la spettanza dello stesso e, se non spettante, recuperano il relativo importo, tenendo conto dell'eventuale diritto all'ulteriore nuova detrazione introdotta e del fatto che, nel caso in cui l'importo non spettante superi 60 euro, il recupero deve essere effettuato in 4 rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio;
- compensano il credito erogato mediante l'istituto di cui all'articolo 17, D.Lgs. 241/1997.

Ulteriore detrazione

Trattasi di un'ulteriore detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari a:

- 480 euro, aumentata del prodotto tra 120 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 35.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 35.000 euro;
- 480 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.000 euro ma non a 40.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro.

L'ulteriore detrazione spetta per le prestazioni rese dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2020.

I sostituti d'imposta:

- riconoscono l'ulteriore detrazione ripartendola fra le retribuzioni erogate a decorrere dal 1° luglio 2020;
- verificano in sede di conguaglio la spettanza della stessa e, se non spettante, provvedono al recupero del relativo importo che, se superiore a 60 euro, è trattenuto in 4 rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

Profili reddituali

Sia il trattamento integrativo, sia l'ulteriore detrazione fiscale, spettano ai titolari dei redditi:

- di lavoro dipendente, con esclusione di quelli indicati nell'articolo 49, comma 2, lettera a), Tuir (pensioni di ogni genere e assegni ad esse equiparati);
- assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), Tuir.

In particolare, quanto ai redditi assimilati, il riferimento è alle seguenti tipologie:

a) i compensi percepiti, entro i limiti dei salari correnti maggiorati del 20%, dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative di servizi, delle cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e delle cooperative della piccola pesca;

b) le indennità e i compensi percepiti a carico di terzi dai prestatori di lavoro dipendente per incarichi svolti in relazione a tale qualità, ad esclusione di quelli che per clausola contrattuale devono essere riversati al datore di lavoro e di quelli che per Legge devono essere riversati allo Stato;

c) le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante;

c-bis) le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, Tuir, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente;

d) le remunerazioni dei sacerdoti, di cui agli articoli 24, 33, lettera a), e 34, L. 222/1985, nonché le congrue e i supplementi di congrua di cui all'articolo 33, comma 1, L. 343/1974;

h-bis) le prestazioni pensionistiche di cui al D.Lgs. 124/1993, comunque erogate;

l) i compensi percepiti dai soggetti impegnati in lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative.

Ai fini della determinazione del reddito complessivo rileva anche la quota esente dei redditi agevolati ai sensi dell'articolo 44, comma 1, D.L. 78/2010 e dell'articolo 16, D.Lgs. 147/2015.

Il reddito complessivo è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze di cui all'articolo 10, comma 3-bis, Tuir.

Rinnovi contrattuali gennaio 2020

Edilizia artigianato: tabelle retributive - Accordo 30 gennaio 2020

Anaepa-Confartigianato edilizia, Cna Costruzioni, Fiae-Casartigiani, Dipartimento edile Claii con Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, hanno siglato in data 30 gennaio 2020 il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili e affini. Nel rinnovo, in vigore dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020, sono previsti nuovi minimi retributivi (tabelle rettificate in data 31 gennaio 2020) con decorrenza febbraio 2020, marzo 2021 e gennaio 2022.

Aumenti retributivi

In coerenza con le prassi in atto e con le specificità del settore delle costruzioni, nell'intento di proseguire nel percorso di omogeneizzazione dei costi contrattuali per le Imprese del settore edile ed al fine di evitare un disallineamento contrattuale, tenuto conto dell'assorbimento definitivo a far data dal 1° febbraio 2020 dell'acconto futuri aumenti contrattuali (AFAC) stabilito con l'accordo tra le parti del 16 ottobre 2014, le parti concordano un incremento retributivo al 1° marzo 2021, come specificato nella seguente tabella:

Livelli	Par.	Complessivo	Aumenti			Nuovi minimi	
			AFAC	Incremento 1/3/2021	Incremento 1/1/2022	1/3/2021	1/1/2022
7°	205	69,38	69,38	0	0	1.804,86	1.804,86
6°	180	92,92	60,92	32	0	1.611,48	1.611,48
5°	150	77,77	50,77	27	0	1.343,04	1.343,04
4°	139	81,05	47,05	25	9	1.244,10	1.253,10
3°	130	68,00	44,00	24	0	1.164,12	1.164,12
2°	115	78,92	38,92	20	20	1.027,85	1.047,85
1°	100	48,85	33,85	15	0	895,30	895,30

Per quanto sopra le tabelle retributive nazionali dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli impiegati risultano essere le seguenti dal 1° marzo 2021:

Livelli	1° marzo 2021				
	Paga base	Ex conting.	E.d.r.	Totale	Oraria
7°	€ 1.804,86	€ 534,28	€ 10,33	€ 2.349,47	-
6°	€ 1.611,48	€ 529,11	€ 10,33	€ 2.150,92	-
5°	€ 1.343,04	€ 522,91	€ 10,33	€ 1.876,28	-
4°	€ 1.244,10	€ 520,12	€ 10,33	€ 1.774,55	10,26
3°	€ 1.164,12	€ 517,85	€ 10,33	€ 1.692,30	9,78
2°	€ 1.027,85	€ 515,27	€ 10,33	€ 1.553,45	8,98
1°	€ 895,30	€ 512,58	€ 10,33	€ 1.418,21	8,20

Con l'obiettivo di omogeneizzare i livelli retributivi scongiurando qualsivoglia fenomeno di dumping fra contratti del settore dell'edilizia, le parti stabiliscono che a far data dal 1° gennaio 2022 entrerà in vigore la seguente tabella paga:

Livelli	1° gennaio 2022				
	Paga base	Ex conting.	E.d.r.	Totale	Oraria
7°	€ 1.804,86	€ 534,28	€ 10,33	€ 2.349,47	-
6°	€ 1.611,48	€ 529,11	€ 10,33	€ 2.150,92	-
5°	€ 1.343,04	€ 522,91	€ 10,33	€ 1.876,28	-
4°	€ 1.253,10	€ 520,12	€ 10,33	€ 1.783,55	10,31
3°	€ 1.164,12	€ 517,85	€ 10,33	€ 1.692,30	9,78
2°	€ 1.047,85	€ 515,27	€ 10,33	€ 1.573,45	8,98
1°	€ 895,30	€ 512,58	€ 10,33	€ 1.418,21	8,20

Principali scadenze del mese di aprile

Venerdì 10 aprile

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

Giovedì 16 aprile

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Lunedì 20 aprile

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

Giovedì 30 aprile

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Processi e comunicazioni in ambito Payroll e HR

HR People App è dedicata a tutte le società che utilizzano il gestionale paghe di TeamSystem Studio o TeamSystem HR e che hanno l'esigenza di rendere autonomi i propri dipendenti e collaboratori nel:

- gestire dati anagrafici o bancari
- comunicare le attività svolte
- richiedere ferie e permessi
- consultare e condividere cedolino paga e Certificazione Unica (CU)
- gestire imbrature e note spese.

HR People App si rivolge anche ai Professionisti: il Consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

HR People App è sviluppata per sistemi Android e iOS e disponibile in 6 lingue (Italiano, Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo, Portoghese).

Per maggiori informazioni:

www.teamsystem.com/teamsystem-hr-people-app-hr