

# Manovra 2020

## Le novità per il lavoro

Legge di Bilancio e Decreto Fiscale  
collegato

Daniele Bonaddio



Copyright © 2020 - Cesi Multimedia s.r.l.  
Via V. Colonna 7, 20149 Milano  
[www.cesimultimedia.it](http://www.cesimultimedia.it)

Tutti i diritti riservati. È vietata la riproduzione dell'opera, anche parziale e con qualsiasi mezzo.  
L'elaborazione dei testi, pur se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità in capo all'autore e/o all'editore per eventuali involontari errori o inesattezze.

---

ISBN: 978-88-6279-304-9

---

Aggiornato al 10 gennaio 2020

# Sommario

<b>Legge di Bilancio 2020: in sintesi le novità in materia di lavoro e previdenza</b> .....	1
<b>Revisione degli incentivi contributivi</b> .....	8
Premessa.....	8
Assunzione agevolata under 35.....	8
Agevolazione apprendisti di primo livello.....	11
Esonero contributivo giovani laureati.....	12
<b>Tariffe INAIL strutturali dal 2020</b> .....	14
Premessa.....	14
Revisione delle tariffe.....	14
Struttura nuove tariffe.....	15
Applicazione delle tariffe.....	16
Abolizione riduzione premi e maggiorazioni.....	17
Altre gestioni tariffarie.....	18
Prestazioni economiche.....	19
<b>NASpl anticipata non imponibile ai fini Irpef</b> .....	21
Premessa.....	21
Fondamenti normativi.....	21
Funzionamento dell'anticipazione della NASpl.....	22
Sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa.....	23
La novità.....	24
Vantaggi e svantaggi della NASpl anticipata.....	25
<b>Lavoro stagionale escluso dal contributo addizionale</b> .....	27
Premessa.....	27
Il contributo addizionale.....	27
Il contratto a termine dopo il Decreto Dignità.....	28
La novità.....	29
<b>Formazione 4.0 e credito d'imposta R&amp;S</b> .....	31
Credito d'imposta per formazione 4.0.....	31
Credito d'imposta R&S.....	34
<b>Pacchetto famiglia</b> .....	37
Premessa.....	37
Bonus bebè 2020.....	37
Congedo per neo papà.....	38
Bonus asilo nido.....	39
Seggiolino antiabbandono.....	39
<b>Rivalutazione dei trattamenti pensionistici</b> .....	40
Premessa.....	40
Previgente meccanismo di rivalutazione.....	40
La novità: periodo "2020-2021".....	42
La novità: dal 2022.....	43

<b>Prorogate Ape sociale e opzione donna</b> .....	45
Premessa .....	45
Ape sociale.....	45
Commissione tecnica previdenziale.....	46
Opzione donna .....	47
<b>Incentivi contributivi per giovani agricoltori</b> .....	50
Premessa .....	50
Esonero per IAP e CD .....	50
Imprenditoria femminile .....	52
<b>Novità sulle auto aziendali concessi in uso promiscuo</b> .....	54
Premessa .....	54
Novità .....	55
Conseguenze datori di lavoro e dipendente.....	55
<b>Le novità sui buoni pasto</b> .....	57
Premessa .....	57
Buoni pasto .....	58
Esenzione fiscale.....	58
Novità 2020 .....	59
<b>Tracciabilità delle detrazioni</b> .....	61
Premessa .....	61
Articolo 15 TUIR (D.P.R. n. 917/1986): oneri detraibili .....	62
Spese mediche.....	62
La novità.....	63
<b>Decreto Fiscale 2020: le novità in sintesi in materia di lavoro</b> .....	65
<b>Contrasto alle indebite compensazioni</b> .....	70
Premessa .....	70
Obbligo di utilizzo dei servizi telematici per le compensazioni.....	70
Contrasto alle indebite compensazioni.....	71
Mancata esecuzione delle deleghe di pagamento.....	72
<b>Ritenute fiscali dei lavoratori in appalti e subappalti</b> .....	73
Premessa .....	73
Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti.....	73
Elenco nominativo dei lavoratori impiegati nell'appalto.....	74
Sospensione del pagamento dei corrispettivi .....	75
Inadempimento del committente .....	75
Casi di esclusione degli obblighi previsti .....	75
Esclusione delle compensazioni .....	76
Reverse charge per appalti e subappalti.....	76
<b>Estensione del ravvedimento operoso</b> .....	78
Premessa .....	78
Ravvedimento operoso.....	78
Ravvedimento IMU e TASI .....	79
Le novità.....	80

---

<b>Liquidazione delle risultanze da modello 730 .....</b>	<b>82</b>
Premessa .....	82
Le novità .....	82
Riordino dell'assistenza fiscale .....	83
Liquidazione delle risultanze della dichiarazione .....	83

# Legge di Bilancio 2020: in sintesi le novità in materia di lavoro e previdenza

*Il 30 dicembre 2019 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 304, Supplemento Ordinario n. 45, la L. n. 160/2019 recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022". Il testo di legge, oltre a contenere numerose norme riguardanti l'ambito fiscale, che vanno dalla sterilizzazione dell'aumento delle aliquote IVA, all'istituzione della plastic e sugar tax, ha introdotto importanti novità anche in materia di lavoro e previdenza.*

Tra le disposizioni in materia di lavoro della Legge di Bilancio 2020 è possibile annoverare innanzitutto l'istituzione di un fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti e l'introduzione di uno sgravio contributivo integrale ai datori di lavoro con meno di 9 dipendenti alle proprie dipendenze che assumono apprendisti nel 2020. Viene inoltre confermato per il 2020 lo sgravio contributivo alle aziende che assumono giovani fino a 34 anni e 364 giorni con contratto a tempo indeterminato e modificato il bonus eccellenze.

In materia di sostegno alla genitorialità, per l'anno 2020, viene aumentata a 7 giorni la durata del congedo di paternità.

Prevista, inoltre, la proroga di opzione donna e APE sociale.

Di seguito, si fornisce una sintesi delle principali novità in tema di lavoro e previdenza.



Argomento	Novità
<b>Comma 7 - Fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti</b>	Al fine di dare attuazione a interventi finalizzati alla <b>riduzione del carico fiscale sulle persone fisiche</b> , nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze è istituito un fondo denominato " <b>Fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti</b> ", 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. Con appositi provvedimenti normativi, nei limiti delle risorse di cui al primo periodo, eventualmente incrementate nel rispetto dei saldi di finanza pubblica nell'ambito dei medesimi provvedimenti, si provvede a dare attuazione agli interventi ivi previsti.
<b>Comma 8 - Sgravio contributivo assunzione apprendisti di primo livello</b>	Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, <b>per l'anno 2020</b> , per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. " <b>apprendistato di primo livello</b> "), è riconosciuto ai datori di lavoro - che occupano alle proprie dipendenze un <b>numero di addetti pari o inferiore a nove</b> - uno sgravio contributivo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• del <b>100%</b> con riferimento alla contribuzione dovuta per tali rapporti;</li> </ul>



Argomento	Novità
	<ul style="list-style-type: none"> <li>per i periodi contributivi maturati <b>nei primi tre anni di contratto</b>;</li> <li>restando fermo il livello di aliquota del <b>10%</b> per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.</li> </ul>
<p><b>Comma 9 - Riduzione delle tariffe INAIL e disposizioni in materia di esonero contributivo</b></p>	<p>All'art. 1, co. 1121, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le parole: "al 31 dicembre 2021 e dal 1° gennaio 2023" sono <b>sopresse</b>. Eliminando il riferimento temporale il legislatore rende la riduzione dei premi assicurativi <b>strutturale dal 1° gennaio 2020</b>.</p> <p>A tal fine, si tiene conto delle seguenti minori entrate, pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>410 milioni euro per l'anno 2019;</li> <li>525 milioni euro per l'anno 2020;</li> <li>600 milioni euro per l'anno 2021.</li> </ul>
<p><b>Comma 10 - Esonero contributivo under 35</b></p>	<p>Limitatamente alle assunzioni effettuate <b>entro il 31 dicembre 2020</b>, è <b>prorogato</b> l'esonero contributivo per i giovani under 35 di cui all'art. 1art. 1, co. da 100 a 107 della L. n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018).</p> <p>Viene abrogato l'incentivo per l'assunzione di giovani under 30 introdotto dall'art. 1-bis del D.L. n. 87/2018 (cd. Decreto Dignità) convertito con modificazioni in L. n. 96/2018.</p>
<p><b>Comma 11 - Esonero contributivo giovani laureati</b></p>	<p>Al fine di ottenere l'esonero contributivo per <b>assunzioni a tempo indeterminato di giovani laureati</b> (ai sensi dell'art. 1, co. 706 e 707 della L. n. 145/2018), dal 1° gennaio 2020, si applicano le procedure, le modalità e i controlli previsti per l'esonero contributivo stabilito per i giovani under 35.</p>
<p><b>Comma 12 - Misura in materia di regime fiscale concernente l'anticipazione NASpI, destinata alla sottoscrizione di capitale di cooperative da lavoratori in mobilità</b></p>	<p>La liquidazione anticipata, in un'unica soluzione, della NASpI, di cui all'art. 8, co. 1, del D.Lgs. n. 22/2015, destinata alla sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio, si considera non imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.</p>
<p><b>Comma 13 - Lavoro stagionale: esclusione dalla contribuzione aggiuntiva</b></p>	<p>Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Tuttavia, esistono dei casi ben precisi in cui si è esclusi dal predetto contributo, tra i quali rientrano, <b>a partire dal 1° gennaio 2020</b>, anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, delle attività stagionali</b> definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019;</li> </ul>



Argomento	Novità
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>i lavoratori di cui all'art. 29, co. 2, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2015</b> (i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17 della L. n. 84/1994).</li> </ul>
<p><b>Commi da 197 a 206 - Credito d'imposta per investimenti in ricerca e sviluppo, innovazione tecnologica e altre attività innovative per la competitività delle imprese</b></p>	<p>Il credito d'imposta ricerca e sviluppo di cui all'art. 3 del D.L. n. 145/2013 (riscritto dall'art. 1, co. 35 della Legge di Stabilità 2015 e ulteriormente modificato dall'art. 1, co. 15 e 16 della Legge di Bilancio 2017 e dall'art. 1, co. 70 e 72 della Legge di Bilancio 2019) viene <b>sostituito</b> con un nuovo credito d'imposta riconosciuto, <b>per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019</b>, per gli investimenti in ricerca e sviluppo, in transizione ecologica, in innovazione tecnologica 4.0 e in altre attività innovative.</p> <p>Possono accedere al credito d'imposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tutte le imprese residenti nel territorio dello Stato;</li> <li>• ivi incluse le stabili organizzazioni di soggetti non residenti;</li> <li>• indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico di appartenenza, dalla dimensione e dal regime fiscale di determinazione del reddito d'impresa;</li> <li>• che effettuano investimenti in una delle attività per legge ammissibili.</li> </ul>
<p><b>Commi da 210 a 217 - Credito d'imposta per la formazione 4.0</b></p>	<p>La disciplina del credito d'imposta introdotta dall'art. 1, co. da 46 a 56, della L. n. 205/2017, per le spese di formazione del personale dipendente finalizzate all'acquisizione o al consolidamento delle competenze nelle tecnologie rilevanti per la trasformazione tecnologica e digitale previste dal "<b>Piano Nazionale Impresa 4.0</b>", si applica anche alle spese di formazione sostenute nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nei confronti delle piccole imprese il credito d'imposta è riconosciuto in misura pari al <b>50%</b> delle spese ammissibili e nel limite massimo annuale di <b>300.000 euro</b>;</li> <li>• nei confronti delle medie imprese, il credito d'imposta è riconosciuto in misura pari al <b>40%</b> delle spese ammissibili e nel limite massimo annuale di <b>250.000 euro</b>;</li> <li>• nei confronti delle grandi imprese il credito d'imposta è riconosciuto in misura pari al <b>30%</b> delle spese ammissibili e nel limite massimo annuale di <b>250.000 euro</b>.</li> </ul>
<p><b>Comma 330 - Fondo per la disabilità e la non autosufficienza</b></p>	<p>Al fine di dare attuazione a interventi in materia di disabilità finalizzati al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alla disabilità, nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è istituito un fondo denominato "Fondo per la disabilità e la non autosufficienza", con</p>





Argomento	Novità
	una dotazione pari a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 79 milioni di euro per l'anno 2020;</li> <li>• 200 milioni di euro per l'anno 2021;</li> <li>• 300 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.</li> </ul>
<b>Commi da 340 a 341 - Disposizioni a favore della famiglia</b>	L'assegno di natalità di cui all'art. 1, co. 125, della L. n. 190/2014 è riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 e, con riferimento a tali soggetti, è corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione e il relativo importo è pari a: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>1.920 euro</b> qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), stabilito ai sensi del regolamento di cui al Dpcm n. 159/2013, <b>non superiore a 7.000 euro annui</b>;</li> <li>b. <b>1.440 euro</b> qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE superiore alla soglia di cui alla lettera a) e non superiore a 40.000 euro;</li> <li>c. <b>960 euro</b> qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un <b>valore dell'ISEE superiore a 40.000 euro</b>;</li> <li>d. in caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, l'importo dell'assegno di cui alle lettere a), b) e c) è <b>umentato del 20%</b>.</li> </ol>
<b>Comma 342 - Congedo parentale</b>	L'applicazione delle disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, è prorogata anche per gli anni 2017, 2018, 2019 e <b>2020</b> . La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è aumentata: <ul style="list-style-type: none"> <li>• a 5 giorni per l'anno 2019;</li> <li>• <b>a 7 giorni per l'anno 2020</b>.</li> </ul> Per gli anni 2018, 2019 e 2020, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.
<b>Commi da 343 a 344 - Bonus asili nido</b>	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, è attribuito, a partire dall'anno 2019, un buono di 1.000 euro su ba-



Argomento	Novità
	<p>se annua e parametrato a undici mensilità. A decorrere dall'anno 2020, il buono è comunque incrementato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• di <b>1.500 euro</b> per i nuclei familiari con un valore dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) a <b>25.000 euro</b>, calcolato ai sensi dell'articolo 7 del medesimo Dpcm n. 159/2013;</li> <li>• di <b>1.000 euro</b> per i nuclei familiari con un ISEE <b>da 25.001 euro fino a 40.000 euro</b>.</li> </ul>
<p><b>Commi da 477 a 478 - Rivalutazione dei trattamenti pensionistici</b></p>	<p>Per il biennio "2020-2021", sono state apportate significative novità in merito al meccanismo di rivalutazione delle pensioni. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• si avrà il <b>100% della rivalutazione</b> per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia pari o inferiore a 4 volte il trattamento minimo INPS;</li> <li>• gli scaglioni di reddito si riducono <b>da 7 a 6</b>.</li> </ul> <p><b>A decorrere dal 2021</b>, invece, gli scaglioni di reddito diventeranno 3.</p>
<p><b>Comma 480 - Finanziamento delle attività per il RdC e PdC</b></p>	<p>A decorrere dall'anno 2020, ai fini del finanziamento delle attività per il <b>RdC</b> e la <b>PdC</b>, ai sensi dell'art. 5, co. 1 del D.L. n. 4/2019, da parte degli istituti di patronato di cui alla L. n. 152/2001, il fondo istituito nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali è incrementato di 5 milioni di euro.</p>
<p><b>Comma 482 - Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro</b></p>	<p>Il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro di cui all'art. 1, co. 1187 della L. n. 296/2006 è incrementato rispettivamente di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 milione di euro per l'anno 2020;</li> <li>• 2 milioni di euro per l'anno 2021;</li> <li>• 3 milioni di euro per l'anno 2022.</li> </ul>
<p><b>Commi da 473 - Disposizioni in materia di Ape sociale</b></p>	<p>Esteso, anche per il prossimo anno, l'<b>Ape sociale</b> (Anticipo pensionistico sociale). Il sussidio economico (cd. "reddito ponte"), originariamente disciplinato dall'art. 1, co. 179 della L. n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017), è rivolto ad alcune categorie di lavoratori meritevoli di una particolare tutela da parte del legislatore e che accompagna il pensionato <b>fino al raggiungimento della pensione di vecchiaia</b> (per quest'anno pari a 67 anni).</p>
<p><b>Comma 476 - Opzione donna</b></p>	<p>Il diritto al trattamento pensionistico anticipato è riconosciuto, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo previste dal D.Lgs. n. 180/1997, nei confronti delle lavoratrici che <b>entro il 31 dicembre 2019</b> hanno maturato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un'anzianità contributiva <b>pari o superiore a 35 anni</b>;</li> <li>• un'età <b>pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome</b>.</li> </ul>



Argomento	Novità
<p><b>Commi da 491 a 492 - Interventi in materia di ammortizzatori sociali, sostegno al reddito, sistema duale e lavoratori socialmente utili</b></p>	<p>Al fine del completamento dei <b>piani di recupero occupazionale</b>, le restanti risorse finanziarie di cui all'art. 44, co. 11-bis, del D.Lgs. n. 148/2015, come ripartite tra le regioni nonché le restanti risorse finanziarie previste per le specifiche situazioni occupazionali insistenti nella Regione Sardegna, nella regione Lazio, nella regione Sicilia e per l'area di crisi industriale complessa di Isernia, nonché ulteriori 45 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione da ripartire tra le regioni sulla base delle risorse utilizzate nel 2019 e tenuto conto delle risorse residue dei precedenti finanziamenti nella disponibilità di ogni singola Regione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, possono essere destinate, nell'anno 2020, dalle predette regioni, alle medesime finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• del richiamato art. 44, co. 11-bis, del D.Lgs. n. 148/2015 (CIGS per le imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa);</li> <li>• nonché a quelle dell'art. 53-ter del D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni in L. n. 96/2017 (Trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa).</li> </ul>
<p><b>Commi da 503 a 506 - Incentivi contributivi per giovani agricoltori</b></p>	<p>Al fine di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, il legislatore prevede un'importante agevolazione contributiva in favore dei lavoratori agricoli autonomi, e nello specifico per i <b>Coltivatori Diretti (CD)</b> e <b>Imprenditori Agricoli Professionali (IAP)</b> di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 99/2004.</p> <p>Nello specifico è riconosciuto un <b>esonero contributivo biennale</b> (in passato era di durata triennale) per i giovani coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali, <b>con età inferiore a 40 anni</b>, che si iscrivono per la prima volta alla gestione contributiva agricola nel periodo <b>"01.01.2020 - 31.12.2020"</b>.</p> <p>L'esonero contributivo è pari al <b>100%</b> dell'accredito contributivo presso l'Assicurazione generale obbligatoria (Ago) per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (Ivs). L'incentivo, inoltre, <b>non è cumulabile</b> con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.</p>
<p><b>Comma 632 - Fringe benefit per auto aziendali</b></p>	<p>I contratti stipulati <b>da luglio 2020</b> aventi ad oggetto veicoli di nuova immatricolazione indicati nell'art. 54, co. 1, lett. a), c) e m), del D.Lgs. n. 285/1992, l'attuale testo della norma prevede che il valore del fringe benefit si calcoli sul:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>25%</b> del costo chilometrico ACI per le auto aziendali, i motocicli ed i ciclomotori che emettono CO<sub>2</sub> fino a 60 g/km;</li> <li>• <b>30%</b> del costo chilometrico ACI per quelli che emettono CO<sub>2</sub> superiore a 60 g/km ma inferiore a 160 g/km;</li> <li>• <b>40%</b> (nel 2020) per i veicoli con emissioni inquinanti superiori a 160 g/km e inferiori a 190 g/km (la percentuale salirà al 50% nel 2021);</li> </ul>



Argomento	Novità
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>50%</b> (nel 2020) per i veicoli con emissioni inquinanti superiori a 190 g/km (la percentuale salirà al 60% nel 2021).</li> </ul>
<b>Comma 677 - Buoni pasto e mense aziendali</b>	<b>Non</b> concorrono a formare il reddito: <ul style="list-style-type: none"> <li>• le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi;</li> <li>• le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di <b>vitto fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro</b>, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica;</li> <li>• le 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 <b>fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro</b>.</li> </ul>
<b>Commi 679-680 - Tracciabilità delle detrazioni</b>	Ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, la detrazione dall'imposta lorda nella misura del <b>19%</b> degli oneri indicati nell'art. 15 del Tuir, e in altre disposizioni normative, spetta a condizione che l'onere sia sostenuto con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 241/1997.



### Riferimenti normativi

Legge 27 dicembre 2019, n. 160

# Revisione degli incentivi contributivi

*In tema di riduzione dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro, la Legge di Bilancio 2020 ha effettuato, da una parte, un riordino degli sgravi previdenziali già esistenti e, dall'altra, incentivato l'assunzione di apprendisti di "primo livello". In particolare è stata disposta l'abrogazione dell'incentivo per l'assunzione di giovani under 35, nel biennio 2019-2020, introdotto dall'art. 1-bis del D.L. n. 87/2018 (cd. Decreto Dignità), convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018, in quanto mai divenuto effettivamente operativo.*

## Premessa

La Legge di Bilancio 2020 riserva alcune novità anche in tema di **sgravi contributivi**. Nello specifico è stata prevista:

- la proroga, **fino al 31 dicembre 2020**, dell'**esonero under 35** di cui all'art. 1, co. da 100 a 107 e da 113 a 115, della L. n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018);
- l'**abrogazione dell'esonero contributivo under 35** di cui dall'art. 1-bis del D.L. n. 87/2018 (cd. "Decreto Dignità"), convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018;



### Approfondimenti

È stato introdotto, inoltre, uno **sgravio contributivo per l'assunzione di apprendisti di primo livello**, nonché il riordino della normativa riguardante l'assunzione agevolata dei **"giovani laureati"** di cui all'art. 1, co. 706 e 707 della L. n. 145/2018.

## Assunzione agevolata under 35

Alla luce della mancata entrata in vigore dell'agevolazione contributiva under 35, prevista dal cd. "Decreto Dignità" (art. 1-bis del D.L. n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018), il governo ha inteso eliminare la disposizione normativa in quanto ricalcava in tutto e per tutto lo sgravio contributivo di cui all'art. 1, co. da 100 a 108 e da 113 a 115 della L. n. 205/2017).

Per meglio comprendere come il legislatore è intervenuto a riordinare gli sgravi contributivi citati, è opportuno fare un passo indietro e tornare alla Legge di Bilancio 2018

### • **Assunzione under 35 (Legge di Bilancio 2018)**

La Legge di Bilancio 2018 (L. n. 205/2017), con i co. da 100 a 107 dell'art. 1, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile di soggetti con meno di 35 anni d'età, ha introdotto uno sgravio contributivo per i datori di lavoro privati che, **a decorrere dal 1° gennaio 2018**:

- assumono lavoratori con contratto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato** a tutele crescenti;
- **convertono un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato** (a condizione che i lavoratori che si intende stabilizzare possiedano, alla data della conversione del rapporto, il requisito anagrafico richiesto).



## Approfondimenti

Alle imprese è riconosciuto, per un periodo massimo di **36 mesi** dalla data di assunzione, l'esonero dal versamento del **50%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, esclusi, quindi, premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a **3.000 euro su base annua**, eventualmente riparametrato ove applicato su base mensile. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a **250 euro** (euro 3.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,22 (euro 3.000/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'incentivo è riconosciuto per l'assunzione di lavoratori che rivestono la qualifica di:

- operai;
- impiegati;
- quadri.

Sono, pertanto, **escluse** le assunzioni di dirigenti ed è applicabile a tutti i datori di lavoro privati anche non imprenditori (ad esempio, studi professionali).



## Attenzione

**Dal 2019**, invece, l'esonero contributivo spettava a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardava soggetti che **non avevano compiuto i 30 anni di età** (da intendersi come 29 anni e 364 giorni) e **non** erano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa (a tal fine non sono considerati gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato).



Rapporti di lavoro	
Ammessi	Non ammessi
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratto a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine).</li> <li>- Contratti part-time.</li> <li>- Rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.</li> <li>- Contratto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.</li> <li>- Contratto di apprendistato per mantenimento in servizio al termine del periodo di formazione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratti di apprendistato.</li> <li>- Lavoro domestico.</li> <li>- Contratto intermittente (c.d. a chiamata).</li> <li>- Rapporti di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.</li> <li>- Lavoro occasionale.</li> </ul>

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto:

- dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015;

- delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori;
- ed, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2018.



### Approfondimenti

In relazione al terzo punto, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

- il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto 35 anni (30 anni per le assunzioni effettuate nell'anno 2019);
- il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva;
- il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica.

#### • **Assunzione under 35 (Decreto Dignità)**

Successivamente, il D.L. n. 87/2018 (cd. "**Decreto Dignità**"), convertito con modificazioni in L. n. 96/2018, entrato in vigore il 12 agosto 2018, all'art. 1-bis ha introdotto un **esonero contributivo per soggetti under 35**. La norma, che rispecchia fundamentalmente le caratteristiche dell'incentivo di cui all'art. 1, co. 100 e ss. della L. n. 205/2017, permetteva ai datori di lavoro di poter promuovere l'occupazione giovanile stabile, quindi assumere negli anni **2019 e 2020** – inteso come periodo "01.01.2019 – 31.12.2020" – lavoratori che non avevano compiuto il trentacinquesimo anno di età, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al D.Lgs. n. 23/2015.



### Ricorda

A tal proposito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali avrebbe dovuto emanare, entro l'11 ottobre 2018, un decreto attuativo che individuasse i criteri di utilizzo del beneficio contributivo. Tuttavia, il predetto termine è spirato senza che il governo adottasse il relativo decreto, rendendo inutilizzabile l'incentivo.

All'indomani della pubblicazione del "Decreto Dignità" molti erano i dubbi sorti tra gli operatori. Ci si chiedeva, in particolare, se i due sgravi contributivi fossero tra loro autonomi o se, viceversa, si volesse, con il "Decreto Dignità", dare continuità alla disposizione della Legge di Bilancio 2018 prolungando di due anni l'incentivo per le assunzioni stabili degli under 35 previsto dalla L. n. 205/2017.

#### • **Novità Legge di Bilancio 2020**

L'art. 1, comma 10, della Legge di Bilancio 2020 riordina la sovrapposizione normativa intervenendo direttamente all'art. 1, co. 102, della L. n. 205/2017, sostituendo le parole "*Limitatamente alle assunzio-*

ni effettuate entro il 31 dicembre 2018" con "**Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2020**".

Dunque:

- è stata **estesa agli anni 2019 e 2020** la possibilità di fruire degli incentivi contributivi per l'assunzione dei giovani under 35, secondo le previsioni della Legge di Bilancio 2018;
- è reso **immediatamente operativo l'incentivo**, non essendo più necessario l'iter attuativo che è a tutt'oggi previsto per il diverso (e non operativo) incentivo previsto dal decreto Dignità.

## Agevolazione apprendisti di primo livello

Come noto, il Capo V del D.Lgs. n. 81/2015 ha operato il riordino della normativa in materia di contratti di apprendistato. Le tipologie di apprendistato si articolano in:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore ("apprendistato di primo livello");
- apprendistato professionalizzante ("apprendistato di secondo livello");
- apprendistato di alta formazione e di ricerca ("apprendistato di terzo livello").



### Novità

L'art. 1, co. 8 della Legge di Bilancio 2020 interviene in merito all'"**apprendistato di primo livello**", rendendo le assunzioni più incentivanti mediante uno **sgravio contributivo pari al 100%**. Nello specifico, per le assunzioni operate nell'anno 2020, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti **pari o in inferiore a nove** uno sgravio contributivo del **100%** con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1, co. 773, quinto periodo, della L. n. 296/2006, per i periodi contributivi maturati **nei primi tre anni di contratto**, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.





## Esonero contributivo giovani laureati

Sempre in materia di riduzione contributiva, l'art. 1, comma 11, della Legge di Bilancio 2020 afferma che per l'**incentivo occupazione giovani eccellenze** – introdotto dall'art. 1, co. 706-717 della L. n. 145/2017 – si applicano le procedure, le modalità e i controlli previsti per l'esonero contributivo under 35 di cui all'art. 1, co. da 100 a 108 e da 113 a 115, della L. n. 205/2017.

Inoltre, viene abrogato il co. 714 della Legge di Bilancio 2018 che rimetteva le modalità di fruizione dell'esonero a una circolare esplicativa dell'INPS. Quindi, le norme s'intendono immediatamente efficaci **dal 1° gennaio 2020**.

### • **Campo di applicazione**

L'esonero è riconosciuto per le **assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato** di:

- cittadini in possesso della **laurea magistrale**, ottenuta dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019 con una votazione **pari a 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110**, entro la durata legale del corso di studi, **prima del compimento del trentesimo anno di età**, in università statali e non statali legalmente riconosciute, ad eccezione delle Università telematiche;
- cittadini in possesso di un **dottorato di ricerca**, ottenuto dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019, **prima del compimento del 35° anno di età**, in università statali e non statali legalmente riconosciute, ad eccezione delle Università telematiche.

### • **Condizioni**

Le **condizioni** per fruire del beneficio sono, quindi, diverse e specifiche:

- il conseguimento del titolo di laurea magistrale o del dottorato di ricerca;
- la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110 nel caso della laurea magistrale;
- il limite temporale entro la quale poter conseguire i titoli suindicati (**prima** del 30° anno di età per la laurea e il 35° per il dottorato);
- l'intervallo temporale entro il quale va conseguita la laurea o il dottorato (1° gennaio 2018-30 giugno 2019);
- il conseguimento di tali titoli esclusivamente presso università pubbliche o private, ma escludendo di fatto le Università telematiche.

### • **Durata e importo**

Il bonus occupazionale "Giovani eccellenze" si sostanzia in un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi INAIL.



### **Attenzione**

L'efficacia temporale e quantitativa del bonus è limitata. È, infatti, concesso:

- per un periodo **massimo di 12 mesi**, decorrenti dalla data di assunzione,
- e nel limite massimo di **8.000 euro per ogni assunzione** effettuata.

### • **Rapporti incentivati**

L'esonero è, tuttavia, ampio dal punto di vista delle casistiche che possono riscontrarsi; viene, infatti, riconosciuto anche per:

- **assunzioni a tempo parziale**, purché con contratto subordinato di tipo indeterminato, (anche se in misura proporzionalmente ridotta);
- e nei casi di **trasformazione, avvenuta tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019**, di un **contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato**, fermo restando il possesso dei requisiti previsti alla data della trasformazione.

L'agevolazione **non è prevista, invece, per:**

- **i rapporti di lavoro domestico;**
- e ai **datori di lavoro privati** che, nei 12 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a **licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva, per la quale si intende procedere all'assunzione.



### Riferimenti normativi

- Legge 27 dicembre 2020, n. 160, art. 1, commi 8, 10 e 11
- D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96, art. 1 bis
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 115
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, commi 706 e 707
- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, art. 31
- Legge 23 luglio 1991, n. 223
- D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81
- Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 773

## Tariffe INAIL strutturali dal 2020

---

*L'art. 1, comma 9 della Legge di Bilancio 2020 è intervenuto all'interno del corpus normativo dell'art. 1, comma 1121 della L. n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), che aveva disposto la **revisione delle tariffe INAIL**, in via sperimentale, per il periodo che va **dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021**. In particolare, la novella legislativa elimina il riferimento temporale e rende la riduzione dei premi assicurativi **strutturale dal 1° gennaio 2020**. Restano confermati, invece, i saldi di finanza pubblica programmati dalla Legge di Bilancio 2019.*

### Premessa

A quasi vent'anni dall'ultima modifica intervenuta con il D.M. 12 dicembre 2000, l'art. 1, comma 1121 della L. n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) ha effettuato una revisione delle tariffe, **con effetto dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021**, dei premi e contributi INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 38/2000 e dell'art. 1, comma 128, della L. n. 147/2013.

Sul punto, il governo ha stimato minori entrate per:

- 410 milioni per l'anno 2019;
- 525 milioni per l'anno 2020;
- 600 milioni per l'anno 2021.



### Novità

Ora, per effetto dell'art. 1, comma 9 della Legge di Bilancio 2020, la riduzione dei premi e contributi INAIL sono stati resi **strutturali dal 1° gennaio 2020**, in quanto è stato soppresso il riferimento temporale ("1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021").

### Revisione delle tariffe

La revisione delle tariffe INAIL è nata dall'esigenza di aggiornare la mappatura dei processi lavorativi tenuto conto dei cambiamenti economici, delle nuove modalità organizzative del lavoro e dello sviluppo tecnologico. Il risultato dell'attenta analisi ha portato alla ridefinizione del **nomenclatore tariffario** attraverso:

- l'aggregazione di lavorazioni esistenti;
- l'istituzione di nuove voci corrispondenti a nuove forme produttive o di erogazione di servizi;
- l'applicazione di voci esistenti a nuove modalità, anche organizzative, di lavoro;
- l'apertura del nomenclatore a nuove lavorazioni ancora in fase di sviluppo.



## Approfondimenti

La revisione delle tariffe INAIL, approvata con il **Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019**, ha comportato una riduzione del tasso medio complessivo della gestione assicurativa del **32,72%** rispetto a quello del 2000 (D.M. 12 dicembre 2000).

## Struttura nuove tariffe

La struttura della nuova **Tariffa ordinaria dipendenti (Tod)** ha conservato l'articolazione in 4 gestioni tariffarie:

1. industria;
2. artigianato;
3. terziario;
4. altre attività.

Ciascuna gestione è, a sua volta, suddivisa in **10 grandi gruppi** e le lavorazioni sono raccolte in comparti produttivi omogenei. Le voci di tariffa sono state **ridotte da 739 a 595**.

Gestione	d.m. 12/12/2000	Nomenclatori
Industria	317	258
Artigianato	217	175
Altre Attività	74	54
Terziario	131	108
<b>Totale</b>	<b>739</b>	<b>595</b>

La revisione, inoltre, ha portato alla:

- ridefinizione delle lavorazioni già individuate nelle precedenti tariffe;
- all'aggregazione di più voci;
- all'eliminazione di quelle relative a cicli produttivi non più attuali;
- all'istituzione di nuove voci riferite a lavorazioni che si sono diffuse negli ultimi venti anni o in via di sviluppo.



## Esempio

Sono state introdotte nuove voci di tariffa relative alla produzione di nanomateriali, allo sviluppo di software e siti web, al ciclo del recupero dei rifiuti o alla consegna merci sul territorio urbano su veicoli a due ruote (come ad esempio l'attività svolta dai riders).

## Applicazione delle tariffe

Le modalità di applicazione delle tariffe sono in gran parte le medesime di quelle previste dal D.M. 12 dicembre 2000, fatta eccezione, principalmente, per l'**oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico**. Le tariffe attribuiscono ai vari tipi di lavorazione tassi differenti in funzione dello specifico rischio lavorativo assicurato.



### Novità

Il sistema in vigore dal 1° gennaio 2019 prevede due tipologie di oscillazione del tasso:

1. **per prevenzione;**
2. **per andamento infortunistico.**

#### • **L'oscillazione del tasso per gli interventi di prevenzione**

L'oscillazione del tasso per gli interventi di prevenzione effettuati dalle aziende con almeno due anni di attività viene **riconfermata**. Restano invariati anche i criteri di applicazione e le percentuali di riduzione in relazione, però, alla dimensione della Posizione assicurativa territoriale (Pat) nel suo complesso e non a quella delle singole voci della Pat.



### Novità

La novità principale riguarda le **Pat di nuova costituzione** che dal 2019 sono ammesse al beneficio della riduzione solo in seguito all'effettuazione di interventi migliorativi in materia di salute e sicurezza, con ciò superando la distinzione prima esistente tra le aziende con meno o più di due anni di attività. La riduzione per le Pat nel primo biennio di attività è stabilita in misura fissa dell'**8%**.

#### • **Oscillazione del tasso per andamento infortunistico**

Il nuovo sistema di oscillazione per andamento infortunistico (**bonus-malus**) presenta due importanti modifiche:

1. l'oscillazione non si basa più solo sugli oneri economici sostenuti dall'Istituto ma sulla **gravità dell'evento e sulle sue conseguenze;**
2. l'oscillazione viene valutata **con riferimento alla posizione assicurativa territoriale (Pat) nel suo complesso** e non più alle singole voci di lavorazione.



### Approfondimenti

L'oscillazione per andamento infortunistico si basa sulla **gravità delle conseguenze degli eventi lesivi**. Le conseguenze di ogni evento lesivo vengono espresse in **Giornate lavorative equivalenti perse (Gle)**. Il nuovo criterio di calcolo considera anche gli infortuni mortali senza superstiti e gli eventi lesivi per i quali sia accertata la responsabilità del datore di lavoro, indipendentemente dagli oneri effettivamente recuperati dall'INAIL.

Le conseguenze di ciascun **evento lesivo** sono valutate secondo i seguenti parametri:

- l'inabilità temporanea è valutata in numero di giorni indennizzati al netto della franchigia;
- l'inabilità permanente è calcolata moltiplicando il grado di inabilità dello specifico evento per un parametro medio, pari a 60, che esprime i giorni di astensione dal lavoro per un grado di inabilità (Giornate lavorative equivalenti per grado – Gleg). Il Gleg è applicato a tutti gli eventi con almeno un grado di inabilità permanente, inclusi quelli con grado compreso tra 1 e 5;
- il caso mortale è misurato sulla base del massimo grado di invalidità, moltiplicando cioè il grado 100 per il Gleg.



Calcolo gravità evento lesivo	
Inabilità temporanea	Numero di giornate di inabilità al netto della franchigia
Inabilità permanente	Gleg x gradi ultimo infortunio
Casi mortali	Gleg x 100 (grado massimo di inabilità)



### Novità

Un'ulteriore novità è stata introdotta nell'eventualità di **azione di regresso**: gli eventi lesivi, infatti, per i quali sia stata accertata la responsabilità del datore di lavoro, concorrono nella determinazione dell'oscillazione a prescindere dagli oneri effettivamente recuperati dall'INAIL.

## Abolizione riduzione premi e maggiorazioni

**Fino al 31 dicembre 2018**, i datori di lavoro che svolgevano le lavorazioni previste dalla legge e indicate nell'allegato 8 del D.P.R. n. 1124/1965, erano tenuti a corrispondere, oltre al premio per gli infortuni, un **premio supplementare per il rischio di silicosi e di asbestosi**.



### Novità

**Dal 1° gennaio 2019**, il premio **non** deve più essere versato dai datori di lavoro che svolgono le predette lavorazioni, come previsto dall'art. 1, comma 1126, lett. l), della L. n. 145/2018. Il miglioramento delle condizioni di lavoro, in termini di salute e sicurezza, e il numero oramai esiguo di malattie professionali registrate riconducibili a tali agenti morbigeni, infatti, ha determinato **l'abolizione di detto premio**.

Di seguito, una sintesi dei premi o maggiorazioni aboliti.



Premio o maggiorazioni	Dall'1 gennaio 2019
Premio supplementare per il rischio di silicosi e di asbestosi	Abolito
Addizionale fondo vittime dell'amianto	Abolito
Riduzione contributiva settore edile	Abolito
Riduzione del c.d. "cuneo" (ex L. n. 147/2013)	Abolito

## Altre gestioni tariffarie

La revisione della **tariffa ordinaria dipendenti (Tod)** ha comportato la contestuale revisione della tariffa dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché dei familiari coadiuvanti del titolare, approvata con Decreto Interministeriale del 27 febbraio 2019 di approvazione della Determina INAIL 43/2019.



### Approfondimenti

La tariffa del premio artigiani riguarda i soggetti che svolgono lavoro prevalente, anche manuale, nel processo produttivo dell'impresa artigiana e rientrano nella previsione della legge quadro sull'artigianato (L. n. 443/85 e s.m.i.), iscritti in un apposito albo. Sono, altresì, soggetti all'obbligo assicurativo i cd. **"artigiani di fatto"** che, pur non essendo iscritti all'albo delle imprese artigiane, svolgono personalmente e abitualmente attività che sono oggettivamente artigiane.

Il premio degli **"artigiani autonomi"** è un premio speciale annuo, articolato in **nove classi di rischio** risultanti dall'accorpamento delle voci di tariffa previste nella tariffa ordinaria dipendenti della gestione artigianato. Per ciascuna classe è previsto un **premio speciale annuale a persona**, frazionabile solo in caso di inizio o cessazione dell'attività nel corso dell'anno solare, con una riduzione in tanti dodicesimi per ogni mese o frazione di mese.



### Novità

Per il premio speciale artigiani autonomi le novità, a partire dal 2019, riguardano il **nomenclatore** e la **distribuzione delle voci di tariffa all'interno delle classi**. Nella nuova formulazione del nomenclatore, che riproduce fedelmente le voci di tariffa previste per la gestione lavoratori dipendenti dell'artigianato, è stata rafforzata la correlazione delle voci di rischio con le specificità della gestione di inquadramento del datore di lavoro.



Classi di rischio	Premi minimi annuali a persona
1	81,90 euro
2	133,01 euro
3	189,24 euro
4	276,93 euro
5	407,44 euro
6	505,76 euro
7	671,90 euro
8	778,60 euro
9	1.450 euro

Rimane confermato, anche a seguito della revisione, lo sconto previsto dalla L. n. 296/2006, destinato ogni anno agli artigiani autonomi, attivi da almeno un biennio e che non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente a quello di godimento dello sconto.



### Novità

Una novità importante riguarda la possibilità della riduzione del premio di rata in sede di autoliquidazione in caso di cessazione dell'attività nel periodo compreso tra il 1° gennaio di ogni anno e la data di scadenza dell'autoliquidazione stessa; la disciplina precedente prevedeva, invece, l'obbligo di pagamento integrale del premio annuale.

## Prestazioni economiche

La revisione delle tariffe INAIL ha apportato anche significative novità in merito alle tutele erogate in favore di infortunati e affetti da malattia professionale, quantificabili economicamente in circa 110 milioni di euro annui nel decennio.

### • *Assegno una tantum in caso di evento mortale*

**A partire dal 1° gennaio 2019**, le nuove disposizioni normative hanno elevato l'importo dell'assegno funerario a **10.000 euro** e garantiscono l'erogazione dello stesso a prescindere dai requisiti necessari per aver diritto alla rendita a superstite (limiti di età per i figli e collaterali, vigenza a carico per ascendenti e collaterali) previsti dall'art. 85, D.P.R. n. 1124/1965. Il nuovo importo dell'assegno continua a essere rivalutato sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo comunicato annualmente dall'Istat.

### • *Nuove tabelle di indennizzo in capitale del danno biologico*

L'indennizzo in capitale del danno biologico è una prestazione economica non soggetta a tassazione Irpef riconosciuta per gli infortuni verificatisi dal 25 luglio 2000 e per le malattie professionali denunciate dal 25 luglio 2000, per i quali è accertato un determinato grado di menomazione dell'integrità psicofisica (gradi 6% - 15%).



### Novità

Per gli eventi accaduti sino al 31 dicembre 2018 la prestazione è erogata, secondo le "Tabelle indennizzo danno biologico in capitale" di cui al D.M. 12 luglio 2000, in una unica soluzione e in funzione di età, sesso e grado di menomazione accertato sulla base della "Tabella delle menomazioni" prevista dal D.Lgs. n. 38/2000. **Dal 1° gennaio 2019**, le prestazioni sono, invece, erogate sulla base di un'unica "**Tabella indennizzo danno biologico in capitale**", di cui alla determina presidenziale INAIL n. 2/2019, nella quale non c'è più distinzione di sesso.



Grado di menomazione permanente %	Punto Inail	CLASSE DI ETÀ										
		Fino a 20	21 - 25	26 -30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 e oltre
6	1.430,68	8.584,08	8.154,88	7.811,51	7.382,31	6.953,10	6.438,06	5.923,02	5.407,97	4.807,08	4.206,20	3.862,84
7	1.518,34	10.628,38	10.096,96	9.671,83	9.140,41	8.608,99	7.971,29	7.333,58	6.695,88	5.951,89	5.207,91	4.782,77
8	1.605,63	12.845,04	12.202,79	11.688,99	11.046,73	10.404,48	9.633,78	8.863,08	8.092,38	7.193,22	6.294,07	5.780,27
9	1.692,93	15.236,37	14.474,55	13.865,10	13.103,28	12.341,46	11.427,28	10.513,10	9.598,91	8.532,37	7.465,82	6.856,37
10	1.780,22	17.802,20	16.912,09	16.200,00	15.309,89	14.419,78	13.351,65	12.283,52	11.215,39	9.969,23	8.723,08	8.010,99
11	1.955,16	21.506,76	20.431,42	19.571,15	18.495,81	17.420,48	16.130,07	14.839,66	13.549,26	12.043,79	10.538,31	9.678,04
12	2.129,75	25.557,00	24.279,15	23.256,87	21.979,02	20.701,17	19.167,75	17.634,33	16.100,91	14.311,92	12.522,93	11.500,65
13	2.304,70	29.961,10	28.463,05	27.264,60	25.766,55	24.268,49	22.470,83	20.673,16	18.875,49	16.778,22	14.680,94	13.482,50
14	2.479,28	34.709,92	32.974,42	31.586,03	29.850,53	28.115,04	26.032,44	23.949,84	21.867,25	19.437,56	17.007,86	15.619,46
15	2.654,23	39.813,45	37.822,78	36.230,24	34.239,57	32.248,89	29.860,09	27.471,28	25.082,47	22.295,53	19.508,59	17.916,05



### Riferimenti normativi

- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, comma 9
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, comma 1121
- D.M. 27 febbraio 2019
- D.M. 12 dicembre 2000
- D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, art. 181
- Legge 27 dicembre 2013, n. 147
- Legge 8 agosto 1985, n. 443
- Legge 15 giugno 1984, n. 240, art. 2, comma 1
- Legge 27 dicembre 2006, n. 296

# NASpl anticipata non imponibile ai fini Irpef

Con l'art. 1, comma 12 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020) è prevista l'introduzione di una misura volta ad agevolare lo sviluppo delle attività auto-imprenditoriali, e in particolar modo delle cooperative, grazie alla possibilità di usufruire della NASpl in forma anticipata senza subire alcuna ritenuta IRPEF sull'importo corrisposto a titolo di anticipazione. Prima della definitiva attivazione dell'agevolazione, sarà però necessario attendere l'emanazione di un apposito provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate, che chiarirà nel dettaglio criteri e modalità di attuazione dell'esenzione IRPEF per la NASpl anticipata.

## Premessa

La Legge di Bilancio 2020, con l'art. 1, comma 12 introduce una disposizione che permette di ottenere **l'esenzione dal pagamento dell'IRPEF sulle somme corrisposte a titolo di NASpl anticipata**, qualora il soggetto cui spetta tale importo decida di destinarlo alla **sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa** nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio. In tal caso sarebbe notevole il guadagno del percettore di NASpl, il quale potrebbe destinare un capitale molto più ingente per la realizzazione di un progetto che ne agevola l'auto-imprenditorialità con apporto di lavoro.



### Novità

Tale disposizione – per la sua operatività e per quanto concerne criteri e modalità attuative – per espressa previsione di legge necessita dell'emanazione di un apposito Provvedimento, da emanarsi entro 90 giorni (tre mesi) dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio, da parte del Direttore dell'Agenzia delle entrate. Tale Provvedimento andrà infatti a:

- stabilire i criteri e le modalità di attuazione del comma in esame;
- definire le opportune comunicazioni atte a consentire l'esenzione della NASpl anticipata in un'unica soluzione;
- attestare all'Istituto erogatore l'effettiva destinazione al capitale sociale della cooperativa interessata dell'intero importo anticipato.

## Fondamenti normativi

La NASpl, ossia “Nuova assicurazione sociale per l'impiego”, è stata introdotta con il **D.Lgs. n. 22/2015** e prende le redini da quanto previsto in materia di indennità di disoccupazione fin dalla L. n. 92/2012. Prima di entrare però nel merito della NASpl in forma anticipata è bene segnalare **chi può accedere all'indennità di disoccupazione NASpl** (in via generale); tali sono:

- i **lavoratori dipendenti** a tempo pieno e parziale, a tempo determinato e indeterminato, del **settore privato**;
- i **lavoratori dipendenti** a tempo determinato del **settore pubblico**;
- gli **apprendisti**, i **soci lavoratori di cooperative** con rapporto di lavoro subordinato, il **personale artistico** assunto con rapporto di lavoro subordinato.



### Approfondimenti

Tali soggetti, per essere ammessi alla NASpl, devono però aver perso **involontariamente** la propria attività di lavoro per cause quali ad esempio:

- licenziamento: sia esso per giusta causa, giustificato motivo oggettivo, giustificato motivo soggettivo;
- conclusione di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- dimissioni: ma solo quando queste avvengono per giusta causa o per dimissioni volontarie durante il periodo tutelato di maternità.

Ma per ottenere l'accesso alla NASpl è anche necessario **aver maturato una certa quantità di contributi**, senza i quali non è possibile far valere il diritto all'indennità, ossia:

- 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'evento;
- almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio della disoccupazione.



### Ricorda

Va ricordato, inoltre, che il meccanismo di corresponsione della NASpl permette di ottenere un **importo mensile a titolo di indennità di disoccupazione**, sulla base della retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni di lavoro, compresi gli elementi continuativi e non continuativi e le mensilità aggiuntive, che andranno divisi per le settimane di contribuzione e moltiplicati secondo un moltiplicatore stabilito dall'INPS (Circ. n. 94/2015). L'importo così calcolato deve poi essere ridotto fino al 75% del valore e tale sarà l'importo della NASpl che il soggetto percepirà a seguito di domanda; tale valore diminuisce però di una certa percentuale man mano che aumentano i mesi di corresponsione.

Per quanto concerne il periodo per il quale è corrisposta la NASpl bisogna tenere conto di un numero di **settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni**, e potrà essere percepita **per al massimo 24 mesi**.

## Funzionamento dell'anticipazione della NASpl

Chi può accedere alla NASpl, si trova di fronte ad un'altra alternativa che può essere maggiormente utile per il soggetto, ossia la possibilità di ottenere la **NASpl in unica soluzione**, anziché con corresponsione mensile: ciò è reso possibile dall'art. 8 del D.Lgs. n. 22/2015 il quale prevede il cd. "**incentivo all'autoimprenditorialità**".



### Approfondimenti

Infatti, il soggetto che richiede la NASpl, oltre che per la percezione mensile, può optare per la soluzione della corresponsione in **unica soluzione**, "*a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio*".

Chi decide di accedere all'incentivo per l'autoimprenditorialità può richiedere il trattamento NASpl in via anticipata anche nel caso in cui stia già ricevendo la NASpl in forma mensile (ma in tal caso, solo per l'importo restante e sempreché la richiesta venga effettuata entro trenta giorni dall'avvio dell'attività commerciale).

L'incentivo all'autoimprenditorialità – o NASpl anticipata – può essere richiesto per attività che comportano autonomia e rischio d'impresa, quali:

- avviare un'attività in forma autonoma o di impresa individuale;
- sottoscrivere una quota di capitale sociale nella quale il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di un'attività lavorativa da parte del socio.

Resta fermo che **non è possibile accedere all'anticipo** quando ad esempio:

- il soggetto percettore di NASpl voglia proseguire a tempo pieno un'attività che prima svolgeva in concomitanza con il rapporto di lavoro dipendente (cessato);
- viene instaurata una co.co.co. in luogo del rapporto di lavoro subordinato.



### Approfondimenti

Sul tema, l'INPS ha specificato le circostanze che garantiscono la possibilità di accedere all'incentivo di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 22/2015. Tra queste rientrano certamente:

- attività libero-professionali;
- imprese individuali, siano esse commerciali, artigiane o agricole;
- costituzione di società unipersonali, di società di persone e di capitali;
- sottoscrizione di capitale sociale di cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di un'attività lavorativa.

## Sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa

Come detto, nel caso della sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa è possibile accedere all'incentivo per l'autoimprenditorialità. Come chiaramente specificato da parte della **Circolare INPS n. 94 del 12 maggio 2015**, l'incentivo della liquidazione anticipata del trattamento residuo di NASpl per la sottoscrizione di capitale di una cooperativa, è destinato in via diretta al lavoratore e non alla cooperativa, cosicché il lavoratore che ha chiesto l'anticipazione è tenuto ad utilizzare l'incentivo per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

Inoltre – lo si ribadisce – il rapporto mutualistico deve avere ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio, che può avvenire:

- in forma autonoma;
- in forma subordinata;
- in forma di una collaborazione coordinata ex L. n. 142/2001, art. 1.



### Approfondimenti

Nel caso in cui il soggetto percettore di NASpl instauri con la cooperativa un rapporto di lavoro in forma subordinata, **il beneficio dell'incentivo all'autoimprenditorialità è alternativo ad un altro incentivo**, ossia quello previsto dall'art. 2, co. 10-bis della L. n. 92/2012 (introdotto dall'art. 7, co. 5, lett. b), del D.L. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, in L. n. 99/2013). Tale secondo incentivo prevede che il datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeter-

minato lavoratori che fruiscono del sussidio di disoccupazione, **ottiene un contributo mensile pari al 20% dell'importo NASpl spettante** al soggetto assunto per il periodo di disoccupazione non ancora fruito.



	Attività nella cooperativa		
	Lavoro subordinato	Lavoro autonomo	Collaborazione coordinata ex L. n. 142/2001, art. 1
Incentivo all'autoimprenditorialità			
Incentivo ex art. 2, co.10-bis, L. n. 92/2012			

## La novità

La Legge di Bilancio 2020 prevede un forte incentivo all'autoimprenditorialità e in particolar modo a sottoscrivere il capitale di cooperative da parte dei soggetti che hanno diritto alla NASpl. Infatti, si prevede la **non imponibilità ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) della liquidazione anticipata in unica soluzione della NASpl**, quando questa è **destinata alla sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa** nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.



**NORMATIVA:** "La liquidazione anticipata, in un'unica soluzione, della NASpl, di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, destinata alla sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio, si considera non imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. Con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri e le modalità di attuazione del presente comma, anche al fine di definire le opportune comunicazioni atte a consentire l'esenzione della NASpl anticipata in un'unica soluzione nonché ad attestare all'Istituto erogatore l'effettiva destinazione al capitale sociale della cooperativa interessata dell'intero importo anticipato."

Cosa significa? Che in caso di corresponsione anticipata il percettore riceverebbe una somma di denaro maggiore rispetto a quella che otterrebbe con la liquidazione mensile (la quale sconta le ritenute IRPEF), cosicché è chiaramente maggiore la convenienza della prima opzione.



## Esempio

Il signor Bianchi perde il lavoro per GMO. Può accedere alla NASpl per 24 mesi in quanto ha – nei quattro anni precedenti – contributi per 52 settimane all'anno per tutti e quattro gli anni. L'importo di NASpl spettante mensilmente sarebbe soggetto comunque a imposta sul reddito

delle persone fisiche, cosicché il superamento della no-tax area comporterebbe comunque l'applicazione delle aliquote IRPEF.

Nel caso di sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa con apporto di lavoro il Signor Bianchi riceverebbe l'importo della NASpl (per tutti i 24 mesi) in unica soluzione, senza che tale reddito possa essere considerato imponibile ai fini IRPEF.

In sostanza, però, la novità non sarà immediatamente operativa, in quanto **sarà necessario attendere il Provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate** che fisserà criteri e le modalità di attuazione della norma in esame, anche al fine di definire le opportune comunicazioni atte a consentire l'esenzione della NASpl anticipata in un'unica soluzione, oltre che a verificare che effettivamente l'importo corrisposto sia per intero destinato al capitale sociale della cooperativa all'interno della quale si intende partecipare.

Il Provvedimento dovrà essere emanato entro 90 giorni dalla entrata in vigore della Legge di Bilancio 2020.

## Vantaggi e svantaggi della NASpl anticipata

L'incentivo all'autoimprenditorialità ha numerosi effetti positivi: tra questi sicuramente il più importante è proprio la possibilità di ottenere una somma considerevole da impiegare per avviare un'attività economica con rischio imprenditoriale. Ma esso comporta – rispetto alla corresponsione mensile – anche degli svantaggi, tra i quali l'impossibilità di accedere alla contribuzione figurativa a fini pensionistici e il mancato accesso agli ANF (assegni al nucleo familiare).

Inoltre bisogna segnalare che l'accesso all'anticipazione della NASpl comporta anche che **l'attività di lavoro autonomo deve prolungarsi per tutto il periodo per il quale si avrebbe diritto alla NASpl in forma mensile**, cosicché se si accettasse un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza di tale periodo, si rischierebbe di dover restituire l'intero importo di NASpl anticipato dall'INPS; differente è invece il caso di assunzione con lavoro subordinato presso la cooperativa al cui capitale si partecipa con l'anticipazione: in tal caso infatti è la norma stessa che prevede la possibilità di assunzione con contratto di lavoro subordinato e quindi risulta pienamente compatibile.



	NASpl	
	Mensile	Anticipata per sottoscrizione di capitale di una cooperativa
Contribuzione figurativa	✓	✗
Assegni al nucleo familiare (ANF)	✓	✗
NON imponibile IRPEF	✗	✓



### Riferimenti normativi

- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, comma 12
- D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22, art. 1 e ss.

- Legge 28 giugno 2012, art. 2, comma 10-bis
- INPS, Circolare 12 maggio 2015, n. 94
- INPS, Circolare 23 novembre 2017, n. 174 Circolare n. 174/2017

# Lavoro stagionale escluso dal contributo addizionale

L'art. 2, co. 28 della L. n. 92/2012 prevede che per i rapporti di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro debba corrispondere una somma a titolo di "contributo addizionale NASpl": tale somma corrisponde all'1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali. Con il D.L. n. 87/2018 (cd. "Decreto Dignità"), convertito con modificazioni in L. n. 96/2018, l'importo di tale contributo è aumentato dello 0,50% in occasione di ogni rinnovo del contratto a tempo determinato. Esistono però specifiche categorie di lavori che rimangono escluse dall'applicazione del contributo addizionale: tra queste, con la Legge di Bilancio 2020, rientrano due nuove esclusioni: quella per i lavoratori stagionali (per le attività stagionali stabilite dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali) della Provincia di Bolzano e quella per i lavoratori di cui all'art. 29, co. 2, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2015.

## Premessa

L'art. 2, co. 28 della L. n. 92/2012 (cd. "Riforma Fornero") prevede un **contributo addizionale** con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati a tempo determinato. Per tali attività a termine, infatti, il legislatore prevede che il datore di lavoro sia tenuto a versare una somma pari all'**1,4%** della retribuzione imponibile a fini previdenziali, a titolo di contributo addizionale.



### Ricorda

A seguito del recente D.L. n. 87/2018 (cd. "Decreto Dignità"), convertito con modificazioni in L. n. 96/2018, tale contributo addizionale è **aumentato** e si attesta a 0,50% in più (rispetto all'iniziale 1,4%) per ogni rinnovo del contratto a tempo determinato.

In tale quadro, già di per sé complicato, rientra un'ultima novità, introdotta dalla Legge di Bilancio 2020, che prevede – a partire dal 1° gennaio 2020 – l'**esclusione dal versamento del contributo addizionale alcuni rapporti di lavoro sorti per finalità di "lavoro stagionale"**.

## Il contributo addizionale

Il contributo di cui all'art. 2, co. 28 della L. n. 92/2012, detto anche "**contributo NASpl**", è quell'importo che sono tenuti a pagare i datori di lavoro che assumono **lavoratori a tempo determinato**. Come previsto espressamente dalla norma citata:

- *"Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25 [maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013], ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'**1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali**".*





### Ricorda

Tale contributo si applica tenendo quindi conto della **retribuzione imponibile a carico del datore di lavoro**: l'1,4% di tale importo deve essere versato a titolo di contributo addizionale.

Ma il contributo in esame **non si applica** per ogni categoria di attività di lavoro dipendente a termine; in effetti il comma successivo, ossia il co. 29, prevede espressamente che ci siano rapporti di lavoro a termine **esclusi** dal versamento addizionale, ossia:

- quando il lavoratore a termine è assunto in sostituzione di un lavoratore assente;
- quando il lavoratore è assunto a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525 del 7 ottobre 1963;
- per gli apprendisti;
- per i lavoratori dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

Inoltre, il contributo addizionale **non** è previsto per il lavoro domestico.

## Il contratto a termine dopo il Decreto Dignità

Il cd. "Decreto Dignità" ha previsto una modifica di notevole importanza a tutto l'impianto del rapporto di lavoro a tempo determinato prevedendo condizioni e tempi diversi per ricorrervi.



### Approfondimenti

Infatti, **a partire dal 14 luglio 2018** è tornato nuovamente l'obbligo di "**causalità**" del **contratto**, non più previsto dalla disciplina immediatamente precedente. In particolare, le nuove norme prevedono la possibilità di stipula di un contratto a tempo determinato:

- per **24 mesi al massimo**, invece che 36 mesi come in precedenza;
- solo se sussistono delle **specifiche causali** per il ricorso al contratto a termine, qualora la durata del contratto sia superiore a 12 mesi. Su tale tema è bene spendere qualche parola in più, in quanto entro i primi 12 mesi non è necessario inserire alcuna causale, mentre **tra i 12 e i 24 mesi** il contratto potrà proseguire solo in presenza di esigenze:
  - a. temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività dell'impresa;
  - b. di sostituzione di lavoratori assenti;
  - c. connesse a picchi di produzione, ossia incrementi che siano al contempo temporanei ma significativi (quindi non programmabili) dell'attività svolta ordinariamente dall'impresa.



### Esempio

Se un'azienda assume per 8 mesi un lavoratore con un contratto a termine, non ha necessità di inserire la causale.

**Caso a:** se il datore di lavoro **proroga** il contratto per ulteriori sei mesi (quindi superando in totale la soglia di 12 mesi) allora al momento della proroga dovrà necessariamente specificare la causale per cui si decide di proseguire il rapporto di lavoro. In assenza di causale, il contratto si trasformerà in contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento dei 12 mesi.

**Caso b:** se il datore **proroga** il contratto per ulteriori due mesi, non avrà alcun obbligo di inserire la causale.

**Caso c:** se il datore **rinnova** il contratto per ulteriori due mesi - anche se entro i dodici mesi totali - la causale dovrà comunque essere presente.

Ma il “Decreto Dignità” ha aggiunto un’ulteriore stretta al lavoro a tempo determinato, e lo ha fatto inserendo una **maggiorazione del contributo addizionale** di cui alla L. n. 92/2012 in caso di rinnovo del contratto a termine (a prescindere dalla durata). Con la norma in esame si prevede un **aumento di 0,5 punti percentuali del contributo addizionale** per ciascun rinnovo successivo al primo.

Infatti, si prevede proprio che *“il contributo addizionale è aumentato di **0,5 punti percentuali** in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione”*. Ciò comporta – come peraltro specificato da parte della **Circolare n. 121 del 6 settembre 2019 dell’INPS** e dalla **Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** – che per ciascun rinnovo il contributo addizionale sarà pari a *“1,4% + (0,50 x n. rinnovi)”*.



### Ricorda

Esiste una importante distinzione da tenere sempre presente in materia di contratto a termine, ossia quella tra:

- **proroga:** quando il contratto prosegue normalmente con soluzione di continuità, modificandone solamente la data di conclusione;
- **rinnovo:** quando il contratto subisce il cosiddetto *“stop and go”*, ossia si effettua un nuovo contratto a tempo determinato con un lavoratore che in precedenza era già stato alle dipendenze di quel datore di lavoro con un contratto a tempo determinato.

## La novità

L’art. 1, comma 13, Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020) ritorna nuovamente ad apportare modifiche sulla disciplina del contratto a termine e in particolar modo, con l’art. 1, co. 13 prevede novità proprio in merito al **contributo addizionale** di cui alla L. n. 92/2012.



### Novità

Le nuove disposizioni stabiliscono l’inserimento di due nuovi commi all’art. 2, comma 29 della L. n. 92/2012 (in materia di esclusioni dall’applicazione della maggiorazione), prevedendo **che tra i casi in cui NON è previsto il pagamento del contributo addizionale rientrano anche** (oltre a quelli già segnalati):

- i **lavoratori assunti** a termine a partire dal 1° gennaio 2020, **per lo svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, delle attività stagionali** definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019;
- i lavoratori di cui all’art. 29, co. 2, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2015, ossia per i **“rapporti per l’esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all’articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84”**.

Da quel che si evince, la **novità concernente il lavoro stagionale riguarda la Provincia autonoma di Bolzano**. In tale Provincia, infatti, sarà possibile accedere al lavoro stagionale dal 2020 senza versamento del contributo addizionale **se tali attività di tipo stagionale rientrano nelle circostanze previste dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali** stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019.



### Ricorda

La novità rispetto al passato, riguarda il fatto che mentre la disciplina nazionale tiene conto dello svolgimento di attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525 del 7 ottobre 1963, quanto previsto per la Provincia di Bolzano con la nuova Legge di Bilancio, tiene conto invece **anche dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali**. Infatti, la nozione di stagionalità dovrebbe essere ampliata a livello nazionale rispetto alle circostanze di cui al D.P.R. n. 1525/1963 in quanto limitate e ormai in parte superate a seguito del mancato aggiornamento del testo.



### Riferimenti normativi

- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, comma 13
- Legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 2, commi 28 e 29
- D.L. 12 luglio 2018, n. 87
- D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81
- INPS, Circolare 6 settembre 2019, n. 121 Circolare n. 121 del 6 settembre 2019
- MLPS, Circolare 31 ottobre 2018, n. 17 Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018

# Formazione 4.0 e credito d'imposta R&S

*L'art. 1, commi da 210 a 217 della L. 27 dicembre 2019, n. 160 è intervenuto in merito al credito d'imposta per investimenti in ricerca e sviluppo, innovazione tecnologica e altre attività innovative per la competitività delle imprese di cui all'art. 1, co. da 46 a 56 della L. n. 205/2017. Sul punto, il legislatore ha previsto che per le spese di formazione del personale dipendente finalizzate all'acquisizione o al consolidamento delle competenze nelle tecnologie rilevanti per la trasformazione tecnologica e digitale previste dal Piano nazionale Impresa 4.0, l'agevolazione si applica, con le modifiche previste ai successivi commi da 211 a 217, anche alle spese di formazione sostenute nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019. Inoltre, all'art. 1, commi 197 e ss. della Legge di Bilancio 2020 è stato rivisitato il credito d'imposta ricerca e sviluppo, originariamente introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 145/2013.*

## Credito d'imposta per formazione 4.0

L'art. 1, comma 46 e ss. della L. n. 205/2017 ha previsto a tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano, nonché dal regime contabile adottato, che effettuano spese in attività di formazione, l'attribuzione di un credito d'imposta nella misura del **40%** delle spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente.



### Ricorda

Il credito d'imposta è riconosciuto, **fino ad un importo massimo annuale di 300.000 euro** per ciascun beneficiario, per le attività di formazione pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali.

Il D.M. 4 maggio 2018, che introduce le disposizioni attuative dell'agevolazione in questione, individua le **spese ammissibili** al beneficio, overosia l'importo che costituisce la base di calcolo del credito d'imposta. È stabilito, innanzitutto, che agli effetti del credito d'imposta assumono rilievo le sole spese relative al personale dipendente impegnato come discente nelle attività di formazione ammissibili limitatamente al costo aziendale riferito rispettivamente alle ore o alle giornate di formazione



### Approfondimenti

Con riferimento alla nozione di **costo aziendale**, si prevede che esso debba essere inteso come:

- *"la retribuzione al lordo di ritenute e contributi previdenziali e assistenziali, comprensiva dei ratei del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive, delle ferie e dei permessi, maturati in relazione alle ore o alle giornate di formazione svolte nel corso del periodo d'imposta agevolabile, nonché delle eventuali indennità di trasferta erogate al lavoratore in caso di attività formative svolte fuori sede"* (art. 4 del D.M. 4 maggio 2018").

Nello specifico, sono **ammissibili** al credito d'imposta solo le attività di formazione svolte per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0, quali:

- big data e analisi dei dati;

- cloud e fog computing;
- cyber security;
- simulazione e sistemi cyber-fisici;
- prototipazione rapida;
- sistemi di visualizzazione, realtà virtuale e realtà aumentata;
- robotica avanzata e collaborativa;
- interfaccia uomo macchina;
- manifattura additiva (o stampa tridimensionale);
- internet delle cose e delle macchine;
- integrazione digitale dei processi aziendali.



### Attenzione

Al contrario, **non** si considerano attività di formazione ammissibili la formazione ordinaria o periodica organizzata dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e ad ogni altra normativa obbligatoria in materia di formazione.

### • Proroga e vantaggio fiscale

Come precisato in premessa, l'art. 1, commi da 210 a 217 della Legge di Bilancio 2020 prevede la proroga, **per l'anno 2020**, del credito d'imposta per le spese di formazione nel settore delle tecnologie 4.0. Sul punto, il co. 211 dispone che la percentuale del vantaggio fiscale è prevista in misura differente a seconda delle dimensioni dell'impresa.



### Approfondimenti

In particolare:

- nei confronti delle piccole imprese il credito d'imposta è riconosciuto in misura pari al **50% delle spese ammissibili** e nel **limite massimo annuale di 300.000 euro**;
- nei confronti delle medie imprese, il credito d'imposta è riconosciuto in misura pari al **40% delle spese ammissibili** e nel **limite massimo annuale di 250.000 euro**;
- nei confronti delle grandi imprese il credito d'imposta è riconosciuto in misura pari al **30% delle spese ammissibili** e nel **limite massimo annuale di 250.000 euro**.



Credito d'imposta per formazione 4.0		
Piccole imprese	Medie imprese	Grandi imprese
- 50% delle spese ammissibili. - Limite massimo annuale di 300.000 euro.	- 40% delle spese ammissibili. - Limite massimo annuale di 250.000 euro	- 30% delle spese ammissibili. - Limite massimo annuale di 250.000 euro

### • **Modalità di fruizione del credito d'imposta**

Il credito d'imposta è utilizzabile, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello di sostenimento delle spese ammissibili, esclusivamente in **compensazione** mediante il mod. F24 da presentare tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate



#### **Attenzione**

Ciò significa che la fruizione del credito d'imposta attraverso il suo utilizzo in compensazione può avvenire dal periodo d'imposta successivo a quello agevolabile ma non prima dell'ottenimento da parte dell'impresa della **certificazione della documentazione contabile**.

### **Obblighi documentali e dichiarativi**

Ai fini dell'ammissibilità al credito d'imposta per le spese di formazione nel settore delle tecnologie 4.0, è introdotto l'**obbligo di certificazione dei costi** da parte del soggetto incaricato della revisione legale o da un professionista iscritto nel Registro dei revisori legali.



#### **Attenzione**

Tale soggetto dovrà **verificare** l'effettività delle spese sostenute per le attività di formazione agevolabili e la corrispondenza delle stesse alla contabilità predisposta dall'impresa. Si segnala che detto adempimento **non** può ritenersi soddisfatto nell'ambito delle ordinarie attività svolte dal soggetto incaricato della revisione contabile e del giudizio finale sul bilancio d'esercizio.

Per le società non tenute al controllo legale dei conti, l'espletamento di tale obbligo di certificazione dovrà essere adempiuto attraverso **specifico incarico conferito ad un revisore legale o ad una società di revisione**. Solo per queste ultime imprese è previsto che le spese sostenute per adempiere all'obbligo di certificazione contabile siano riconosciute in aumento del credito d'imposta, per un **importo non superiore ad 5.000 euro** e fermo restando il massimale annuale sopra riportato.



#### **Ricorda**

Oltre all'obbligo concernente l'apposita certificazione della documentazione contabile, le imprese beneficiarie sono tenute a predisporre e conservare **ulteriori prove documentali**, tra i quali una relazione che illustri le modalità organizzative e i contenuti delle attività di formazione svolte, ai fini dei successivi controlli da parte dell'Agenzia delle Entrate ed idonee a dimostrare il rispetto dei limiti e delle condizioni necessari al fine di poter fruire del credito d'imposta.

Si segnala, infine, l'obbligo di esposizione in dichiarazione dei redditi del credito d'imposta Formazione 4.0 che deve essere riportato nel **quadro RU**, dedicato ai crediti d'imposta concessi alle imprese, e soprattutto nel prospetto "Aiuti di Stato" del **quadro RS** della Dichiarazione dei redditi. L'indicazione del credito maturato in quest'ultimo prospetto è necessaria ed indispensabile ai fini della sua legittima fruizione.

## Credito d'imposta R&S

Il credito d'imposta ricerca e sviluppo di cui all'art. 3 del D.L. n. 145/2013 (riscritto dall'art. 1, co. 35 della Legge di Stabilità 2015 e ulteriormente modificato dall'art. 1, co. 15 e 16 della Legge di Bilancio 2017 e dall'art. 1, co. 70 e 72 della Legge di Bilancio 2019) viene **sostituito** con un nuovo credito d'imposta riconosciuto, **per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019**, per gli investimenti in ricerca e sviluppo, in transizione ecologica, in innovazione tecnologica 4.0 e in altre attività innovative.

In particolare, l'art. 1, commi da 197 a 206 della Legge di Bilancio 2020 prevede che il nuovo credito d'imposta compete per:

- **attività di ricerca fondamentale, di ricerca industriale e sviluppo sperimentale in campo scientifico o tecnologico.** Per tali attività, il bonus è pari:
  - al **12%** delle relative spese ammissibili, assunte al netto delle altre sovvenzioni o contributi a qualunque titolo ricevute per le stesse, **nel limite massimo di 3 milioni di euro**, ragguagliato ad anno in caso di periodo d'imposta di durata inferiore o superiore a 12 mesi;
- **attività di innovazione tecnologica finalizzata a prodotti o processi nuovi o sostanzialmente migliorati.** Per tali attività, il bonus è pari al:
  - **6%** delle relative spese ammissibili, assunte al netto delle altre sovvenzioni o contributi a qualunque titolo ricevute per le stesse, **nel limite massimo di 1,5 milioni di euro**, ragguagliato ad anno in caso di periodo d'imposta di durata inferiore o superiore a 12 mesi;
  - **10%** delle relative spese ammissibili, **fermo restando il limite massimo annuale di 1,5 milioni di euro**, per le attività di innovazione tecnologica destinate alla realizzazione di prodotti o processi di produzione nuovi o sostanzialmente migliorati per il raggiungimento di un obiettivo di transizione ecologica o di innovazione digitale 4.0;
- **attività di design e ideazione estetica.** Per tali attività, il bonus è pari al:
  - **6%** delle relative spese ammissibili, assunte al netto delle altre sovvenzioni o contributi a qualunque titolo ricevute per le stesse, **nel limite massimo di 1,5 milioni di euro**, ragguagliato ad anno in caso di periodo d'imposta di durata inferiore o superiore a 12 mesi.



Nuovo credito d'imposta ricerca e sviluppo	
Attività ammesse	Importo agevolazione
Attività di ricerca fondamentale, di ricerca industriale e sviluppo sperimentale in campo scientifico o tecnologico	- 12% nel limite massimo di 3 milioni di euro
Attività di innovazione tecnologica finalizzata a prodotti o processi nuovi o sostanzialmente migliorati	- 6% nel limite massimo di 3 milioni di euro - 10% nel limite massimo di 3 milioni di euro (*)
Attività di design e ideazione estetica	- 6% nel limite massimo di 1,5 milioni di euro
(*) Per le attività di innovazione tecnologica destinate alla realizzazione di prodotti o processi di produzione nuovi o sostanzialmente migliorati per il raggiungimento di un obiettivo di transizione ecologica o di innovazione digitale 4.0.	



### Ricorda

Sono considerate attività di ricerca e sviluppo ammissibili al credito d'imposta le attività di ricerca fondamentale, di ricerca industriale e sviluppo sperimentale in campo scientifico o tecnologico come definite della Comunicazione della Commissione (2014/C 198/01) del 27 giugno 2014, concernente "Disciplina degli aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione".

#### • **Campo di applicazione**

Possono accedere al credito d'imposta:

- tutte le imprese residenti nel territorio dello Stato;
- ivi incluse le stabili organizzazioni di soggetti non residenti;
- indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico di appartenenza, dalla dimensione e dal regime fiscale di determinazione del reddito d'impresa;
- che effettuano investimenti in una delle attività per legge ammissibili.



### Attenzione

Sono **escluse**:

- le imprese in stato di liquidazione volontaria, fallimento, liquidazione coatta amministrativa, concordato preventivo senza continuità aziendale, altra procedura concorsuale prevista dalla legge fallimentare, dal D.Lgs. n. 14/2019, o da altre leggi speciali o che abbiano in corso un procedimento per la dichiarazione di una di tali situazioni;
- le imprese destinatarie di sanzioni interdittive ai sensi dell'art. 9, co. 2, del D.Lgs. n. 231/2001.

#### • **Condizioni**

Per le imprese ammesse al credito d'imposta, la fruizione del beneficio spettante è comunque **subordinata** alla condizione del:

- rispetto delle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro applicabili in ciascun settore;
- corretto adempimento degli obblighi di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei lavoratori.

#### • **Compensazione**

Il credito d'imposta spettante è utilizzabile esclusivamente in **compensazione**, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 241/1997, e successive modificazioni, **in tre quote annuali di pari importo**, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello di maturazione, subordinatamente all'avvenuto adempimento degli obblighi di certificazione.



### Riferimenti normativi

- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, commi da 197 a 206 e commi da 210 aa 217
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, commi da 46 a 56
- D.M. 4 maggio 2018
- D.L. 23 dicembre 2013, n. 145, art. 3



- Legge 23 dicembre 2014, n. 190, art. 1, comma 35
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, commi 15 e 16
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, commi 70 e 72
- D.Lgs. 12 gennaio 2019, n. 14
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, art. 9, comma 2
- D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, art. 17

# Pacchetto famiglia

*La Legge di Bilancio 2020, oltre le misure cardini riguardanti la lotta all'evasione fiscale, contiene anche una serie di interventi in favore delle famiglie, che prendono il nome di "pacchetto famiglia 2020". Le novità spaziano dall'incremento del contributo per la retta dell'asilo nido (cd. "bonus asilo nido") ai congedi per i neo papà che è stato innalzato da 5 a 7 giorni, passando per l'istituzione strutturale dell'assegno universale mensile che entrerà in vigore solo a partire dal 2021 per tutti i nuovi nati. Vediamo quindi nel dettaglio tutte le novità in favore delle famiglie.*

## Premessa

Il neo ministro per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, sta portando avanti una vera e propria rivoluzione nell'ambito degli incentivi e agevolazioni in favore dei giovani genitori. Numerose le novità:

- rivisitazione del bonus bebè 2020;
- aumento dei giorni di congedo per i neo papà;
- contributo maggiorato per la retta dell'asilo nido (cd. "bonus asilo nido");
- introduzione della "carta bimbi";
- maggiori semplificazioni per l'utilizzo dello smart working, che mirano a conciliare lavoro e famiglia, soprattutto per chi ha figli portatori di handicap.

Facciamo quindi il punto su come cambia il panorama dei "bonus famiglia 2020", con le nuove agevolazioni che il Governo Conte ha introdotto con la Legge di Bilancio 2020.

## Bonus bebè 2020

La novità probabilmente più importante del "pacchetto famiglia 2020", riguarda la rivisitazione del **bonus bebè 2020**, contenuto all'art. 1, commi 340 e 341 della L. n. 160/2019. Cosa prevede tale misura e chi ne avrà diritto?



### Novità

L'assegno di cui all'art. 1, co. 125, della L. n. 190/2014 (cd. "**bonus bebè**") è riconosciuto anche **per ogni figlio nato o adottato dal 1 ° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020** e, con riferimento a tali soggetti, è corrisposto esclusivamente fino al compimento:

- del primo anno di età;
- del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.

L'importo è pari a:

- a. **1.920 euro** qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'Indicatore della situazione economica

equivalente (ISEE), stabilito ai sensi del regolamento di cui al Dpcm n. 159/2013, **non superiore a 7.000 euro annui**;

- b. **1.440 euro** qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE compreso tra **7.000 euro e 40.000 euro**;
- c. **960 euro** qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE **superiore a 40.000 euro**;
- d. in caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, l'importo dell'assegno di cui alle lettere a), b) e e) è **umentato del 20%**.

A tal fine, il Governo ha riservato risorse finanziarie pari a:

- 348 milioni di euro per l'anno 2020;
- 410 milioni di euro per l'anno 2021.

Il monitoraggio della spesa è affidato all'INPS che provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, inviando relazioni mensili al Ministro per le pari opportunità e la famiglia, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

## Congedo per neo papà

Altra importante novità è rinvenibile nell'ambito del cd. "**congedo papà**". Sul punto, si ricorda come la Riforma Fornero (L. n. 92/2012) abbia introdotto l'obbligo per i neo papà di assentarsi per un massimo di due giorni.

Tale istituto, però, ha subito nel corso degli anni importanti modifiche: una su tutte la L. n. 232/2016, che ha portato – a decorrere dal 1° gennaio 2017 – il numero di giorni di congedo da 2 a 4. Ultimo intervento in ordine cronologico si è avuto con la Legge di Bilancio 2019 (L. n. 145/2018), che ha aumentato di un'ulteriore giorno il congedo, arrivando così complessivamente a **5 giorni di congedo per i neo papà nel corso di un anno**.



### Novità

Ora, tale numero **è cambiato nuovamente**. In base all'art. 1, comma 342 della Legge di Bilancio 2020, il congedo per i neo papà è stato aumentato addirittura a una settimana, ossia a **7 giorni**. Quindi si è registrato un **aumento di ben 2 giorni**.

Si ricorda, al riguardo, che il congedo:

- **non è facoltativo bensì obbligatorio**. Infatti è obbligo del neo papà utilizzare questi giorni per dedicarsi alla cura del proprio figlio e della famiglia;
- può essere fruito **entro 5 mesi** dalla nascita del figlio o dall'ingresso dello stesso in famiglia nei casi di adozioni o affidamenti.

Durante il congedo il papà ha diritto a ricevere in busta paga il **100% dell'intera retribuzione**. È quindi obbligo del datore di lavoro anticipare in busta paga tali somme per poi compensarle nel mod. F24 con i contributi dovuti all'INPS.

## Bonus asilo nido

Altro intervento di primaria importanza concerne il **bonus per il pagamento della retta dell'asilo nido**, che diventerà più cospicuo per le famiglie che hanno redditi medio bassi. Fino al 31 dicembre 2019, il bonus asilo nido prevedeva l'erogazione di un importo pari a **1.500 euro**, indipendentemente dall'ISEE, corrispondente a un importo di **136,37 euro per 11 mensilità**.



### Novità

Ebbene, l'art. 1, commi 343 e 344 della L. n. 160/2019 dispone che il bonus è incrementato del doppio, attestandosi a **3.000 euro**, ma solamente per le famiglie più povere. Quindi, si terrà conto di una soglia ISEE (ancora non definita) al di sotto della quale si avrà diritto al suddetto importo. Mensilmente la famiglia riceverebbe ben **272,70 euro mensili per 11 mensilità**.

Dunque, **a decorrere dall'anno 2020**, il buono è incrementato:

- di **1.500 euro** per i nuclei familiari con un **valore dell'ISEE fino a 25.000 euro**;
- di **1.000 euro** per i nuclei familiari con un ISEE **da 25.001 euro fino a 40.000 euro**.

Il Governo si riserva la facoltà di rideterminare l'importo del buono spettante, a decorrere dall'anno 2022, nel rispetto del limite di spesa programmato.

## Seggiolino antiabbandono



### Novità

Previsto anche, per il 2020, il **seggiolino antiabbandono**, obbligatorio dal 6 marzo 2020 per i bambini con età inferiore a 4 anni. I genitori potranno decidere se acquistare un seggiolino col dispositivo integrato o solo il dispositivo antiabbandono, da aggiungere al seggiolino "normale". Per l'acquisto il governo riconosce un importo pari a **30 euro**. La novità è contenuta all'art. 52 del D.L. n. 124/2019 (cd. "Decreto Fiscale").



### Riferimenti normativi

- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, commi 340 e 344
- D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, art. 52
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145

# Rivalutazione dei trattamenti pensionistici

---

*L'art. 1, commi 477 e 478 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020) ha apportato significative novità in merito al meccanismo di rivalutazione delle pensioni, per il periodo "2020-2021", finora differenziato in base a sette scaglioni di reddito. Sul punto, il governo ha introdotto per il predetto periodo una rivalutazione pari al 100% anche per le pensioni fino a quattro volte l'assegno minimo, per poi ridursi gradualmente al 77%, 52%, 47%, 45% e 40%. Gli scaglioni passerebbero poi a tre nel 2022.*

## Premessa

Come noto, l'importo delle pensioni sono rivalutate annualmente in base all'indice del prezzo al consumo stimato dall'ISTAT. Cosa significa? Al crescere dell'inflazione, ossia il prezzo di beni e servizi, l'importo pensionistico aumenta proporzionalmente per garantire un potere d'acquisto uguale rispetto a prima. Questo aumento prende il nome di **"rivalutazione pensioni"** o "meccanismo di perequazione". In altre parole, lo Stato tutela tutti quei pensionati che a causa dell'aumento del costo della vita avranno un minore potere d'acquisto.



### Ricorda

Tuttavia, per effetto della Legge di Bilancio 2019 (L. n. 145/2018), che ha introdotto nuovi criteri e modalità di calcolo della rivalutazione annuale delle pensioni per il triennio "2019-2021", non tutti i pensionati avrebbero potuto godere del 100% della rivalutazione. Infatti, a essere coperti interamente dall'inflazione sono solo gli assegni pensionistici il cui importo complessivo sia **pari o inferiore a 3 volte il trattamento minimo INPS**, che corrisponde a circa 1.522,26 euro. I sindacati (Cgil, Cisl e Uil) hanno fortemente criticato tale novità, chiedendo a gran voce l'inserimento della rivalutazione piena anche per le pensioni di importo superiore a 4 volte il trattamento minimo INPS nella Legge di Bilancio 2020.

Il governo ha soddisfatto le richieste dei sindacati, garantendo la rivalutazione piena anche per chi ha una pensione **fino a 2.052,04 euro**.

Prima di analizzare in dettaglio le novità, vediamo l'attuale sistema di rivalutazione e quali differenze ci sono a seconda dell'importo della pensione.

## Previgente meccanismo di rivalutazione

Il 31 dicembre 2018 è terminato il vecchio meccanismo di perequazione delle pensioni, suddiviso in cinque scaglioni. **Dal 1° gennaio 2019** sarebbe dovuto tornare in scena il sistema di perequazione previsto dalla L. n. 388/2000, tuttavia per effetto dell'intervento operato dalla Legge di Bilancio 2019 (art. 1, co. 260 della L. n. 145/2018) è stato disposto un nuovo meccanismo di rivalutazione delle pensioni, esclusivamente per il **triennio 2019-2021**.



### Ricorda

Il previgente meccanismo di rivalutazione prevedeva aliquote decrescenti, relative ai trattamenti pensionistici di importo complessivo **fino a 9 volte il trattamento minimo**. In particolare, si applicava il:

- **100%** per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia **pari o inferiore a 3 volte** il trattamento minimo INPS;
- **97%** per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia **superiore a 3 volte e pari o inferiore a 4 volte** il predetto trattamento minimo;
- **77%** per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia **superiore a 4 volte e pari o inferiore a 5 volte** il trattamento minimo;
- **52%** per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia **superiore a 5 volte e pari o inferiore a 6 volte** il trattamento minimo;
- **47%** per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia **superiore a 6 volte e pari o inferiore a 8 volte** il trattamento minimo;
- **45%** per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia **superiore a 8 volte e pari o inferiore a 9 volte** il trattamento minimo;
- **40%** per i trattamenti di importo complessivo superiore a quest'ultimo limite.



Previgente meccanismo di rivalutazione		
Percentuale di rivalutazione	Range di rivalutazione	Importo
<b>100%</b>	Fino a 3 volte il trattamento minimo INPS	1.539,03 euro
<b>97%</b>	Da 3 fino a 4 volte il trattamento minimo INPS	Da 1.539,04 euro fino a 2.052,04 euro
<b>77%</b>	Da 4 fino a 5 volte il trattamento minimo INPS	Da 2.052,05 euro fino a 2.565,05 euro
<b>52%</b>	Da 5 fino a 6 volte il trattamento minimo INPS	Da 2.565,06 euro fino a 3.078,06 euro
<b>47%</b>	Da 6 fino a 8 volte il trattamento minimo INPS	Da 3.078,07 euro fino a 4.104,08 euro
<b>45%</b>	Da 8 fino a 9 volte il trattamento minimo INPS	Da 4.104,09 euro fino a 4.617,09 euro
<b>40%</b>	Oltre 9 volte il trattamento minimo INPS	Da 4.617,10 euro

Considerando che l'indice dei prezzi al consumo è risultato pari all'1,1%, quanto appena descritto significava che per il **2020**:

- fino a 1.539,03 euro, era garantita la rivalutazione piena (1,1%);
- oltre 1.539,04 euro e fino a 2.052,04 euro, si applicava il 97% della rivalutazione (1,067%);
- oltre 2.052,05 euro e fino a 2.565,05 euro, si applicava il 77% della rivalutazione (0,847%);
- oltre 2.565,06 euro e fino a 3.078,06 euro, si applicava il 52% della rivalutazione (0,572%);

- oltre 3.078,07 euro e fino a 4.104,08 euro, si applicava il 47% della rivalutazione (0,517%);
- oltre 4.104,09 euro e fino a 4.617,09 euro, si applicava il 45% della rivalutazione (0,495%);
- oltre 4.617,10 euro, si applicava il 40% della rivalutazione (0,44%).

## La novità: periodo “2020-2021”

Il governo, con l'ultima Legge di Bilancio, è intervenuto nuovamente a modificare gli scaglioni di reddito.



### Novità

In particolare:

- per il periodo “**2020-2021**”, gli scaglioni di reddito si sono ridotti da 7 a 6;
- **a decorrere dal 2021**, invece, gli scaglioni di reddito diventeranno 3.

Quindi, per il periodo “2020-2021” la rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici, secondo il meccanismo stabilito dall'art. 34, co. 1, della L. n. 448/1998 è riconosciuta al:

- 100%** per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia **pari o inferiore a 4 volte** il trattamento minimo INPS;
- 77%** per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia **superiore a 4 volte e pari o inferiore a 5 volte** il predetto trattamento minimo. Per le pensioni di importo superiore a 4 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dalla lett. a), l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato. Per le pensioni di importo superiore a 5 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato;
- 52%** per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia **superiore a 5 volte e pari o inferiore a 6 volte** il trattamento minimo. Per le pensioni di importo superiore a sei volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato;
- 47%** per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia **superiore a 6 volte e pari o inferiore a 8 volte** il trattamento minimo. Per le pensioni di importo superiore a 8 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato;
- 45%** per i trattamenti pensionistici il cui importo complessivo sia **superiore a 8 volte e pari o inferiore a 9 volte** il trattamento minimo. Per le pensioni di importo superiore a 9 volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base di quanto previsto dal presente numero, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato;
- 40%** per i trattamenti di importo complessivo superiore a quest'ultimo limite.



Meccanismo di rivalutazione "2020-2021"		
Percentuale di rivalutazione	Range di rivalutazione	Importo
100%	Fino a 4 volte il trattamento minimo INPS	2.052,04 euro
77%	Da 4 fino a 5 volte il trattamento minimo INPS	Da 2.052,05 euro fino a 2.565,05 euro
52%	Da 5 fino a 6 volte il trattamento minimo INPS	Da 2.565,06 euro fino a 3.078,06 euro
47%	Da 6 fino a 8 volte il trattamento minimo INPS	Da 3.078,07 euro fino a 4.104,08 euro
45%	Da 8 fino a 9 volte il trattamento minimo INPS	Da 4.104,09 euro fino a 4.617,09 euro
40%	Oltre 9 volte il trattamento minimo INPS	Da 4.617,10 euro

## La novità: dal 2022

Come anticipato in premessa, dal 1° gennaio 2022, è intervenuto nuovamente a modificare gli scaglioni di reddito. In particolare, l'indice di rivalutazione automatica delle pensioni è applicato, secondo il meccanismo stabilito dall'art. 34, co. 1 della L. n. 448/1998 nella misura del:

- **100%** per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici **fino a 4 volte il trattamento minimo INPS**;
- **90%** per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici comprese **tra 4 e 5 volte il trattamento minimo INPS**;
- **75%** per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici **superiori a 5 volte il predetto trattamento minimo**.



Meccanismo di rivalutazione "2020-2021"		
Percentuale di rivalutazione	Range di rivalutazione	Importo
100%	Fino a 4 volte il trattamento minimo INPS	2.052,04 euro
90%	Da 4 fino a 5 volte il trattamento minimo INPS	Da 2.052,05 euro fino a 2.565,05 euro
75%	Da 5 volte il trattamento minimo INPS	Da 2.565,06 euro





### Riferimenti normativi

- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, commi 477 e 478
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, comma 260
- Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 34, comma 1

# Prorogate Ape sociale e opzione donna

*Nonostante il 2019 abbia segnato l'anno più prolifico per quanto riguarda le novità in ambito pensionistico, Legge di Bilancio 2020 è comunque intervenuta sul tema. In particolare, ai commi 473 e 476 sono state inserite due misure in ambito pensionistico, ed in particolare la proroga – anche per l'anno 2020 – dell'Ape sociale e dell'opzione donna, nonché l'istituzione di una Commissione tecnica incaricata di studiare la gravosità delle occupazioni.*

## Premessa

Tra le diverse novità in ambito fiscale, nel testo della Legge di Bilancio 2020 spuntano alcune misure anche in materia previdenziale: stiamo parlando, in particolare della proroga dell'**Ape sociale** e dell'**opzione donna** per il 2020.

Prevista anche l'istituzione di una **Commissione tecnica** incaricata di studiare la gravosità delle occupazioni, anche in relazione all'età anagrafica e alle condizioni soggettive dei lavoratori e delle lavoratrici, anche derivanti dall'esposizione ambientale o diretta ad agenti patogeni.

Vediamo quindi nel dettaglio le ultime news presenti nella Legge di Bilancio 2020.

## Ape sociale

Esteso, anche per quest'anno, l'**Ape sociale** (Anticipo pensionistico sociale). Il sussidio economico (cd. "reddito ponte"), originariamente disciplinato dall'art. 1, co. 179 della L. n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017), è rivolto ad alcune categorie di lavoratori meritevoli di una particolare tutela da parte del legislatore e che accompagna il pensionato **fino al raggiungimento della pensione di vecchiaia** (per quest'anno pari a 67 anni).

### • **Requisiti e condizioni**

L'anticipo pensionistico sociale può essere richiesto a condizione di aver raggiunto **63 anni di età** e si rivolge:

- agli iscritti presso l'assicurazione generale obbligatoria (Ago) dei lavoratori dipendenti;
- ai fondi ad essa esclusivi o sostitutivi;
- le gestioni speciali dei lavoratori autonomi;
- la gestione separata dell'INPS.

Quindi possono farne richiesta, sia i lavoratori del settore privato che pubblico, con esclusione dei liberi professionisti iscritti ad Albi professionali propri (es. Commercialista, Consulenti del lavoro, Avvocati, ecc.).



### **Ricorda**

Dal punto di vista fiscale, il sussidio erogato è trattato come reddito da lavoro dipendente con riconoscimento, peraltro, del **bonus 80 euro**.

Ad integrazione delle predette condizioni, il richiedente deve:

- aver maturato **entro il 31 dicembre 2019 almeno 30 anni** (o 36 anni di contributi per i lavori gravosi), a seconda della categoria di appartenenza, con un massimo di 2 anni di sconto per le donne;
- aver cessato l'attività lavorativa;
- essere residenti in Italia;
- essere privo di una pensione diretta in Italia o all'estero;
- maturare una pensione di vecchiaia di importo non inferiore a 1,4 volte l'importo della pensione minima dell'INPS (718,20 euro circa).

• **Soggetti interessati**

Come anticipato, lo strumento è riservato esclusivamente ai lavoratori che versano in condizione di difficoltà, ed in particolare a quattro profili di tutela:

- **disoccupati**;
- **invalidi** (superiore o uguale al 74%);
- **caregivers** (soggetti che assistono parenti disabili da almeno sei mesi. Sono inclusi il coniuge o un parente di primo grado, parente o affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti);
- **addetti a mansioni cd. gravose** (contenuti nel Decreto 18 aprile 2018).

• **Novità Legge di Bilancio 2020**

L'Ape sociale, dopo la proroga ottenuta lo scorso anno per effetto del D.L. n. 4/2019 (cd. "Decretono"), convertito con modificazioni in L. n. 26/2019, **terminava la sua operatività il 31 dicembre 2019**.



**Novità**

Ora, grazie all'art. 1, comma 473 della Legge di Bilancio 2020, si ha a disposizione un altro anno ancora di vita, ossia **fino al 31 dicembre 2020**. A tale fine, il governo ha incrementato la spesa di:

- 108 milioni di euro per l'anno 2020;
- 218,7 milioni di euro per l'anno 2021;
- 184,6 milioni di euro per l'anno 2022;
- 124,4 milioni di euro per l'anno 2023;
- 57,1 milioni di euro per l'anno 2024;
- 2,2 milioni di euro per l'anno 2025.

Pertanto, tutti i requisiti e condizioni appena illustrati, ed in particolare l'età anagrafica pari almeno a 63 anni, nonché i contributi previdenziali non inferiori a 30 anni (o 36 anni di contributi per i lavori gravosi), devono essere posseduti **entro il 31 dicembre 2020**.

## Commissione tecnica previdenziale

All'art. 1, comma 474 della Legge di Bilancio 2020, il governo ha previsto anche l'introduzione di una **Commissione tecnica incaricata di studiare la gravosità delle occupazioni**, in relazione all'età

anagrafica e alle condizioni soggettive dei lavoratori e delle lavoratrici, anche derivanti dall'esposizione ambientale o diretta ad agenti patogeni



### Approfondimenti

La Commissione tecnica sarà approvata con apposito **Dpcm**, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentito il Ministro della salute, da adottare **entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge**.

Il compito della Commissione tecnica è di acquisire elementi conoscitivi e metodologie scientifiche a supporto della valutazione delle politiche statali in materia previdenziale e assistenziale. La Commissione conclude i lavori entro il 31 dicembre 2020 ed entro i 10 giorni successivi il governo presenta alle Camere una relazione sugli esiti dei lavori della Commissione.

## Opzione donna

Come anticipato dal governo, è concessa anche per quest'anno l'opportunità di poter collocarsi a riposo con il meccanismo "**opzione donna**".



### Approfondimenti

Si tratta di uno strumento, disciplinato dall'art. 1, co. 9 dalla L. 23 agosto 2004, n. 243 (Legge Maroni), che consente alle lavoratrici – sia autonome che subordinate – di andare in pensione in maniera anticipata rispetto ai trattamenti previdenziali ordinari, ossia la pensione di vecchiaia e la pensione anticipata.

#### • **Campo di applicazione**

L'opzione è riservata esclusivamente alle **lavoratrici iscritte all'Ago** (Assicurazione generale obbligatoria), ed ai **fondi ad essa sostitutivi od esclusivi** (dipendenti del settore privato, pubblico impiego e lavoratrici autonome) in possesso di contribuzione alla data del 31 dicembre 1995.

Pertanto, **non** vi rientrano le lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS, di cui all'art. 2, co. 26 della L. 335/1995.

#### • **Requisiti e condizioni**

Prima dell'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2020, per poter accedere a tale strumento, le lavoratrici dovevano maturare i requisiti pensionistici minimi **entro il 31 dicembre 2018**.



### Attenzione

Quindi, l'anticipo pensionistico è riservato unicamente:

- alle lavoratrici dipendenti di **età pari o superiore a 58 anni**;
- alle lavoratrici autonome di **età pari o superiore a 59 anni**,  
che abbiano maturato **35 anni di contributi**.

### • **Metodo di calcolo e finestra mobile**

L'opzione donna, tuttavia, presenta alcuni limiti che potrebbero disincentivare le lavoratrici a pretendere per tale meccanismo di pensionamento. Uno su tutti è sicuramente il **meccanismo di calcolo**, che è quello **contributivo**, di cui al D.Lgs. 30 aprile 1997, n. 180 (in genere più penalizzante rispetto al sistema retributivo).



#### **Ricorda**

Altro fattore da considerare per chi intendesse accedere all'opzione donna è la decorrenza del primo assegno pensionistico, in quanto tale tipologia di prestazione soggiace ancora alla cd. "**finestra mobile**" (cfr. INPS, Circolare n. 53/2011), che prevede un meccanismo in base al quale l'erogazione avviene:

- dopo **12 mesi** dalla maturazione dei predetti requisiti per le dipendenti;
- dopo **18 mesi** per le autonome.

### • **Novità Legge di Bilancio 2020**

Dopo uno stop di un anno, il D.L. n. 4/2019 (cd. "Decretonone"), convertito con modificazioni in L. n. 26/2019, aveva disposto la proroga dell'opzione donna anche per lo scorso anno, ossia fino al 31 dicembre 2019.



#### **Novità**

Ora, all'art. 1, comma 476 della Legge di Bilancio 2020 è stata disposta la proroga dell'opzione donna **anche per quest'anno**. Quindi, possono accedere alla predetta misura le lavoratrici, dei settori pubblico e privato, dipendenti o autonome, che **entro il 31 dicembre 2019** compiranno **58 anni (59 anni se autonome)** in presenza di **almeno 35 anni di contributi**.

Infine, al personale del **comparto scuola e AFAM** si applicano le disposizioni di cui all'art. 59, co. 9, della L. n. 449/1997. Tale norma prevede che, ai fini dell'accesso al trattamento pensionistico, la cessazione dal servizio ha effetto dalla data di inizio dell'anno scolastico e accademico, con decorrenza dalla stessa data del relativo trattamento economico nel caso di prevista maturazione del requisito entro il 31 dicembre dell'anno.

In sede di prima applicazione, **entro il 29 febbraio 2020**, il relativo personale a tempo indeterminato può presentare domanda di cessazione dal servizio con effetti dall'inizio rispettivamente dell'anno scolastico o accademico.



#### **Riferimenti normativi**

- Legge 27 dicembre 2020, n. 160, art. 1, commi 473 e 476
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 179
- Decreto 18 aprile 2018
- D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, nella Legge 28 marzo 2019, n. 26
- Legge 23 agosto 2004, n. 243, art. 1, comma 9
- Legge 8 agosto 1995, n. 335, art. 2, comma 26

- D.Lgs. 30 aprile 1997, n. 180
- INPS, Circolare 18 ottobre 2011, n. 53
- Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 9

# Incentivi contributivi per giovani agricoltori

---

*In materia di incentivi contributivi, la Legge di Bilancio 2020 prevede interessanti misure anche in favore dei giovani agricoltori, ed in particolare per IAP (Imprenditori Agricoli Professionali) e CD (Coltivatori Diretti). In particolare, all'art. 1, commi da 503 a 506 il governo ripropone un incentivo già noto all'ordinamento italiano e che ha l'obiettivo di ridurre il carico contributivo previdenziale nel settore agricolo. Vengono inoltre introdotte specifiche misure in favore dello sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura.*

## Premessa

Al fine di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, la Legge di Bilancio 2020 – ed in particolare all'art. 1, commi da 503 a 506 – prevede un'importante agevolazione contributiva in favore dei lavoratori agricoli autonomi, e nello specifico per i **Coltivatori Diretti (CD)** e **Imprenditori Agricoli Professionali (IAP)** di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 99/2004.



### Ricorda

L'art. 1, co. 117 e 118, della L. n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018) aveva già concesso un'agevolazione contributiva totale, per tre anni, in favore degli IAP (Imprenditori agricoli professionali) e CD. Tuttavia, l'incentivo era concesso esclusivamente ai giovani agricoltori, con età inferiore a 40 anni, che si erano iscritti per la prima volta alla gestione contributiva agricola nel periodo "01.01.2018 – 31.12.2018".

Ora, il legislatore ripropone l'incentivo anche per quest'anno ma con alcune modifiche che si dettagliano di seguito.

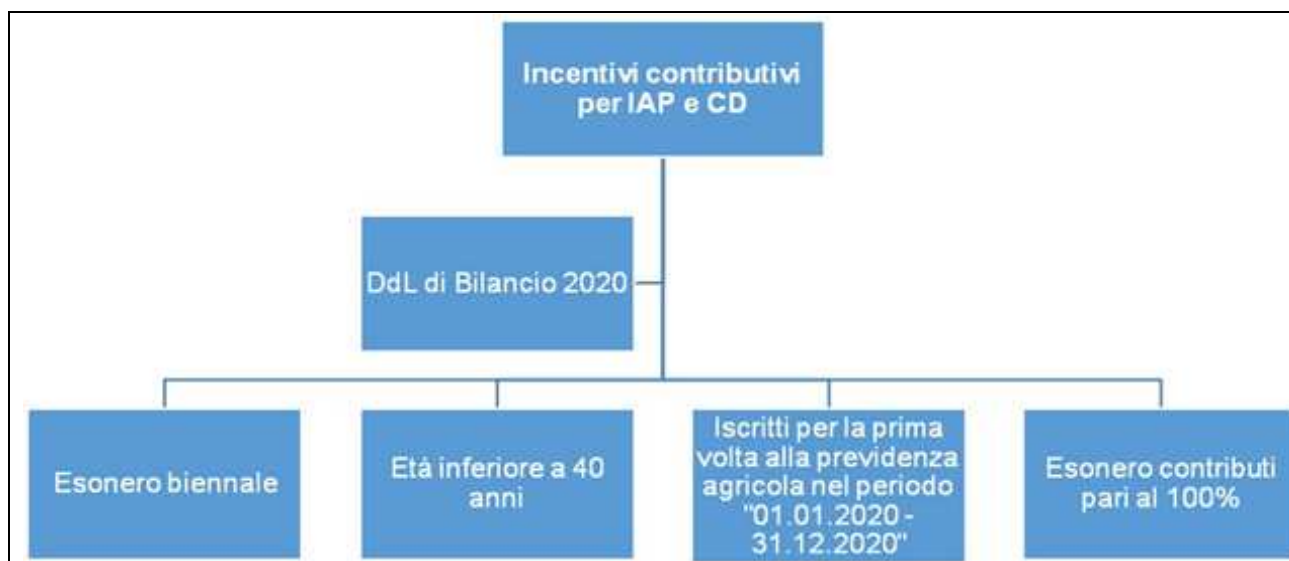
## Esonero per IAP e CD

Nello specifico è riconosciuto un **esonero contributivo biennale** (in passato era di durata triennale) per i giovani coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali, **con età inferiore a 40 anni**, che si iscrivono per la prima volta alla gestione contributiva agricola nel periodo "**01.01.2020 – 31.12.2020**".



### Attenzione

L'esonero contributivo è pari al **100%** dell'accredito contributivo presso l'Assicurazione generale obbligatoria (Ago) per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (Ivs). L'incentivo, inoltre, **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.



L'INPS provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, al monitoraggio del numero di nuove iscrizioni effettuate ai sensi del presente comma e delle conseguenti minori entrate contributive, inviando relazioni mensili al Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, al Ministero dello Sviluppo Economico, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

#### • **Contributi oggetto di esonero**

L'esonero in parola ha ad oggetto la quota per l'**invalidità, la vecchiaia ed i superstiti** (Ivs) e il **contributo addizionale** di cui all'art. 17, co. 1, della L. 3 giugno 1975, n. 160, cui sono tenuti gli IAP e i CD per l'intero nucleo.



#### **Attenzione**

Sono **esclusi** pertanto dall'agevolazione i seguenti contributi:

- il **contributo di maternità**, dovuto, ai sensi degli artt. 66 e ss. del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per ciascuna unità attiva iscritta nella Gestione speciale dei coltivatori diretti e per gli imprenditori agricoli professionali;
- e il **contributo INAIL**, dovuto dai soli coltivatori diretti.

#### • **Condizioni di fruizione**

La fruizione dell'esonero in commento è subordinata alla regolarità prevista dall'art. 1, co. 1175 e 1176, della L. n. 296/2006, inerente le seguenti condizioni:

- adempimento degli obblighi contributivi;
- osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.





### Attenzione

L'esonero spetta, inoltre, a condizione che vengano rispettati i **limiti previsti dai regolamenti (UE) n. 1407/2013 (rego2013121801407) e n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013**, relativi all'applicazione degli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) agli aiuti "de minimis" pari, per il settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, a **15.000 euro**.

Si ricorda che il meccanismo del "de minimis" prevede che lo Stato e le altre Amministrazioni pubbliche possano erogare aiuti alle imprese solo nel limite di determinati massimali, fissati in percentuale sugli investimenti, autorizzati espressamente dalla Commissione europea. Ogni progetto di legge agevolativa deve pertanto essere notificato alla Commissione stessa. Fanno **eccezione** - oltre ad alcune categorie di aiuti esentati dalla notifica sulla base di specifici regolamenti di esenzione - gli aiuti di piccola entità, definiti dalla UE "de minimis", che si presume non incidano sulla concorrenza in modo significativo.

## Imprenditoria femminile

Al comma 504 dell'art. 1, il governo ha inserito una norma per favorire lo sviluppo dell'**imprenditoria femminile in agricoltura**.



### Novità

In particolare, saranno concessi **mutui a tasso zero** in favore di iniziative finalizzate allo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici attraverso investimenti nel settore agricolo e in quello della trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli.

I mutui, inoltre, saranno concessi **nel limite di 300.000 euro** e avranno una **durata massima di 15 anni** comprensiva del periodo di preammortamento, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato per il settore agricolo e per quello della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli.



### Ricorda

I criteri e le modalità dovranno essere definiti con decreto del Ministro delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali, di natura non regolamentare, di intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, da emanarsi **entro 60 giorni** dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2020.

Per l'attuazione delle disposizioni, nello stato di previsione del Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali è istituito un **Fondo rotativo** con una dotazione finanziaria iniziale pari a **15 milioni di euro per l'anno 2020**. Per la gestione del fondo rotativo è autorizzata l'apertura di un'apposita contabilità speciale presso la tesoreria dello Stato intestata al Ministero delle politiche agricole e forestali.



### Riferimenti normativi

- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, commi da 503 a 506
- D.Lgs. 29 marzo 2004, n. 99, art. 1
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, commi 117 e 118
- Legge 3 giugno 1975, n. 160, art. 17, comma 1
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 66
- Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, commi 1175 e 1176
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232

## Novità sulle auto aziendali concessi in uso promiscuo

Una delle previsioni più discusse della Legge di Bilancio 2020 riguarda la stretta sulle auto aziendali contenuta all'art. 1, comma 632. Se in un primo momento l'aggravio riguardava tutto il parco auto circolante, con impatto retroattivo, il testo definitivo inasprisce la tassazione del fringe benefit solo sui contratti stipulati da luglio 2020 per i veicoli maggiormente inquinanti e di nuova immatricolazione. È prevista, invece, un'agevolazione per le auto meno inquinanti (fino a 60 g/km di emissioni di Co2) mentre resta l'attuale fringe benefit fino a 160 g/km.

### Premessa

Per i dipendenti che godono dell'auto aziendale concessa dal datore di lavoro in **uso promiscuo**, il peso fiscale del fringe benefit è determinato sulla base di un valore convenzionalmente stabilito dall'Automobile Club d'Italia (ACI) che si riferisce al costo chilometrico, aggiornato annualmente e pubblicato in Gazzetta Ufficiale.



#### Ricorda

Sino ad oggi, in base al disposto dell'art. 51, co. 4, lett. a) del Dpr. n. 917/1986 (Tuir), veniva assunto alla determinazione del reddito di lavoro dipendente il **30% del costo chilometrico desunto dalle tabelle ACI**, per una percorrenza di **15.000 chilometri all'anno**.



#### Art. 51, co. 4 del Dpr. n. 917/1986

a) "per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero 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".

Come si calcola il valore del fringe benefit?



#### Esempio

Zeta Srl concede in uso promiscuo un'autovettura Alfa Romeo (Stelvio 2.0 T 200 CV) addebitando al dipendente un corrispettivo di 950 euro. Il costo chilometrico calcolato in base alle tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli elaborate dall'ACI è pari a 0,7921. Il calcolo del fringe benefit è il seguente:



30% del (costo chilometrico Tab. ACI x 15.000 km)	30% x (0,7921 x 15.000 km) = 3.564,45 euro
(-) importo trattenuto al dipendente	950,00 euro
= Fringe benefit	2.614,45 euro

La Legge di Bilancio 2020, con l'art. 1, co. 632, è intervenuto proprio su tale aspetto introducendo una versione più "ambientalista".

## Novità

In pratica, per quanto riguarda i contratti stipulati **da luglio 2020** aventi ad oggetto veicoli di nuova immatricolazione indicati nell'art. 54, co. 1, lett. a), c) e m), del D.Lgs. n. 285/1992, l'attuale testo della norma prevede che il valore del fringe benefit si calcoli sul:

- **25%** del costo chilometrico ACI per le auto aziendali, i motocicli ed i ciclomotori che emettono CO2 fino a 60 g/km;
- **30%** del costo chilometrico ACI per quelli che emettono CO2 superiore a 60 g/km ma inferiore a 160 g/km;
- **40%** (nel 2020) per i veicoli con emissioni inquinanti superiori a 160 g/km e inferiori a 190 g/km (la percentuale salirà al 50% nel 2021);
- **50%** (nel 2020) per i veicoli con emissioni inquinanti superiori a 190 g/km (la percentuale salirà al 60% nel 2021).



### Ricorda

La percentuale, come noto, si calcola sull'importo corrispondente alla percorrenza di **15.000 chilometri** l'anno in base ai costi chilometrici stabiliti dalle tabelle ACI.

Il nuovo regime riguarda solo le **auto aziendali di nuova immatricolazione**, così da consentire alle imprese di rinnovare il parco auto concesso in uso ai dipendenti con un'attenzione alle tematiche ambientali.



Tassazione fiscale dell'auto aziendale in uso promiscuo - Da luglio 2020 -			
Emissione CO2 fino a 60 g/km	Emissione CO2 superiore a 60 g/km ma inferiore a 160 g/km	Emissioni CO2 superiori a 160 g/km e inferiori a 190 g/km	Emissioni CO2 superiori a 190 g/km
25%	30%	40%	50%

## Conseguenze datori di lavoro e dipendente

L'auto aziendale concessa in uso promiscuo dal datore di lavoro rappresenta:

- **per il dipendente**, una forma di remunerazione in natura che, assieme alla remunerazione in denaro, concorre a formare il reddito del lavoratore, ex art. 51 del Dpr. n. 917/1986;
- **per l'azienda**, un bene relativo all'impresa e i relativi costi, di acquisto e di gestione, vengono imputati al bilancio d'esercizio secondo gli ordinari criteri di competenza



### Approfondimenti

Dal punto di vista fiscale, i temi che riguardano le auto aziendali si sostanziano, da un lato, nella determinazione della percentuale di deduzione del costo dal reddito d'impresa dell'azienda e, dall'altro, nella quantificazione, ai fini della determinazione del reddito del lavoratore dipendente, della remunerazione in natura rappresentata dal fringe benefit in commento.

#### • **Datore di lavoro**

Con le modifiche intervenute per effetto della Legge di Bilancio 2020, i costi aggiuntivi che il datore di lavoro deve sopportare si ridimensionano molto, pur non azzerandosi completamente. Infatti:

- per le **auto aziendali più ecologiche**, il valore del fringe benefit addirittura si riduce in caso di emissioni particolarmente basse ovvero rimane inalterato per le auto che emettono un massimo di 160 g/km di CO<sub>2</sub>;
- l'aumento della remunerazione in natura imponibile, invece, riguarda solo le **auto particolarmente inquinanti**, le quali comportano un aggravio degli oneri sociali e previdenziali a carico dell'azienda.



### Attenzione

Unitamente a ciò non si possono non considerare i riflessi in termini di determinazione della retribuzione stessa del dipendente, la quale verrebbe pregiudicata da un costo per l'auto che pesa in misura maggiore sulla busta paga e, di conseguenza, dovrà essere rideterminata, con un conseguente pregiudizio anche per l'azienda.

#### **Dipendente**

Dal punto di vista del **lavoratore** dipendente, invece, le modifiche incrementano il peso dell'imposta sul reddito e delle relative addizionali regionali e comunali, solo in caso di vetture particolarmente inquinanti (che emettono oltre 160 grammi di CO<sub>2</sub> al chilometro) e sempre che le autovetture siano di nuova immatricolazione, con contratto stipulato da luglio 2020.

Aumenta, ovviamente, anche per il dipendente, nelle circostanze appena descritte, gli oneri sociali e previdenziali a suo carico.



### Riferimenti normativi

- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, comma 632
- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, art. 51, comma 4, lett. a)
- D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285, art. 54, comma 1, lett. a), c) e m)

## Le novità sui buoni pasto

*L'art. 1, comma 677 della Legge di Bilancio 2020 (Legge 27 dicembre 2019, n. 160) contiene importanti novità in merito all'esenzione fiscale dei buoni pasto (cd. "ticket restaurant"), sia cartacei che elettronici. La novità, in particolare, interviene direttamente sul corpus normativo che disciplina i buoni pasto (art. 51, comma 2, lett. c) del D.P.R. n. 917/1986), modificando i limiti di esenzione dei voucher, a decorrere dal 1° gennaio 2020. Quali saranno le nuove soglie entro le quali i buoni pasto, sia cartacei che elettronici, non concorreranno alla formazione del reddito di lavoro dipendente? Ecco tutte le novità.*

### Premessa

La Legge di Bilancio 2020 contiene numerose e interessanti novità per quel che concerne il rapporto di lavoro subordinato in genere. Una delle norme che sicuramente avrà un impatto notevole nella gestione dei dipendenti è la regola fiscale per i **buoni pasto**.



#### Novità

Infatti, in base a quanto disposto dall'art. 1, comma 677 della Legge di Bilancio 2020, **dal 1° gennaio 2020**, risultano rimodulati i limiti di esenzione sia per i voucher cartacei che elettronici. Ma non solo: sempre da gennaio 2020, viene introdotta anche una **soglia di esenzione giornaliera per l'indennità sostitutiva di mensa**. Si tratta di un'indennità corrisposta agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative temporanee o a unità produttive situate in zone in cui mancano strutture o servizi di ristorazione.



## Buoni pasto

I **buoni pasto**, che possono essere sia cartacei che elettronici, sono somme di denaro che l'azienda riconosce ai propri dipendenti al fine di fruire della somministrazione diretta di alimenti e bevande effettuata da pubblici esercizi (bar, ristoranti, pizzerie, ecc.), ma anche per acquistare prodotti di gastronomia pronti per il consumo immediato effettuata da mense aziendali, rosticcerie e gastronomie artigianali, pubblici esercizi, e da esercizi commerciali con autorizzazione per la vendita, produzione, preparazione di generi alimentari (es. supermercati).



### Attenzione

I buoni pasto:

- non possono essere ceduti;
- possono essere sommati per essere usati contemporaneamente fino al limite di 8 buoni;
- non possono essere commercializzati o convertiti in denaro;
- sono utilizzabili solo dal titolare esclusivamente per l'intero valore facciale;
- sono utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato.



### Cosa devono contenere i buoni pasto?

→ Il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro.

→ La ragione sociale e il codice fiscale della società di emissione.

→ Il valore facciale espresso in valuta corrente.

→ Il termine temporale di utilizzo.

→ Uno spazio riservato alla apposizione della data di utilizzo, della firma del titolare e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato.

## Esenzione fiscale

I buoni pasto non hanno solo la funzione di elargire ai dipendenti somme di denaro per il servizio di ristorazione, in quanto hanno una finalità anche dal punto di vista fiscale, essendo considerati esenti fino a un certo importo giornaliero.



### Approfondimenti

In altre parole, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. c) del D.P.R. n. 917/1986, **non** concorrono a formare il reddito:

- *"le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive 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"*.

Ciò vuol dire che i buoni pasto sono **esclusi** dalla retribuzione imponibile:

- **fino a 5,29 euro** per giorno lavorato se cartacei;
- **fino a 7 euro** se elettronici.

## Novità 2020

A partire dal 2020, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 677 della Legge di Bilancio 2020, le soglie di esenzione dei buoni pasto dovrebbero cambiare.



### Novità

In particolare, l'esenzione dei buoni pasto dovrebbe passare:

- **da 5,29 euro a 4 euro**, per quanto concerne quelli **cartacei**;
- **da 7 euro a 8 euro**, per quanto riguarda quelli **elettronici**.

Lo scopo della modifica è incentivare l'utilizzo dei buoni in formato elettronico, in quanto i voucher elettronici hanno una maggiore "affidabilità" fiscale. Infatti, con i buoni pasto elettronici non si riscontrano le criticità esistenti per i buoni cartacei relative al conteggio, al ritiro ed ai relativi controlli.



### Approfondimenti

Essendo difatti i titoli emessi e gestiti in modalità informatica, i voucher elettronici godono di una maggiore tracciabilità, garantendo così il **rispetto delle regole** imposte dal D.M. n. 122/2017 relative all'incidentalità, all'incumulabilità oltre il limite di 8 unità, al divieto di commercializzazione, di conversione in denaro e di utilizzo da persona diversa dal titolare.

Per quanto riguarda i buoni assegnati fino al 31 dicembre 2019, dovrebbero restare in vigore le vecchie soglie di esenzione, in base al principio secondo cui i buoni pasto, e tutti i benefit in generale, si considerano percepiti dal lavoratore quando il relativo valore entra nella sua "disponibilità giuridica". Infatti, i nuovi limiti dovrebbero essere applicati ai buoni pasto (cartacei ed elettronici) assegnati a partire **dal 1° gennaio 2020**.

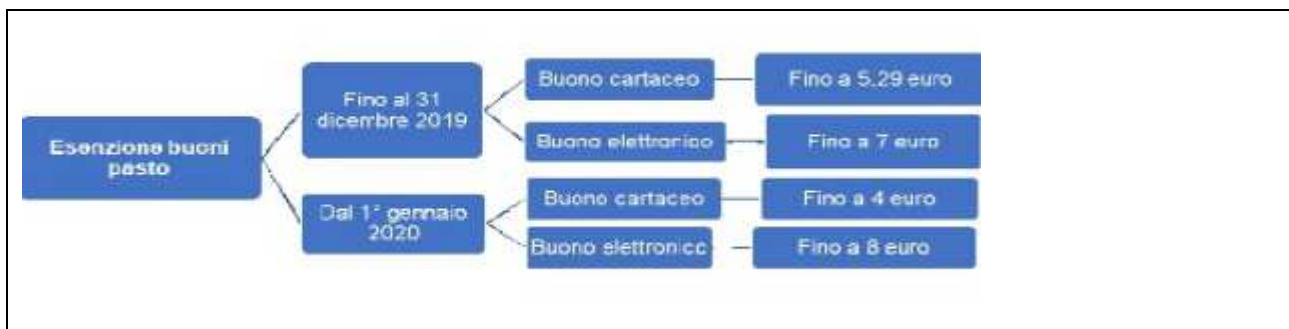


#### Art. 1, comma 677 della Legge di Bilancio 2020

All'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, la lettera c) è sostituita dalla seguente:

→ "c) *le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le 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 fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29; "*





### • **Indennità sostitutiva di mensa**

Tra le novità relative alla somministrazione diretta e indiretta di vitto ai lavoratori, la Legge di Bilancio 2020 chiarisce anche la soglia di esenzione giornaliera relativa all'**indennità sostitutiva di mensa**. Si tratta di un'indennità, quindi un'erogazione in denaro, che spetta a coloro che lavorano presso cantieri, altre strutture lavorative temporanee o unità produttive situate in zone in cui mancano servizi di ristorazione.



### **Novità**

Sul punto, la Legge di Bilancio 2020 chiarisce che l'indennità sostitutiva di mensa è esente sino a **5,29 euro** per giorno lavorato: non si può dunque applicare il maggior limite di esenzione relativo ai buoni pasto elettronici.

Resta, invece, totalmente imponibile l'**indennità di mensa**, cioè l'erogazione in denaro eventualmente spettante ai lavoratori che non operano presso cantieri, altre strutture lavorative temporanee o unità produttive situate in zone in cui mancano servizi di ristorazione

Per quanto riguarda il **servizio mensa**, cioè la somministrazione diretta di vitto da parte del datore di lavoro, anche attraverso mense organizzate direttamente o da terzi, la disciplina non cambia nel 2020: il **valore del servizio** offerto al lavoratore non rientra nel reddito di lavoro dipendente, quindi resta totalmente esente da imposizione fiscale e contributiva.



### **Riferimenti normativi**

- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, comma 677
- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, art. 51, comma 2
- D.M. 7 giugno 2017

# Tracciabilità delle detrazioni

*L'art. 1, commi 679-680, della Legge di Bilancio 2020 interviene sulle detrazioni del 19% dall'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF), prevedendo che tali spese potranno essere portate in detrazione solo se sono effettuate con strumenti tracciabili quali carte di credito, di debito, prepagate, assegni circolari e bancari non trasferibili ovvero con versamenti bancari o postali. L'obbligo non è generalizzato (si può ancora infatti pagare tali spese in contanti, sebbene entro il limite previsto per il trasferimento di denaro contante), ma diviene tale se il contribuente vuole portare in detrazione la spesa sostenuta. Fanno però eccezione alcune tipologie di spese, quali le spese mediche, in circoscritte e precise circostanze.*

## Premessa

La Legge di Bilancio 2020 (Legge 27 dicembre 2019, n. 160) interviene sulla gestione delle **detrazioni dall'imposta sul reddito delle persone fisiche** con due importanti novità:

1. da una parte la **possibilità di godere delle detrazioni viene limitata oltre un certo reddito** (detraibilità piena fino a 120.000 euro di reddito complessivo, riduzione oltre i 120.000 euro, e nessuna detraibilità oltre i 240.000 euro). Quanto detto esclude però specifiche tipologie di spese, quali quelle sanitarie, le quali potranno continuare a essere portate in detrazione a prescindere dalla fascia reddituale;
2. dall'altra si interviene sul meccanismo di **pagamento tracciabile delle spese che danno la possibilità di godere dello "sconto fiscale"**, mettendo in campo delle norme che favoriscono il cd. "cashless".



### Novità

Per quanto concerne la seconda misura, la Legge di Bilancio 2020 prevede un diverso meccanismo di gestione delle detrazioni per l'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) e in particolar modo, l'art. 1, comma 679, prevede che: **"Ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, la detrazione dall'imposta lorda nella misura del 19 per cento degli oneri indicati nell'articolo 15 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e in altre disposizioni normative spetta a condizione che l'onere sia sostenuto con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241"**.

Ma non è tutto, in quanto il successivo comma – ossia il comma 680, prevede che **"la disposizione di cui al comma 679 non si applica alle detrazioni spettanti in relazione alle spese sostenute per l'acquisto di medicinali e di dispositivi medici, nonché alle detrazioni per prestazioni sanitarie rese dalle strutture pubbliche o da strutture private accreditate al Servizio sanitario nazionale"**.

Prima di entrare nel merito delle novità, è opportuno andare ad analizzare i richiami di cui alla Legge di Bilancio 2020, così da definire e chiarire cosa comporta tale nuova regola.

## Articolo 15 TUIR (D.P.R. n. 917/1986): oneri detraibili

L'art. 15 del D.P.R. n. 917/1986 (cd. TUIR) definisce le cd. “**detrazioni per oneri**”, ossia quelle spese che possono essere detratte dall'imposta lorda a carico del cittadino che presenta la dichiarazione dei redditi per le persone fisiche.



### Esempio

Senza alcuna pretesa di completezza, tali sono ad esempio le spese sostenute per:

- interessi passivi e relativi oneri per mutui garantiti da ipoteca su immobili, contratti per l'acquisto dell'unità immobiliare;
- le spese sanitarie;
- le spese veterinarie (il cui limite massimo di spesa detraibile è stato innalzato dalla Legge di Bilancio 2020);
- le spese per la frequenza di scuole e università;
- i premi per assicurazioni contro il rischio morte, l'invalidità permanente ovvero la non autosufficienza;
- le spese funebri;
- le spese sostenute per gli addetti all'assistenza personale nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana;
- le spese per la frequenza di attività sportive per bambini e ragazzi;
- le spese sostenute per l'acquisto degli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale.

Le spese citate, come detto, scontano una **detrazione del 19%** che può essere detratta dall'imposta lorda, sempreché – a partire dal 2020 – il contribuente paghi con strumenti tracciabili. Ma attenzione, perché ognuna di queste detrazioni presenta specifici limiti, condizioni e franchigie minime: così è ad esempio il caso delle spese mediche.

## Spese mediche

Tra le spese che più permettono di godere della detrazione – se non altro per la loro necessità – rientrano certamente le **spese sanitarie**, ossia quelle di cui al co. 1, lett. c), del TUIR. Le spese sanitarie effettuate nel corso dell'anno possono godere però della detrazione solo oltre un certo importo, ossia **oltre 129,11 euro** (franchigia). Tali sono ad esempio:

- le spese mediche;
- di assistenza specifica (diverse da quelle per grave e permanente invalidità o menomazione sostenute dalle persone disabili);
- le spese chirurgiche;
- le spese per prestazioni specialistiche e per protesi dentarie e sanitarie in genere.



### Ricorda

Al fine di ottenere la detrazione in dichiarazione dei redditi, la spesa sanitaria relativa all'acquisto di medicinali deve essere **certificata da fattura o da scontrino fiscale** contenen-

te la specificazione della **natura, qualità e quantità dei beni**, oltre che l'indicazione del **codice fiscale del destinatario**.

## La novità

Con la novità inserita in Legge di Bilancio 2020 le detrazioni del 19% vedranno un meccanismo di gestione diverso. Infatti per godere della possibilità di diminuire l'imposta lorda da pagare in sede di dichiarazione dei redditi 2021 gli interessati – nell'anno 2020 – dovranno avvalersi non solo di ricevute fiscali, scontrini e documenti attestanti la "proprietà" della spesa, ma dovranno anche effettuare il pagamento con **mezzi tracciabili**, che l'art. 1, comma 679, individua in:

- **versamento bancario o postale;**
- **sistemi di pagamento di cui all'articolo 23 del D.Lgs. n. 241/1997**, ossia:
  - **carte di debito, di credito e prepagate;**
  - **assegni bancari e circolari;**
  - **altri sistemi di pagamento.**



### Attenzione

Per espressa previsione della Legge di Bilancio 2020 (art. 1, comma 670) sono **escluse dall'obbligo di tracciabilità** del pagamento alcune prestazioni, per le quali è ancora possibile pagare in contanti. Esse sono:

- **spese sostenute per l'acquisto di medicinali e di dispositivi medici;**
- **prestazioni sanitarie rese dalle strutture pubbliche o da strutture private accreditate al SSN.**

Per quali prestazioni è quindi necessario che il contribuente paghi con strumenti tracciati?

La Legge di Bilancio, come più volte ribadito, nell'inserire l'obbligo di tracciabilità delle spese di cui all'art. 15 del TUIR (per godere della detrazione), **esclude le spese sostenute per l'acquisto di medicinali e dispositivi medici**, per i quali sarà necessario conservare fattura/scontrino fiscale riportante il codice fiscale del soggetto che ha sostenuto la spesa, e le prestazioni rese da strutture pubbliche o private accreditate al SSN.

Rimangono **soggette all'obbligo di tracciabilità** (quindi da pagare con strumenti tracciabili) **le spese sostenute presso strutture sanitarie private NON convenzionate**, ovvero sia le spese per visite mediche specialistiche, le cure dentali presso i dentisti oppure le prestazioni rese in cliniche e studi privati non convenzionati con il SSN.



### Ricorda

Per **dispositivi medici** si intendono ad esempio cerotti, bende e strumenti necessari per l'automedicazione, ma anche lenti a contatto e relative soluzioni, prodotti ortopedici, prodotti dentali (es. dentiere e prodotti per la loro manutenzione), ma anche IVD (dispositivi medico-diagnostici in vitro, quali: test di gravidanza, per il colesterolo, per le intolleranze alimentari, per i valori della glicemia).

Rimangono **soggette all'obbligo di tracciabilità** (quindi da pagare con strumenti tracciabili) **le spese sostenute presso strutture sanitarie private NON convenzionate**, ovvero le spese per visite mediche specialistiche, le cure dentali presso i dentisti oppure le prestazioni rese in cliniche e studi privati non convenzionati con il SSN.



### Attenzione

La Legge di Bilancio ha anche variato il **limite di trasferimento di contante** ammesso per i pagamenti, cosicché nel pagamento delle spese mediche e sanitarie per le quali non c'è obbligo di pagamento con strumenti tracciati – al fine di godere della detrazione – sarà necessario comunque tenere conto del limite in questione (abbassato a 2.000 euro a partire dal 1° luglio 2020, e a 1.000 euro a partire dal 1° gennaio 2022).



### Esempio

Un contribuente nel mese di settembre 2020 effettua spese per cure dentali per euro 4.650,00.

- Ammettiamo che egli non abbia altre spese detraibili. Portando in detrazione tale importo egli potrà "scontare" l'IRPEF. Per godere della detrazione in dichiarazione dei redditi 2021 egli dovrà pagare con strumenti tracciabili l'importo e conservare la fattura dello specialista.
- Ammettiamo che tale soggetto non voglia portare in detrazione l'importo: potrà sì pagare in contanti, ma solo fino a 2.000 euro, che è il limite massimo di trasferimento di contante contemplato dalla normativa per effettuare i pagamenti. Oltre tale limite, si rischiano sanzioni.



### Riferimenti normativi

- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, commi 679, 680
- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, art. 15
- D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, art. 23

# Decreto Fiscale 2020: le novità in sintesi in materia di lavoro

*Il 24 dicembre 2019 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 301, la L. n. 157/2019, di conversione del D.L. n. 124/2019 (cd. "Decreto Fiscale 2020"), recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili. Il testo di legge, nonostante si occupi per lo più di materie fiscali, non manca certamente di riferimenti di notevole importanza anche in materia di lavoro che intervengono, in particolare, sul contrasto alle indebite compensazioni di crediti e all'illecita somministrazione di manodopera.*

Oltre al contrasto alle indebite compensazioni di crediti e all'illecita somministrazione di manodopera, il cd. Decreto Fiscale 2020 contiene anche disposizioni relative all'estensione del ravvedimento operoso, ammettendo anche ai tributi regionali e locali i più tardivi abbattimenti sanzionatori prima riservati ai soli tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate, ai tributi doganali e alle accise.

In materia di presentazione del Mod. 730 e della scheda per la destinazione di 2, 5 e 8 per mille, si prevede che a partire dal 1° gennaio 2021 il termine sia fissato al 30 settembre dell'anno successivo a quello al quale si riferisce la dichiarazione: si avrà così più tempo per i contribuenti per presentare il Mod. 730.

Prevista, inoltre, la proroga del termine riguardante la Certificazione Unica, la cui scadenza slitta dal 7 marzo al 16 marzo.

Di seguito, si fornisce una sintesi delle principali novità in tema di lavoro.



Argomento	Novità
<p><b>Art. 3 – Contrasto alle indebite compensazioni</b></p>	<p>L'art. 17, co. 1 del D.Lgs. n. 241/1997 stabilisce che i contribuenti eseguono versamenti unitari delle imposte, dei contributi dovuti all'INPS e delle altre somme a favore dello Stato, delle regioni e degli enti previdenziali, con eventuale <b>compensazione dei crediti</b>, dello stesso periodo, nei confronti dei medesimi soggetti, risultanti dalle dichiarazioni e dalle denunce periodiche.</p> <p>In modifica di tale previsione, viene ora previsto che la compensazione del credito annuale o relativo a periodi inferiori all'anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dell'imposta sul valore aggiunto;</li> <li>• dei crediti relativi alle imposte sui redditi;</li> <li>• alle relative addizionali;</li> <li>• alle imposte sostitutive delle imposte sui redditi;</li> <li>• all'imposta regionale sulle attività produttive;</li> </ul> <p>per importi <b>superiori a 5.000 euro annui</b>, può essere effettuata a partire dal decimo giorno successivo a quello di presentazione della dichiarazione o dell'istanza da cui il credito emerge.</p> <p>Il "Decreto Fiscale 2020", inoltre, modifica l'art. 37, co. 49-bis del D.L. n. 223/2006 come segue: <i>"I soggetti, che inten-</i></p>

	<p>dono effettuare la compensazione prevista dall'art. 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, del credito annuale o relativo a periodi inferiori all'anno dell'imposta sul valore aggiunto ovvero dei crediti relativi alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito, all'imposta regionale sulle attività produttive, ovvero dei crediti maturati in qualità di sostituto d'imposta e dei crediti d'imposta da indicare nel quadro RU della dichiarazione dei redditi sono tenuti ad utilizzare esclusivamente i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate...".</p> <p>Pertanto, rispetto alle precedenti disposizioni, l'obbligo di utilizzo dei canali telematici dell'Agenzia delle Entrate è <b>esteso anche ai crediti maturati in qualità di sostituto d'imposta per il recupero delle eccedenze di versamento delle ritenute e dei rimborsi/bonus erogati ai dipendenti.</b></p> <p>Le disposizioni si applicano con riferimento ai crediti maturati a <b>decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2019.</b></p>
<p><b>Art. 4 - Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti ed estensione del regime del reverse charge per il contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera</b></p>	<p>È previsto che le aziende (committenti) le quali affidano il compimento di un'opera o di uno servizio, di importo complessivo annuo <b>superiore a 200.000 euro</b>, a un'impresa tramite contratto 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, <b>sono tenute a richiedere all'impresa appaltatrice</b> (e alle imprese subappaltatrici), <b>copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute fiscali dei lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio.</b></p> <p>Il versamento delle ritenute fiscali è effettuato dall'impresa appaltatrice (e dall'impresa subappaltatrice), con distinte deleghe per ciascun committente, senza possibilità di compensazione.</p> <p>Al fine di consentire, al committente, il riscontro dell'ammontare complessivo degli importi versati dalle imprese, <b>entro i 5 giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento delle ritenute fiscali</b>, l'impresa appaltatrice deve trasmettere al committente e, per le imprese subappaltatrici, anche all'impresa appaltatrice:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le <b>deleghe</b>;</li> <li>• un <b>elenco nominativo di tutti i lavoratori impiegati nel mese precedente</b> direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente.</li> </ul> <p>In caso di inottemperanza agli obblighi previsti, il committente è obbligato al <b>pagamento di una somma pari alla</b></p>

	<p><b>sanzione irrogata all'impresa appaltatrice o affidataria o subappaltatrice</b> per la violazione degli obblighi di corretta determinazione delle ritenute e di corretta esecuzione delle stesse, nonché di tempestivo versamento, senza possibilità di compensazione.</p> <p>Sempre in materia di nuovi obblighi introdotti dal "Decreto Fiscale" in capo ai sostituti d'imposta, è possibile citare l'art. 4 del D.L. n. 124/2019 riguardante l'applicazione del <b>reverse charge delle ritenute fiscali in occasione di appalti e subappalti</b>. In particolare, il committente dovrà sostituirsi all'appaltatore e al subappaltatore nel versamento delle ritenute fiscali applicate sulle retribuzioni dei dipendenti di questi ultimi direttamente impegnati nell'appalto.</p>
<p><b>Articolo 10-bis - Estensione del ravvedimento operoso</b></p>	<p>È stata disposta l'<b>abrogazione dell'art. 13, co. 1-bis del D.Lgs. n. 472/1997</b>, il quale stabiliva che si applicassero soltanto ai tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate le riduzioni per le sanzioni in tema di <b>ravvedimento operoso</b>, sempreché la violazione non sia stata già constatata e comunque non siano iniziati accessi, ispezioni, verifiche o altre attività amministrative di accertamento delle quali l'autore o i soggetti solidalmente obbligati, abbiano avuto formale conoscenza.</p> <p>Grazie a tale norma, l'istituto del ravvedimento operoso è stato <b>esteso anche per Imu, Tasi e altri tributi locali e regionali</b>.</p> <p>Per tali <b>tributi regionali e locali</b>, quindi, le sanzioni sono pari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a <b>1/7 del minimo</b> se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, avviene entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno successivo a quello nel corso del quale è stata commessa la violazione ovvero, quando non è prevista dichiarazione periodica, entro due anni dall'omissione o dall'errore;</li> <li>• a <b>1/6 del minimo</b> se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, avviene oltre il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno successivo a quello nel corso del quale è stata commessa la violazione ovvero, quando non è prevista dichiarazione periodica, oltre due anni dall'omissione o dall'errore;</li> <li>• a <b>1/5 del minimo</b> se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, avviene dopo la constatazione della violazione ai sensi dell'art. 24 della L. n. 4/1929.</li> </ul>



**Art. 16-bis – Disposizioni per i sostituti d'imposta per la liquidazione delle risultanze da modello 730**

Per quanto concerne la presentazione del **Mod. 730** e della **scheda per la destinazione di 2, 5 e 8 per mille**, si prevede che **a partire dal 1° gennaio 2021 il termine sia fissato al 30 settembre** dell'anno successivo a quello al quale si riferisce la dichiarazione: si avrà così più tempo per i contribuenti per presentare il Mod. 730.

Inoltre, i contribuenti con in corso un **contratto di lavoro a termine** avranno modo di avvalersi del sostituto d'imposta o di un Centro Assistenza Fiscale per dipendenti al fine di adempiere agli obblighi di dichiarazione dei redditi, sempreché:

- siano conosciuti i dati del sostituto d'imposta al quale spetta il conguaglio;
- il contratto di lavoro si protragga almeno dal mese di presentazione al terzo mese successivo.

Per quanto riguarda invece gli **adempimenti a cura dei CAF-dipendenti e degli intermediari abilitati** che inviano le dichiarazioni, bisogna ricordare le scadenze fissate, ossia:

- invio delle **dichiarazioni**:
  - presentate entro il 31/05: termine di invio fissato al **15/06**;
  - presentate tra l'1/06 e il 20/06: termine di invio fissato al **29/06**;
  - presentate tra il 21/06 e il 15/07: termine di invio fissato al **23/07**;
  - presentate tra il 16/07 e il 31/08: termine di invio fissato al **15/09**;
  - presentate tra l'1/09 e il 30/09: termine di invio fissato al **30/09**;
- trasmissione della **dichiarazione integrativa**: entro il **10/11**.

Un'altra novità con riferimento allo slittamento dei termini riguarda la **Certificazione Unica**, il cui termine massimo di rilascio slitta al **16 marzo**, invece che al 7 marzo.

**A decorrere dal 2020**, inoltre, le somme risultanti a debito dal prospetto di liquidazione del Mod. 730 sono trattenute sulla prima retribuzione utile (e non più da luglio) e comunque sulla retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il sostituto ha ricevuto il predetto prospetto di liquidazione e sono versate nel termine previsto per il versamento delle ritenute di acconto del dichiarante relative alle stesse retribuzioni.

Se il sostituto d'imposta riscontra che la retribuzione sulla quale effettuare il conguaglio risulta **insufficiente** per il pagamento dell'importo complessivamente risultante a debito, trattiene la parte residua dalle retribuzioni corrisposte nei periodi di paga immediatamente successivi dello stesso periodo d'imposta, applicando gli interessi stabi-

	<p>liti per il differimento di pagamento delle imposte sui redditi.</p> <p>Infine, le somme risultanti a credito sono <b>rimborsate</b> con prima retribuzione utile (e non più luglio) e comunque sulla retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il sostituto ha ricevuto il prospetto di liquidazione.</p>
<p><b>Art. 33 - Sospensione adempimenti connessi ad eventi sismici</b></p>	<p>I soggetti aventi alla data del <b>26 dicembre 2018</b>, la residenza, ovvero, la sede legale o la sede operativa nel territorio dei Comuni di Aci Bonaccorsi, Aci Catena, Aci Sant'Antonio, Acireale, Milo, Santa Venerina, Trecastagni, Viagrande e Zafferana Etnea, che hanno usufruito della sospensione dei termini dei versamenti tributari scadenti nel periodo dal 26 dicembre 2018 al 30 settembre 2019, eseguono i predetti versamenti, senza applicazione di sanzioni e interessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in <b>unica soluzione entro il 16 gennaio 2020</b>;</li> <li>• ovvero, a decorrere dalla stessa data, <b>mediante rateizzazione fino a un massimo di diciotto rate mensili di pari importo da versare entro il 16 di ogni mese.</b></li> </ul>



### Riferimenti normativi

D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 2019, n. 157

# Contrasto alle indebite compensazioni

---

*L'art. 3 del D.L. n. 124/2019 (cd. "Decreto Fiscale 2020"), convertito con modificazioni in L. n. 157/2019, ha introdotto diverse disposizioni in tema di contrasto alle indebite compensazioni. Il provvedimento normativo, infatti, uniforma la disciplina della compensazione orizzontale dei crediti derivanti dalle imposte sui redditi con quella relativa alla compensazione dei crediti IVA. A tal fine, il legislatore interviene nel corpus normativo dell'art. 17, comma 1 del D.Lgs. n. 241/1997, stabilendo che anche la compensazione dei crediti relativi alle imposte sui redditi (IRPEF e IRES), alle relative addizionali, alle imposte sostitutive delle imposte sui redditi e all'IRAP, per importi superiori a 5.000 euro annui dovrà essere fatta dal decimo giorno successivo alla presentazione della dichiarazione o dall'istanza da cui emerge il credito.*

## Premessa

L'art. 17, comma 1 del D.Lgs. n. 241/1997 stabilisce che i contribuenti eseguono versamenti unitari delle imposte, dei contributi dovuti all'INPS e delle altre somme a favore dello Stato, delle regioni e degli enti previdenziali, con eventuale **compensazione dei crediti**, dello stesso periodo, nei confronti dei medesimi soggetti, risultanti dalle dichiarazioni e dalle denunce periodiche.



### Novità

In modifica di tale previsione, l'art. 3 del D.L. n. 124/2019, convertito con modificazioni in L. n. 157/2019, stabilisce ora che la compensazione del credito annuale o relativo a periodi inferiori all'anno:

- dell'imposta sul valore aggiunto;
- dei crediti relativi alle imposte sui redditi;
- alle relative addizionali;
- alle imposte sostitutive delle imposte sui redditi;
- all'imposta regionale sulle attività produttive;

per **importi superiori a 5.000 euro annui**, può essere effettuata a partire dal **decimo giorno successivo** a quello di presentazione della dichiarazione o dell'istanza da cui il credito emerge.

Tale disposizione si applica ai **crediti maturati a decorrere dal periodo di imposta 2019**. Di conseguenza, **dal 1° gennaio 2020**, non sarà più possibile utilizzare liberamente in compensazione "orizzontale" i crediti derivanti dalle imposte sui redditi, **superiori a 5.000 euro**, ma sarà necessario attendere il **decimo giorno successivo a quello della presentazione della dichiarazione annuale** con l'apposizione del visto di conformità.

## Obbligo di utilizzo dei servizi telematici per le compensazioni

Tra le altre modifiche in tema di compensazioni, il Decreto Fiscale 2020 interviene anche sull'art. 37, co. 49-bis del D.L. n. 223/2006, stabilendo espressamente che:

- "I soggetti, che intendono effettuare la compensazione prevista dall'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, del credito annuale o relativo a periodi inferiori all'anno dell'imposta sul valore ag-

giunto ovvero dei crediti relativi alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito, all'imposta regionale sulle attività produttive, **ovvero dei crediti maturati in qualità di sostituto d'imposta** e dei crediti d'imposta da indicare nel quadro RU della dichiarazione dei redditi sono tenuti ad utilizzare esclusivamente i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate [...]".



### Novità

Pertanto, rispetto alle precedenti disposizioni, l'obbligo di utilizzo dei canali telematici dell'Agenzia delle Entrate **è esteso anche ai crediti maturati in qualità di sostituto d'imposta per il recupero delle eccedenze di versamento delle ritenute e dei rimborsi/bonus erogati ai dipendenti.**

Le disposizioni si applicano con riferimento ai crediti maturati **a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2019.**



### Approfondimenti

In ragione di quanto precede:

- tutti i soggetti che intendano effettuare la compensazione di cui all'art. 17 del D Lgs. n. 241/1997, sono tenuti, sin da subito, ad utilizzare **esclusivamente i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate** (Entratel e Fisconline) per la presentazione telematica della delega F24 (sia con saldo zero che con saldo positivo);
- per effetto dell'eliminazione dell'inciso "di cui al comma 49" dall'art. 37, co. 49-bis del D.L. n. 223/2006 che rinviava ai soggetti titolari di partita IVA, **la nuova disposizione si applica sia ai titolari di partita IVA che ai privati;**
- **non** è, dunque, più ammesso l'utilizzo dei servizi di home banking, remote banking o altri messi a disposizione da Banche, Poste, ecc. per la trasmissione dei modelli F24 che presentano compensazioni di debiti e crediti;
- l'obbligo riguarda anche i crediti maturati in qualità di sostituto d'imposta per il recupero delle eccedenze di versamento delle ritenute e dei rimborsi/bonus erogati ai dipendenti (ad esempio, i rimborsi da modello 730 e bonus 80 euro cd. "bonus Renzi").

## Contrasto alle indebite compensazioni

L'Agenzia delle Entrate, l'INPS e l'INAIL, definiscono procedure di cooperazione rafforzata finalizzate al contrasto delle indebite compensazioni di crediti effettuate ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 241/1997.



### Novità

Nell'ambito di tali procedure, i suddetti Istituti possono inviare all'Agenzia delle Entrate **segnalazioni** qualificate relative a compensazioni di crediti effettuate ai fini del pagamento delle entrate di rispettiva pertinenza, che presentano **profili di rischio**, ai fini del recupero del credito indebitamente compensato. Tali procedure sono definite con provvedimenti adottati d'intesa dal Direttore dell'Agenzia delle Entrate e dai presidenti dei suddetti Istituti.

Qualora in esito all'attività di controllo, i crediti indicati nelle deleghe di pagamento presentate ai sensi degli artt. 17 e ss. del D.Lgs. n. 241/1997, si rivelino in tutto o in parte **non utilizzabili in compensazione**, l'Agenzia delle Entrate comunica telematicamente la mancata esecuzione della delega di pagamento al soggetto che ha trasmesso la delega stessa.

## Mancata esecuzione delle deleghe di pagamento

In caso di mancata esecuzione delle deleghe di pagamento per effetto dell'attività di controllo di cui all'art. 37, co. 49-ter, del D.L. n. 223/2006, convertito con modificazioni in L. n. 248/2006, si applica una sanzione pari:

- al **5%** dell'importo per **importi fino a 5.000 euro**;
- a **250 euro** per **importi superiori a 5.000 euro per ciascuna delega non eseguita**.



### Attenzione

Tali ultime disposizioni si applicano alle deleghe di pagamento presentate **a partire dal mese di marzo 2020**.

Qualora a seguito della comunicazione il contribuente, entro i 30 giorni successivi al ricevimento della stessa, rilevi eventuali elementi non considerati o valutati erroneamente, **può fornire i chiarimenti necessari all'Agenzia delle Entrate**.



### Approfondimenti

Quanto all'iscrizione a ruolo a titolo definitivo della sanzione di cui all'art. 15, co. 2-ter del D.Lgs. n. 471/1997 **non** è eseguita se il contribuente provvede a pagare la somma dovuta, con le modalità indicate nell'art. 19 del D.Lgs. n. 241/1997, **entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione**. L'agente della riscossione notifica la cartella di pagamento al debitore iscritto a ruolo **entro il 31 dicembre del terzo anno successivo a quello di presentazione della delega di pagamento**.



### Riferimenti normativi

- D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 2019, n. 157, art. 3
- D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, art. 17, comma 1
- D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, nella legge 4 agosto 2006, n. 248, art. 37, comma 49-bis
- D.Lgs. 18 dicembre 1997, n. 471, art. 15, comma 2-ter

# Ritenute fiscali dei lavoratori in appalti e subappalti

*L'art. 4 del D.L. n. 124/2019 (cd. "Decreto Fiscale 2020"), convertito con modificazioni in L. n. 157/2019, rubricato "Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti e reverse charge manodopera", ha introdotto importanti novità in materia di omesso versamento delle ritenute fiscali sul lavoro dipendente o assimilato, al fine di contrastare l'illecita somministrazione di manodopera.*

## Premessa

In sede di conversione in legge del "**Decreto Fiscale 2020**" (D.L. n. 124/2019), collegato alla Legge di Bilancio 2020, il governo ha rivisto completamente la disciplina riguardante il **contrasto all'utilizzo illecito di manodopera**. In particolare, la versione originaria dell'art. 4 del menzionato decreto legge – che ha introdotto l'art. 17-bis del D.Lgs. 241/1997 – attribuiva al committente sostituto d'imposta l'onere di versare le ritenute fiscali trattenute dall'impresa appaltatrice o affidataria e dalle imprese subappaltatrici.



### Attenzione

Dopo il passaggio al Senato è stato **eliminato l'obbligo per il committente di versare direttamente le ritenute**. Quindi, la nuova versione dell'art. 17-bis del D.Lgs. 241/1997 prevede – **a decorrere dal 1° gennaio 2020** – che il versamento delle ritenute fiscali sia effettuato dall'impresa appaltatrice o affidataria e dall'impresa subappaltatrice.

## Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti

Il cd. "Decreto Fiscale 2020", recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili, prevede che le aziende (committenti) le quali affidano il compimento di un'opera o di un servizio, di importo complessivo annuo **superiore a 200.000 euro**, a un'impresa tramite contratto 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, **sono tenute a richiedere all'impresa appaltatrice** (e alle imprese subappaltatrici), **copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute fiscali dei lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio**.

Il versamento delle ritenute fiscali è effettuato dall'impresa appaltatrice (e dall'impresa subappaltatrice), con distinte deleghe per ciascun committente, senza possibilità di compensazione.


**Art. 4 del D.L. n. 124/2019, convertito con modificazioni in L. n. 157/2019**

Al decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, dopo l'articolo 17 è inserito il seguente:  
 "Art. 17 -bis (*Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti ed estensione del regime del reverse charge per il contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera*).

*Comma 1. In deroga alla disposizione di cui all'articolo 17, comma 1, i soggetti di cui all'articolo 23, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, residenti ai fini delle imposte dirette nello Stato, ai sensi degli articoli 2, comma 2, 5, comma 3, lettera d), e 73, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che affidano il compimento di una o più opere o di uno o più **servizi di importo complessivo annuo superiore a euro 200.000** a un'impresa, tramite 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, sono tenuti a richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici, obbligate a rilasciarle, **copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute** di cui agli articoli 23 e 24 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 600 del 1973, 50, comma 4, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, e 1, comma 5, del decreto legislativo 28 settembre 1998, n. 360, trattenute dall'impresa appaltatrice o affidataria e dalle imprese subappaltatrici ai lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio. Il versamento delle ritenute di cui al periodo precedente è effettuato dall'impresa appaltatrice o affidataria e dall'impresa subappaltatrice, con distinte deleghe per ciascun committente, senza possibilità di compensazione.*

Riepilogando, quindi, la **comunicazione al committente**, circa il pagamento delle ritenute fiscali dei lavoratori presenti nel mese precedente presso il committente per le attività appaltate deve avvenire:

- qualora vi sia un **prevalente utilizzo di manodopera** presso le sedi di attività del committente;
- nel caso vi sia l'**utilizzo di beni strumentali di proprietà del committente** o ad esso riconducibili;
- per i **lavoratori direttamente impiegati nell'appalto**.

Inoltre:

- la ritenuta dovrà essere effettuata **per ciascun committente**;
- non vi è la possibilità, per l'appaltatore, di **compensare le ritenute con crediti di qualunque tipo**.

## Elenco nominativo dei lavoratori impiegati nell'appalto

Al fine di consentire, al committente, il riscontro dell'ammontare complessivo degli importi versati dalle imprese, **entro i 5 giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento delle ritenute fiscali**, l'impresa appaltatrice deve trasmettere al committente e, per le imprese subappaltatrici, anche all'impresa appaltatrice:

- le **deleghe**;
- un **elenco nominativo di tutti i lavoratori impiegati nel mese precedente** direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente.



## Approfondimenti

Detto elenco dovrà prevedere:

- i lavoratori, identificati mediante codice fiscale;
- il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun percipiente in esecuzione dell'opera o del servizio affidato;
- l'ammontare della retribuzione corrisposta al dipendente collegata a tale prestazione;
- il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente nei confronti di tale lavoratore, con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente.

L'Agenzia delle Entrate, con un proprio provvedimento, potrà disciplinare **ulteriori modalità di trasmissione telematica delle informazioni previste**, che consentano modalità semplificate di riscontro dei dati da mettere a disposizione del committente.

## Sospensione del pagamento dei corrispettivi

Nel caso in cui l'impresa appaltatrice **non** ottemperi all'obbligo di trasmettere al committente le deleghe di pagamento e le informazioni relative ai lavoratori impiegati, ovvero risulti l'omesso o insufficiente versamento delle ritenute fiscali rispetto ai dati risultanti dalla documentazione trasmessa, il committente dovrà **sospendere**, finché perdura l'inadempimento, il pagamento dei corrispettivi maturati dall'impresa appaltatrice o affidataria **sino a concorrenza del 20% del valore complessivo dell'opera o del servizio** ovvero per un importo pari all'ammontare delle ritenute non versate rispetto ai dati risultanti dalla documentazione trasmessa, dandone comunicazione, **entro 90 giorni**, all'ufficio dell'Agenzia delle Entrate territorialmente competente nei suoi confronti.



## Attenzione

In tali casi, è **preclusa** all'impresa appaltatrice ogni azione esecutiva finalizzata al soddisfacimento del credito il cui pagamento è stato sospeso, fino a quando non sia stato eseguito il versamento delle ritenute.

## Inadempimento del committente

In caso di inottemperanza agli obblighi previsti, il committente è obbligato al **pagamento di una somma pari alla sanzione irrogata all'impresa appaltatrice o affidataria o subappaltatrice** per la violazione degli obblighi di corretta determinazione delle ritenute e di corretta esecuzione delle stesse, nonché di tempestivo versamento, senza possibilità di compensazione.

## Casi di esclusione degli obblighi previsti

Gli obblighi summenzionati **non trovano applicazione** qualora le imprese appaltatrici (o affidatarie o subappaltatrici), comunichino al committente, allegando la relativa certificazione, la sussistenza, nell'ultimo giorno del mese precedente a quello della scadenza prevista per comunicare il versamento, dei seguenti requisiti:

- risultino in attività **da almeno tre anni**;



- siano **in regola con gli obblighi dichiarativi**;
- 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**;
- non abbiano iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relativi alle imposte sui redditi, all'imposta regionale sulle attività produttive, alle **ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori ad 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. Quest'ultima disposizione non si applica per le somme oggetto di piani di rateazione per i quali non sia intervenuta decadenza.



### Approfondimenti

La certificazione, che l'appaltatore dovrà inoltrare al committente per la verifica circa la presenza dei requisiti suindicati, sarà messa a disposizione delle singole imprese dall'Agenzia delle Entrate e ha validità di **quattro mesi** dalla data del rilascio.

## Esclusione delle compensazioni

È, inoltre, **esclusa** la possibilità per le imprese appaltatrici (o affidatarie o subappaltatrici), qualora mancanti della predetta certificazione dell'Agenzia delle Entrate, di avvalersi dell'istituto della **compensazione** quale modalità di estinzione delle obbligazioni relative a contributi previdenziali e assistenziali e premi assicurativi obbligatori, maturati in relazione ai dipendenti che sono stati messi a disposizione del committente per l'espletamento dell'appalto.



### Attenzione

Detta esclusione opera con riguardo a **tutti i contributi previdenziali e assistenziali e ai premi assicurativi maturati nel corso della durata del contratto**, sulle retribuzioni erogate al personale direttamente impiegato nell'esecuzione delle opere o dei servizi affidati.

## Reverse charge per appalti e subappalti

Sempre in materia di nuovi obblighi introdotti dal "Decreto Fiscale" in capo ai sostituti d'imposta, è possibile citare l'art. 4 del D.L. n. 124/2019 riguardante l'applicazione del **reverse charge delle ritenute fiscali in occasione di appalti e subappalti**. In particolare, il committente dovrà sostituirsi all'appaltatore e al subappaltatore nel versamento delle ritenute fiscali applicate sulle retribuzioni dei dipendenti di questi ultimi direttamente impegnati nell'appalto.



#### Art. 4, co. 3 del D.L. n. 124/2019, convertito con modificazioni in L. n. 157/2019

All'articolo 17, sesto comma, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, dopo la lettera a -quater) è inserita la seguente: "*a -quinquies) alle prestazioni di servizi, diverse da quelle di cui alle lettere da a) ad a -quater), effettuate tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati caratte-*

*rizzati 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. La disposizione del precedente periodo non si applica alle operazioni effettuate nei confronti di pubbliche amministrazioni e altri enti e società di cui all'articolo 11 -ter e alle agenzie per il lavoro disciplinate dal capo I del titolo II del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276". 4. L'efficacia della disposizione di cui al comma 3 è subordinata al rilascio, da parte del Consiglio dell'Unione europea, dell'autorizzazione di una misura di deroga ai sensi dell'articolo 395 della direttiva 2006/112/CE del Consiglio, del 28 novembre 2006".*



### Riferimenti normativi

- D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 2019, n. 157, art. 4
- D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, art. 17-bis
- D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633, art. 17, comma 6

## Estensione del ravvedimento operoso

Al D.L. n. 124/2019 (cd. "Decreto Fiscale 2020"), in sede di conversione in legge (L. n. 157/2019), è stato aggiunto l'articolo 10-bis che amplia l'ambito operativo del cd. "**ravvedimento operoso**", estendendo a tutti i tributi (anche per Imu e Tasi), inclusi quelli regionali e locali, alcune riduzioni sanzionatorie, in precedenza riservate ai casi di ravvedimento operoso esperito per i tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate, per i tributi doganali e per le accise. Quindi, la riduzione delle sanzioni (a un settimo, un sesto e un quinto del minimo) trovano applicazione ove il contribuente si avvalga del ravvedimento operoso anche con riferimento ai tributi diversi da quelli amministrati dall'Agenzia delle Entrate, dai tributi doganali e dalle accise, inclusi quelli regionali e locali.

### Premessa

L'art. 10-bis, inserito in fase di conversione in Legge del D.L. n. 124/2019, ha disposto l'**abrogazione dell'art. 13, co. 1-bis del D.Lgs. n. 472/1997**, il quale stabiliva che si applicassero soltanto ai tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate le riduzioni per le sanzioni in tema di **ravvedimento operoso**, sempreché la violazione non sia stata già constatata e comunque non siano iniziati accessi, ispezioni, verifiche o altre attività amministrative di accertamento delle quali l'autore o i soggetti solidalmente obbligati, abbiano avuto formale conoscenza.

### Ravvedimento operoso

Si ricorda che l'istituto del ravvedimento operoso (disciplinato dall'art. 13 del D.Lgs. n. 472/1997) consente ai contribuenti di **regolarizzare omessi o insufficienti versamenti e altre irregolarità fiscali**, beneficiando della **riduzione delle sanzioni**. In particolare gli errori, le omissioni e i versamenti carenti possono essere regolarizzati eseguendo spontaneamente il pagamento: dell'imposta dovuta, degli interessi, calcolati al tasso legale annuo dal giorno in cui il versamento avrebbe dovuto essere effettuato a quello in cui viene effettivamente eseguito e della sanzione in misura ridotta.



#### Approfondimenti

La sanzione ridotta è pari

- **a 1/10 di quella ordinaria** nei casi di mancato pagamento del tributo o di un acconto, se esso viene eseguito nel **termine di 30 giorni dalla data di scadenza**;
- **a 1/9 del minimo** se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, avviene **entro il 90 giorno successivo al termine per la presentazione della dichiarazione**, oppure, quando non è prevista dichiarazione periodica, **entro 90 giorni dall'omissione o dall'errore**;
- **a 1/8 del minimo**, se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, avviene **entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno nel corso** del quale è stata commessa la violazione, oppure, quando non è prevista dichiarazione periodica, **entro un anno dall'omissione o dall'errore**;
- **a 1/7 del minimo**, se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, **avviene entro il termine per la presenta-**

**zione della dichiarazione relativa all'anno successivo a quello nel corso** del quale è stata commessa la violazione oppure, quando non è prevista dichiarazione periodica, **entro 2 anni dall'omissione o dall'errore;**

- **a 1/6 del minimo**, se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, avviene **oltre il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno successivo a quello nel corso** del quale è stata commessa la violazione, oppure, quando non è prevista dichiarazione periodica, **oltre 2 anni dall'omissione o dall'errore;**

- **a 1/5 del minimo** se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, avviene **dopo la constatazione della violazione** salvo nei casi di mancata emissione di ricevute fiscali, scontrini fiscali o documenti di trasporto o di omessa installazione degli apparecchi per l'emissione dello scontrino fiscale;

- **a 1/10 del minimo** di quella prevista per l'omissione della presentazione della dichiarazione, se questa viene presentata con ritardo **non superiore a 90 giorni**, oppure a 1/10 del minimo di quella prevista per l'omessa presentazione della dichiarazione periodica prescritta in materia di imposta sul valore aggiunto, se questa viene presentata con **ritardo non superiore a 30 giorni**.

## Ravvedimento IMU e TASI

Individuato il meccanismo del ravvedimento operoso, pare opportuno introdurre le novità previste dal "Decreto Fiscale 2020" in tema di sanzione applicabile all'**omesso o carente versamento Imu e Tasi**.



### Ricorda

Prima del "Decreto Fiscale 2020", era possibile ravvedersi:

- per l'**acconto**, entro il termine di presentazione della dichiarazione IMU. Termine, questo, spostato dal "Decreto Crescita" (D.L. 34/2019) dal 30 giugno al 31 dicembre dell'anno successivo alla data in cui il possesso degli immobili ha avuto inizio o sono intervenute variazioni rilevanti ai fini della determinazione dell'imposta;
- per il **saldo**, entro un anno dalla scadenza originaria (16 dicembre).

La misura sanzionatoria applicabile al carente/omesso versamento è individuata dall'**art. 13, co. 1, del D.Lgs. 471/1997**. Tale norma sconta le seguenti sanzioni "teoriche":

- **1%** per ciascun giorno di ritardo se la regolarizzazione avviene entro 14 giorni;
- **15%** se il versamento è effettuato tra il 15° e il 90° giorno successivo;
- **30%** dopo i 90 giorni di ritardo.

Ricorrendo al ravvedimento operoso, art. 13, D.Lgs. 472/1997, prima dell'intervento del Decreto Fiscale 2020 alle sanzioni appena individuate erano applicabili solo le riduzioni sanzionatorie come riportate nella tabella successiva.



Ravvedimento Imu/Tasi prima del "Decreto Fiscale 2020"		
Tipologia ravvedimento	Termine ravvedimento	Percentuale sanzionatoria applicabile
Sprint	Entro 14 giorni dal mancato/ridotto versamento	0,1% per ciascun giorno di ritardo (1/10 dell'1%) art. 13, co. 1, lett a) del D.Lgs. n. 472/1997
Breve	Dal 15° al 30° giorno	1,5% (1/10 del 15%)
Medio	Dopo il 30° gg ed entro 90 giorni	1,67 % (1/9 del 15%) art. 13, co. 1, lett a-bis) del D.Lgs. n. 472/1997
Lungo	Entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno nel corso del quale è stata commessa la violazione	3,75% (1/8 del 30%) art. 13, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 472/1997

## Le novità

L'art. 10-bis del "Decreto Fiscale 2020" amplia l'ambito operativo del ravvedimento operoso, ammettendo anche ai **tributi regionali e locali** i più tardivi abbattimenti sanzionatori prima riservati ai soli tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate, ai tributi doganali e alle accise.



### Ricorda

L'art. 13, co. 1-bis disponeva nella formulazione **previgente**:

- l'applicazione ai soli tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate delle riduzioni sanzionatorie a un settimo, a un sesto e a un quinto del minimo;
- l'applicazione ai tributi doganali e alle accise, amministrati dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli, delle riduzioni a un settimo e a un sesto del minimo.

Ora, grazie all'**abrogazione dell'art. 13, co. 1-bis del D.Lgs. 472/1997**, per mano dell'art. 10-bis del D.L. n. 124/2019, convertito in L. n. 157/2019, è stata disposta l'estensione dei maggiori termini per ravvedersi anche per Imu, Tasi e altri tributi locali e regionali.



### Novità

Pertanto, le nuove disposizioni sanzionatorie sono pari:

- a **1/7 del minimo** se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, avviene entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno successivo a quello nel corso del quale è stata commessa la violazione ovvero, quando non è prevista dichiarazione periodica, entro due anni dall'omissione o dall'errore;
- a **1/6 del minimo** se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, avviene oltre il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno successivo a quello nel corso del quale è stata commessa la

violazione ovvero, quando non è prevista dichiarazione periodica, oltre due anni dall'omissione o dall'errore;

• a **1/5** del minimo se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, avviene dopo la constatazione della violazione ai sensi dell'art. 24 della L. n. 4/1929.



### Riferimenti normativi

- D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 2019, n. 157
- D.Lgs. 18 dicembre 1997, n. 472, art. 13, comma 1-bis
- D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, nella legge 28 giugno 2019, n. 58
- Legge 7 gennaio 1929, n. 4, art. 24

# Liquidazione delle risultanze da modello 730

---

*Il D.L. n. 124/2019 (cd. "Decreto Fiscale 2020"), convertito con modificazioni in L. n. 157/2019, interviene sulla gestione delle scadenze fiscali e sulla gestione delle liquidazioni degli importi risultanti a credito o debito a seguito della presentazione del Mod. 730 effettuato da parte dei contribuenti con sostituto d'imposta. Quindi, con l'entrata in vigore di tali disposizioni bisognerà tenere conto di nuove scadenze a seconda della data di presentazione della dichiarazione da parte del soggetto d'imposta.*

## Premessa

La pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della **L. n. 157 del 19 dicembre 2019**, di conversione del **D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019**, contenente *"Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili"*, comporta numerose novità in materia fiscale: tra queste è prevista una novità per quanto concerne la liquidazione – da parte dei sostituti d'imposta – delle risultanze derivanti dalla presentazione da parte del contribuente del Mod. 730.

In particolare, la novità rientra nel quadro delle modifiche apportate in sede di conversione in Legge, che hanno inserito nel quadro del D.L. n. 124/2019 l'art. 16-bis, il quale prevede l'*"Ampliamento delle categorie di contribuenti che possono utilizzare il modello 730 e riordino dei termini dell'assistenza fiscale"*.

## Le novità

Prima di entrare nel merito di tale disposizione è bene brevemente riepilogare le modifiche apportate dal "D.L. Fiscale 2020", il quale (sommariamente e senza pretesa di esaustività) prevede:

- norme che tendono a **contrastare il ricorso alle indebite compensazioni** con un meccanismo di preventiva trasmissione delle dichiarazioni per le compensazioni, con l'obbligo – anche per le persone fisiche non in possesso di partita Iva – di utilizzare i canali telematici per potersi avvalere delle compensazioni, ma anche con il divieto di compensazione per Partite Iva ormai cessate;
- **sanzioni per gli F24 scartati** dal sistema;
- **controlli maggiori sugli adempimenti fiscali** in occasione di appalti e subappalti;
- **limiti più stringenti all'utilizzo del contante**. Infatti, dal 1° luglio 2020, i trasferimenti in contante potranno riguardare al massimo un importo di 2.000 euro (anziché di 3.000 euro), mentre dal 1° gennaio 2022 tale somma massima sarà portata a 1.000 euro;
- incentivi all'**utilizzo di pagamenti elettronici**, con la possibilità per i commercianti di avvalersi di un credito d'imposta del 30% sulle commissioni derivanti dall'utilizzo degli strumenti elettronici e con l'introduzione della "lotteria degli scontrini";
- una **modifica al calendario per l'invio del Mod. 730** (art. 16-bis);
- modifiche per quanto concerne la **fatturazione elettronica**;
- maggiori agevolazioni per la sottoscrizione di **"PIR"** (Piani Individuali di Risparmio a lungo termine);
- novità per quanto concerne la **responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001** (inserimento dei reati tributari tra quelli che fanno scattare la responsabilità degli enti).

## Riordino dell'assistenza fiscale

Come già anticipato, l'art. 16-bis del D.L. n. 124/2019 prevede novità con riferimento al Mod. 730 e norme che riordinano i termini dell'assistenza fiscale. Nel dettaglio, per quanto concerne la presentazione del **Mod. 730** e della scheda per la destinazione di 2, 5 e 8 per mille, si prevede che **a partire dal 1° gennaio 2021 il termine sia fissato al 30 settembre** dell'anno successivo a quello cui si riferisce la dichiarazione: si avrà così più tempo per presentare il Mod. 730 da parte dei contribuenti.



### Novità

Non è tutto, in quanto i contribuenti con in corso un **contratto di lavoro a termine** avranno modo di avvalersi del sostituto d'imposta o di un Centro Assistenza Fiscale per dipendenti al fine di adempiere agli obblighi di dichiarazione dei redditi, sempreché:

- siano conosciuti i dati del sostituto d'imposta al quale spetta il conguaglio;
- che il contratto di lavoro si protragga almeno dal mese di presentazione al terzo mese successivo.

Per quanto riguarda invece gli **adempimenti a cura dei CAF-dipendenti e degli intermediari abilitati** che inviano le dichiarazioni, bisogna ricordare le scadenze fissate, ossia:

- invio delle **dichiarazioni**:
  - presentate entro il 31/05: termine di invio fissato al **15/06**;
  - presentate tra l'1/06 e il 20/06: termine di invio fissato al **29/06**;
  - presentate tra il 21/06 e il 15/07: termine di invio fissato al **23/07**;
  - presentate tra il 16/07 e il 31/08: termine di invio fissato al **15/09**;
  - presentate tra l'1/09 e il 30/09: termine di invio fissato al **30/09**;
- trasmissione della **dichiarazione integrativa**: entro il **10/11**.



### Novità

Un'altra novità con riferimento allo slittamento dei termini riguarda la **Certificazione Unica**. In particolare, la L. n. 157/2019, di conversione del D.L. n. 124/2019, all'art. 16-bis, comma 2 ha disposto che, sia la CU ordinaria (da inviare telematicamente all'Agenzia delle Entrate) sia la CU sintetica (da consegnare al contribuente), devono rispettare la **nuova scadenza del 16 marzo**. Le nuove disposizioni, così come sancito dal successivo comma 5, acquistano efficacia **a decorrere dal 1° gennaio 2021**. Pertanto, **per quest'anno**, rimangono ferme le ordinarie scadenze del:

- **7 marzo 2020** (termine che slitta al 9 marzo 2020), per l'invio telematico della CU ordinaria all'Agenzia delle Entrate;
- **31 marzo 2020**, per la consegna della CU sintetica al contribuente.

## Liquidazione delle risultanze della dichiarazione

A seguito dell'entrata in vigore D.L. n. 124/2019 (nella sua versione contenente le modifiche operate in sede di conversione in legge), cambiano anche le **regole per la liquidazione delle risultanze derivanti dalla presentazione** del Mod. 730. In particolare, si segnala come sia stato modificato il De-



creto (MEF) n. 164 del 31 maggio 1999 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 135 dell'11 giugno 1999), e in particolare l'art. 16-bis del D.L. n. 124/2019 che interviene sull'art. 19 del Decreto poc'anzi citato.



### Approfondimenti

Nella sua versione ora in vigore, l'art. 19 prevede infatti che **le somme risultanti a debito dal prospetto di liquidazione siano trattenute sulla prima retribuzione utile** (e non più "sulla retribuzione del mese di luglio"), **e comunque sulla retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il sostituto ha ricevuto il predetto prospetto** di liquidazione e sono versate nel termine previsto per il versamento delle ritenute di acconto del dichiarante relative alle stesse retribuzioni (e non più "*nel termine previsto per il versamento delle ritenute di acconto del dichiarante relative allo stesso mese*").

Ad ogni modo, se il sostituto d'imposta riscontra che la retribuzione sulla quale effettuare il conguaglio risulta **insufficiente** per il pagamento dell'importo complessivamente risultante a debito, egli tratterrà la parte residua dalle retribuzioni corrisposte nei periodi di paga immediatamente successivi dello stesso periodo d'imposta, applicando gli interessi stabiliti per il differimento di pagamento delle imposte sui redditi.



### Ricorda

Qualora ci siano **somme a credito a favore del contribuente**, esse saranno rimborsate a mezzo di una riduzione delle ritenute dovute dal dichiarante sulla prima retribuzione utile e comunque sulla retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il sostituto ha ricevuto il prospetto di liquidazione, ovvero utilizzando, se necessario, l'ammontare complessivo delle ritenute operate dal medesimo sostituto.

#### • Pensioni

La novità in materia di liquidazioni concerne anche i casi di **pensioni**. In particolare, gli **enti che erogano pensioni con rate bimestrali anticipate**, effettuano a partire dal secondo mese successivo a quello di ricevimento dei dati del prospetto di liquidazione le operazioni di trattenuta del debito, e versano le imposte nei termini previsti per il versamento delle ritenute.

Infine, l'art. 16-bis apporta un'ultima modifica in materia di liquidazione delle risultanze del 730: infatti, coloro i quali risultano essere nelle casistiche di cui ai commi a) e b) del comma 2, art. 4, del D.L. n. 69/1989 **determinano, sotto la propria responsabilità, l'importo delle somme che ritengono dovute** e ne danno comunicazione in sede di dichiarazione ovvero, per la seconda o unica rata di acconto, **con apposita comunicazione da presentare al sostituto d'imposta entro il 10 ottobre** (anziché entro il mese di settembre).



### Riferimenti normativi

- D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 2019, n. 157
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
- D.M. 31 maggio 1999, n. 164
- D.L. 2 marzo 1989, n. 69, convertito, con modificazioni, nella legge 27 aprile 1989, n. 154