



Olginate, 8 gennaio 2020

Prot.2/20

#lavoro,

Spett.le Cliente

LEGGE DI BILANCIO 2020

“FINANZIARIA” LAVORO

Estensione esonero contributivo giovani

Estensione dell’esonero di cui all’art. 1, co. 100 ss. L. 27.12.2017 n. 205, limitatamente al biennio 2019- 2020, per l’assunzione di giovani che non abbiano compiuto i 35 anni di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

L’esonero può essere richiesto dai datori di lavoro privati che, alla data del 31.12.2020, assumono con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti o convertano da tempo determinato a tempo indeterminato giovani lavoratori “*under 35*”.

L’esonero consiste nella riduzione, per un periodo massimo di 36 mesi, del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i contributi INAIL), fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000,00 euro su base annua.

Esonero contributivo giovani eccellenze

Operatività dell’incentivo c.d. “Bonus eccellenze”, di cui all’art. 1, co. 706 ss. L. 30 dicembre 2018, n. 145 (Finanziaria 2019).

Lo sgravio riguarda i datori di lavoro privati che assumono i soggetti con i seguenti requisiti:

- laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e prima di aver compiuto 30 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute;
- dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 2018 e il 30 giugno 2019 e prima di aver compiuto 34 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute.

L’esonero non è applicabile ai datori di lavoro privati, che nei 12 mesi precedenti l’assunzione abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nell’unità produttiva per la quale intendono procedere all’assunzione di personale.



L'esonero è sottoposto a revoca, con il conseguente recupero delle somme corrispondenti al beneficio già fruito, qualora il datore di lavoro disponga nei 24 mesi successivi il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto avvalendosi dell'esonero o di un lavoratore con la medesima qualifica impiegato nella stessa unità produttiva.

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro fino a 8.000,00 euro, con esclusione dei premi INAIL, per un massimo di 12 mesi.

Buoni pasto mense aziendali

La Legge di Bilancio stabilisce che non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore dipendente le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4 se rese in forma cartacea (in precedenza euro 5,29) aumentato a euro 8 (in precedenza euro 7) se rese in forma elettronica (buoni pasto elettronici).

È confermata la non imponibilità per:

- le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro / in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro / gestite da terzi;
- le indennità sostitutive, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo, ad unità produttive ubicate in zone prive di strutture / servizi di ristorazione.

Credito d'imposta per le spese di formazione

Ammonta al 60% la misura del credito d'imposta per le imprese che investono in formazione del personale, al fine di acquisire o consolidare le competenze nelle tecnologie rilevanti per la trasformazione tecnologica e digitale previste dal Piano nazionale Impresa 4.0. L'incremento è dovuto, alla condizione che i destinatari di tale formazione rientrino nelle categorie dei lavoratori dipendenti svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro del 17 ottobre 2017.

Per le spese di formazione sostenute nel periodo d'imposta 2020, il suddetto credito, utilizzabile esclusivamente in compensazione, è riconosciuto nella misura del:

- 50% delle spese ammissibili e nel limite massimo annuale di 300.000 euro alle piccole imprese;
- 40% delle spese ammissibili e nel limite massimo annuale di 250.000 euro alle medie imprese;
- 30% delle spese ammissibili e nel limite massimo annuale di 250.000 euro alle grandi imprese.

Al fine di consentire al Ministero dello sviluppo economico di valutare l'andamento, la diffusione e l'efficacia di tale agevolazione, le imprese beneficiarie dovranno effettuare un'apposita comunicazione al MISE, nel rispetto delle



indicazioni tecniche che lo stesso Ministero fornirà con uno specifico decreto.

Proroga bonus bebè

La L. 160/2019 dispone che l'assegno mensile di natalità (c.d. "Bonus bebè"), già erogato in favore dei nuclei familiari per ogni figlio nato o adottato tra l'1.1.2015 e il 31.12.2019, sia:

- riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dall'1.1.2020 al 31.12.2020;
- corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione;
- esteso, contrariamente agli anni scorsi, anche a nuclei familiari che abbiano un ISEE superiore a 25.000,00 euro.

La misura del bonus in esame varia in base al valore dell'ISEE e, per i nati nel 2020, l'importo del bonus bebè è pari a:

- 1.920,00 euro annui (160,00 euro mensili per 12 mesi), per i nuclei in possesso di un ISEE non superiore a 7.000,00 euro annui;
- 1.440,00 euro annui (120,00 euro mensili per 12 mesi), per i nuclei in possesso di un ISEE superiore a 7.000,00 euro e non superiore a 40.000,00 annui;
- 960,00 euro (80,00 euro mensili per 12 mesi), per i nuclei familiari in possesso di un ISEE superiore a 40.000,00 euro.

In caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra l'1.1.2020 e il 31.12.2020, l'importo dell'assegno è aumentato del 20 per cento.

Proroga congedo padre lavoratore

Per l'anno 2020 si prevede:

- proroga anche per l'anno 2020, in relazione ai figli nati o adottati dal 1.1.2020 al 31.12.2020;
- incremento a 7 giorni (rispetto ai 5 giorni previsti per il 2019).

Il congedo obbligatorio retribuito consiste in una indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera, da fruire anche in modo non continuativo entro 5 mesi dalla nascita del figlio, oppure dall'ingresso in famiglia del minore, o dall'entrata in Italia in caso di adozione internazionale.

Anche per l'anno 2020, inoltre, è facoltà del lavoratore fruire di un ulteriore giorno di congedo, previo accordo con la madre e in sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.



Aumento bonus asili nido

Viene reso strutturale, a decorrere dal 2019, l'aumento a 1.500,00 euro su base annua del c.d. "Bonus asili nido", inizialmente previsto solo per il triennio 2019-2021.

Inoltre, a decorrere dal 2020, il Bonus in parola è comunque incrementato di:

- 1.500,00 euro per i nuclei familiari con un valore ISEE fino a 25.000,00 euro;
- 1.000,00 euro per i nuclei familiari con un ISEE da 25.001,00 euro fino a 40.000,00 euro.

Esenzione IRPEF per NASpI anticipata

- La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), quando erogata in un'unica soluzione a titolo di "incentivo all'autoimprenditorialità" per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa in cui il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, non è imponibile ai fini IRPEF

APE Sociale

Viene prorogato al 31.12.2020 il termine di scadenza dell'anticipo pensionistico previsto dalla Legge n. 232/2016, pertanto, tutti coloro che matureranno i requisiti (almeno 63 anni di età, 30 anni di contributi elevati a 36 in determinati casi e l'appartenenza ad una delle quattro categorie previste dalla legge) entro tale data potranno inoltrare la domanda, seguendo le istruzioni che saranno emanate dall'INPS.

Opzione donna

La misura pensionistica "opzione donna" viene prorogata al 2020, pertanto, vi potranno accedere le lavoratrici dipendenti nate nel 1961 e le lavoratrici autonome nate nel 1960 che entro il 31.12.2019 maturano 35 anni di contribuzione.

Niente cambia riguardo l'applicazione delle finestre di uscita, fissate in 12 mesi per le dipendenti e 18 mesi per le autonome.

Proroga riduzione tariffe INAIL

La riduzione delle tariffe dei premi INAIL, introdotta dall'art. 1, co. 1121 L. 145/2018 (Finanziaria 2019) per il triennio 2019-2021, e successivamente resa strutturale a partire dal 2023, è stata espressamente estesa anche all'anno 2022.

Fringe benefit auto

La legge di Bilancio 2020 inasprisce la tassazione del fringe benefit (art. 51, co 4 TUIR) solo sui contratti stipulati a decorrere dall'1.07.2020 e per i veicoli maggiormente inquinanti e di nuova immatricolazione.



Il fringe benefit sarà dunque pari al:

- 25% sulle auto aziendali con emissioni di CO2 inferiori a 60 g/km.
- 30% per quelle con emissioni superiori a 60 g/km fino a 160 g/km.
- 40% (aumento al 50% dal 2021) per i veicoli con emissioni superiori a 160 g/km fino a 190 g/km.
- 50% (aumento al 60% dal 2021) per tutte le auto con emissioni superiori a 190 g/km.

Agevolazione contributiva per l'apprendistato di primo livello

La L. 160/2019 prevede uno sgravio contributivo totale a favore dei datori di lavoro – con alle proprie dipendenze fino a 9 dipendenti – che nel 2020 assumano giovani lavoratori con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore *ex art.* 43 D.Lgs. 81/20155.

In particolare, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati nel 2020 viene riconosciuto uno sgravio contributivo del 100%, con riferimento alla contribuzione dovuta per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Riduzione Cuneo fiscale

L'art. 3, co. 7 L. 160/2019, al fine di dare attuazione a interventi finalizzati alla riduzione del carico fiscale sulle persone fisiche, prevede che nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze sia istituito un fondo denominato "Fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti", con una dotazione pari a 3.000 milioni di euro per l'anno 2020 e a 5.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

Lo sgravio, applicato da luglio 2020, si aggiungerà al c.d. Bonus Renzi e sarà differenziato a seconda del reddito del beneficiario.

In attesa di provvedimenti ufficiali da parte del Governo circa i destinatari del Bonus e le modalità di riconoscimento, è prevedibile che l'importo sarà differenziato a seconda che il reddito annuo dell'avente diritto sia inferiore o superiore a euro 26.500,00 e quindi goda o meno anche del Bonus Renzi.

Da gennaio 2021 l'importo è destinato ad aumentare.

Appalti

L'art. 4 del DL 124/2019 convertito ha introdotto il nuovo art. 17-bis nel DLgs. 241/97, che deroga al precedente art. 17 co. 1 in materia di versamenti e compensazioni.

La norma prevede che spetti alle imprese appaltatrici, affidatarie e subappaltatrici l'obbligo di versare le ritenute sui



redditi di lavoro dipendente e assimilati per i lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio, senza poterle compensare nel modello F24 con proprie posizioni creditorie, se eseguono opere o servizi per un importo complessivo annuo superiore a 200.000,00 euro da realizzare con prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo. Il committente, invece, ha l'obbligo di controllare che l'impresa adempia al versamento delle ritenute e, se rileva un inadempimento, deve sospendere il pagamento dei corrispettivi e comunicarlo all'Agenzia delle Entrate competente.

La norma si applica ai committenti che affidano il compimento di una o più opere o di uno o più servizi, che siano sostituti d'imposta e residenti ai fini delle imposte dirette nello Stato.

Sono esclusi dalla disciplina in esame i committenti che non hanno la qualifica di sostituti d'imposta, ad esempio le persone fisiche che non agiscono nell'ambito di attività imprenditoriali o professionali (c.d. "privati").

L'impresa appaltatrice o affidataria e subappaltatrice:

- determina e trattiene l'importo delle ritenute fiscali calcolate sui redditi di lavoro dipendente e assimilati corrisposti ai lavoratori impegnati nell'esecuzione dell'opera o del servizio per tutta la durata del contratto;
- provvede al versamento delle medesime nel rispetto del termine ordinario, ma senza poterle compensare nel modello F24 con proprie posizioni creditorie.

Nei 5 giorni lavorativi successivi rispetto alla scadenza del termine per il pagamento delle ritenute, l'impresa appaltatrice o affidataria e le imprese subappaltatrici trasmettono al committente, e per le imprese subappaltatrici, anche all'impresa appaltatrice:

- i modelli F24 utilizzati per il pagamento delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e assimilati dei lavoratori impiegati nella prestazione dell'opera o del servizio affidatogli dal medesimo committente, compilati secondo le indicazioni contenute nella ris. Agenzia delle Entrate 24.12.2019 n. 109;
- un elenco nominativo di tutti i lavoratori, indicandone anche il codice fiscale, impiegati nel mese precedente nell'esecuzione dell'opera o del servizio, con il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun lavoratore;
- l'ammontare della retribuzione corrisposta a ciascun lavoratore impiegato nell'esecuzione dell'opera o del servizio affidato dal committente;
- il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente per ciascun lavoratore, con separata indicazione delle ritenute relative alla prestazione affidata dal committente.

Il committente deve:

- chiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici la copia dei modelli F24 relativi al versamento delle ritenute, al fine di riscontrarne il corretto adempimento;



- sospendere il pagamento dei corrispettivi maturati dall'impresa appaltatrice o affidataria, finché perdura l'inadempimento, fino alla concorrenza del 20% del valore complessivo dell'opera o del servizio o se inferiore per un importo pari all'ammontare delle ritenute non versate, nel caso in cui non riceva, entro i 5 giorni successivi al termine per il versamento, i modelli F24 utilizzati per il pagamento delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e assimilati dovute in relazione ai lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio, o nel caso in cui li abbia ricevuti ed abbia rilevato un omesso o insufficiente versamento;
- comunicare l'inadempimento riscontrato all'Agenzia delle Entrate competente entro 90 giorni.

L'inadempimento degli obblighi previsti per il committente dall'art. 17-bis del DLgs. 241/97 genera una responsabilità a suo carico solo nel caso in cui si verifichi l'omesso o il parziale versamento delle ritenute da parte dell'impresa appaltatrice, affidataria o subappaltatrice, esponendolo all'obbligo di pagare una somma commisurata alla sanzione irrogata all'impresa appaltatrice, affidataria o subappaltatrice.

Facoltà di disapplicazione della nuova disciplina

L'impresa appaltatrice, affidataria e subappaltatrice disapplica l'art. 17-bis del DLgs. 241/97 (anche per i versamenti contributivi) se nell'ultimo giorno del mese precedente a quello previsto per il versamento delle ritenute soddisfa i seguenti requisiti:

- risulti in attività da almeno 3 anni, sia in regola con gli obblighi dichiarativi e abbia eseguito nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio versamenti complessivi registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti da tali dichiarazioni;
- non abbia iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli Agenti della Riscossione per imposte sui redditi, IRAP, ritenute e contributi previdenziali per importi superiori a 50.000,00 euro, per i quali siano ancora dovuti pagamenti o non vi siano provvedimenti di sospensione o piani di rateazione per i quali non sia intervenuta la decadenza.

È previsto il rilascio di un certificato da parte dell'Agenzia delle Entrate che attesti il possesso dei richiamati requisiti e che ha validità di 4 mesi dal rilascio.

Decorrenza

Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dall'1.1.2020, quindi dalle ritenute operate da tale data, anche con riferimento ai contratti stipulati prima del 1° gennaio (ris. Agenzia delle Entrate 23.12.2019 n. 108).

Per lo Studio,

Dott. Nico Gilardi