

GIUSEPPE BACCHIN
Dott. Commercialista e Revisore Legale

ROBERTO BERTON
Dott. Commercialista e Revisore Legale

FAUSTO TONDI
Dott. Commercialista e Revisore Legale

LUCIA BORTOLI
CONSULENTE DEL LAVORO

EMANUEL FOGALE
Avvocato

GIORGIO PICCOLOTTO
Avvocato

LORIS SIGNOR
Consulente

CRISTIANO MONTAGNER
Consulente

Circolare Lavoro Marzo 2019

Sommario

- Conversione in legge del decreto semplificazioni
- Istruzioni dell'INL sulla somministrazione fraudolenta
- Congedi dei padri lavoratori
- Distacco dell'apprendista e obblighi formativi
- Limiti dell'orario di lavoro notturno
- Spese di parcheggio del lavoratore in trasferta
- Trattamento fiscale dei buoni pasto cumulati
- Novità in tema pensioni
- Aliquote 2019 per iscritti alla gestione separata
- Contribuzione ENASARCO 2019
- Fondo sanitario edili

CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO SEMPLIFICAZIONI

È stata pubblicata in G.U. la legge 12 dell'11 febbraio 2019, di conversione del D.L. 135/2018, la quale contiene disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la P.A.

È confermata l'abrogazione della disposizione che prevedeva la tenuta del LUL in modalità telematica presso il Ministero del lavoro.

Indichiamo in seguito alcune novità:

Denuncia aziendale datori di lavoro agricoli

I dati della denuncia aziendale di cui all'articolo 5, comma 1, lettere a), c) e d), D.lgs. 375/1993 (ubicazione, denominazione ed estensione dei terreni distintamente per titolo del possesso e per singole colture praticate; indicazione della ditta intestata in catasto e delle partite, fogli e particelle catastali dei terreni condotti; numero dei capi di bestiame allevati, distintamente per specie, e modalità di allevamento), possono essere acquisiti d'ufficio dall'Inps, dal fascicolo aziendale istituito nell'ambito dell'anagrafe delle aziende agricole, gestito dal Sistema informativo agricolo nazionale (SIAN). Le imprese agricole indicano nella denuncia aziendale i dati citati nel caso in cui non abbiano costituito o aggiornato il fascicolo aziendale.

Settore spettacolo

Le imprese dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, i teatri tenda, gli enti, le associazioni, le imprese del pubblico esercizio, gli alberghi, le emittenti radiotelevisive e gli impianti sportivi non possono far agire nei locali di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento i lavoratori autonomi dello spettacolo, compresi quelli con rapporti di collaborazione, appartenenti alle categorie indicate all'articolo 3, D.lgs. 708/1947, che non siano in possesso del certificato di agibilità.

Per le prestazioni svolte dai lavoratori di cui all'articolo 3, D.lgs. 708/1947 (lavoratori autonomi esercenti attività musicali), il certificato di agibilità è richiesto dai lavoratori medesimi, salvo l'obbligo di custodia dello stesso, che è posto a carico del committente. In caso di inosservanza delle disposizioni le imprese sono soggette alla sanzione amministrativa di 129 euro per ogni giornata di lavoro prestata da ciascun lavoratore autonomo.

È stata abrogata la disposizione che prevedeva che il rilascio del certificato di agibilità fosse subordinato alla presentazione di una garanzia, nel caso in cui all'atto della richiesta del certificato di agibilità l'impresa risultasse inadempiente agli obblighi e nel caso in cui l'impresa presentasse per la prima volta la denuncia.

Definizione agevolata

È consentito l'accesso alla rottamazione-ter anche a coloro che, dopo aver aderito alla rottamazione-bis, non hanno versato entro il 7 dicembre 2018 le rate dovute in scadenza a luglio, settembre e ottobre 2018. In questo caso, chi non ha pagato può accedere ai benefici previsti dalla definizione agevolata 2018 (c.d. rottamazione-ter), presentando la dichiarazione di adesione entro il 30 aprile 2019. Il pagamento potrà essere effettuato in un'unica soluzione entro il 31 luglio 2019 oppure in 10 rate consecutive di pari importo (3 anni):

- le prime 2: il 31 luglio e il 30 novembre 2019;
- le restanti 8: il 28 febbraio, il 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre degli anni 2020 e 2021.

In caso di mancato accoglimento della dichiarazione di adesione al "Saldo e stralcio", e conseguente inclusione automatica nella rottamazione-ter (limitatamente alle sole persone fisiche e ai debiti definibili ai sensi dell'articolo 3, D.L. 119/2018), è previsto che il pagamento delle somme dovute debba essere effettuato in un'unica soluzione entro il 30 novembre 2019 oppure:

- in 17 rate, di cui la prima entro il 30 novembre 2019 (30%) e le restanti 16, ciascuna di pari importo, il 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre per i 4 anni successivi;
- in 9 rate, nel caso in cui per gli stessi carichi sia stata già richiesta la rottamazione-bis, ma non risultino pagate, entro il 7 dicembre 2018, le rate di luglio, settembre e ottobre 2018.

Il pagamento della prima rata deve essere effettuato entro il 30 novembre 2019 (30%) e le restanti 8, ciascuna di pari importo, il 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre degli anni 2020 e 2021 (3 anni).

Previste anche nuove scadenze per il pagamento delle rate della definizione agevolata per le risorse proprie UE: il pagamento dell'unica o della prima rata delle somme dovute scade il 30 settembre 2019; la seconda rata scade il 30 novembre 2019 e le restanti rate il 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre di ciascun anno successivo.

Regime forfetario (flat tax) per ex praticanti

Non possono avvalersi del regime forfetario, tra gli altri, le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei 2 precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro.

La novità consiste nella possibilità, per i soggetti che iniziano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni, di potersene, invece, avvalere.

ISTRUZIONI DELL'INL SULLA SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

La legge di conversione del Decreto Dignità, in vigore dal 12 agosto 2018, ha reintrodotta il reato di somministrazione fraudolenta (somministrazione di lavoro posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore), punito con la sanzione penale dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione (articolo 38-bis, D.lgs. 81/2015), ferma l'applicazione della sanzione amministrativa per le ipotesi di somministrazione illecita (articolo 18, D.lgs. 276/2003). Con la circolare n. 3/2019, l'INL ha fornito indicazioni operative al personale ispettivo sul tema.

Somministrazione fraudolenta e appalto illecito

La somministrazione fraudolenta era già prevista e il Ministero del lavoro aveva già fornito indicazioni con la circolare n. 5/2011, in particolare in riferimento alle ipotesi di appalto stipulato in assenza dei requisiti previsti, per eludere norme inderogabili di legge o contrattuali, autorizzando gli ispettori all'adozione:

- della prescrizione obbligatoria nei confronti dello pseudo-committente e dello pseudo-appaltatore (attraverso l'intimazione all'immediata cessazione dell'azione anti doverosa) e del committente fraudolento (per la regolarizzazione alle proprie dipendenze dei lavoratori impiegati);
- del provvedimento di diffida accertativa nei confronti del committente-utilizzatore fraudolento, per le somme maturate dai lavoratori impiegati nell'appalto a titolo di differenze retributive non corrisposte.

Secondo l'INL, il ricorso a un appalto illecito è già elemento sintomatico di una finalità fraudolenta (violazione delle norme in tema di determinazione degli imponibili contributivi, divieti alla somministrazione di lavoro, requisiti per la stipula del contratto, limiti alla somministrazione), ma è comunque opportuno che le circostanze siano suffragate anche dall'acquisizione di elementi istruttori ulteriori, quali, ad esempio, la situazione finanziaria non positiva dell'impresa committente, ma anche in assenza di una condizione di sofferenza dell'impresa, può assumere rilevanza la considerazione dell'impossibilità, a fronte del fatturato annuo, di sostenere i costi del personale necessario per far fronte alla propria attività.

Somministrazione fraudolenta al di fuori dei casi di appalto illecito

Il reato può, però, realizzarsi anche al di fuori di un'ipotesi di pseudo-appalto, addirittura coinvolgendo agenzie di somministrazione autorizzate, oppure nell'ambito di distacchi di personale che comportino un'elusione della disciplina specifica, ovvero ipotesi di distacco transnazionale "non autentico" (ad esempio ipotesi in cui un datore di lavoro licenzi un proprio dipendente per riutilizzarlo tramite agenzia di somministrazione, violando norme di legge o di contratto collettivo). Qualora la somministrazione fraudolenta si realizzi per il tramite di un'agenzia autorizzata, la prova dovrà essere più rigorosa.

Sanzioni

Nelle ipotesi di appalto e distacco illecito fraudolento il personale ispettivo dovrà:

- contestare la violazione amministrativa;
- adottare la prescrizione obbligatoria volta a far cessare la condotta anti giuridica attraverso l'assunzione dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore per tutta la durata del contratto.

Per la sanzione amministrativa non è ammessa la procedura di diffida e il calcolo delle giornate avrà rilevanza anche ai fini della determinazione dell'importo dell'ammenda, purché le eventuali discordanze non siano legate ai tempi di entrata in vigore del reato. Sarà, infine, possibile adottare il provvedimento di diffida accertativa nei confronti del committente/utilizzatore, sulla scorta del Ccnl da quest'ultimo applicato. Sono, quindi, da ritenersi aggiornate le indicazioni fornite con circolare n. 10/2018, che risultano valide limitatamente ai casi in cui l'appalto non risulti genuino per mancanza dei requisiti ex articolo 1655 cod. civ.

Nel caso in cui l'intento fraudolento sia ravvisato in ipotesi di somministrazione conforme alle disposizioni normative, troverà applicazione esclusivamente la sanzione di cui all'articolo 38-bis, D.L. 81/2015, con conseguente adozione della prescrizione obbligatoria e del provvedimento di diffida accertativa nei confronti dell'utilizzatore. È anche applicabile la disposizione che prevede la possibilità di imputare tutti gli atti compiuti dal somministratore/appaltatore per la costituzione o la gestione del rapporto all'utilizzatore/committente.

Anche nell'ipotesi di distacco transnazionale "non autentico" troverà applicazione la sanzione dell'articolo 38-bis citato, nella misura in cui il distacco sia funzionale all'elusione delle disposizioni dell'ordinamento interno e/o del Ccnl applicato dal committente italiano, ma occorre accertare anche la violazione degli obblighi delle condizioni di lavoro e occupazione. Va, inoltre, considerato che la natura non genuina del distacco transnazionale comporta l'imputazione del lavoratore in capo al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, fatti salvi gli effetti sotto il profilo contributivo connessi al disconoscimento dell'A1. Nonostante ciò, ai fini sanzionatori, il personale ispettivo impartirà la prescrizione che avrà ad oggetto la cessazione della condotta anti giuridica.

Regime intertemporale

La dottrina e la giurisprudenza ritengono la somministrazione fraudolenta un reato permanente, pertanto, per le condotte con inizio prima del 12 agosto 2018 e che si siano protratte successivamente a tale data, il reato si può configurare solo a decorrere dal 12 agosto 2018, con conseguente commisurazione della sanzione per le sole giornate successive a tale data. Per il periodo precedente al 12 agosto 2018, resta invece ferma l'applicazione delle sole sanzioni amministrative.



CONGEDI DEI PADRI LAVORATORI

L'Inps ha fornito le istruzioni per la gestione delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2019, che ha stabilito che le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2019 e che la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2019, a 5 giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Per le nascite e adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno solare 2018, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a 4 soli giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2019.

È stata anche prorogata, per l'anno 2019, la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Le modalità di presentazione della domanda sono invariate rispetto a quanto previsto nella circolare Inps n. 40/2013. Sono, pertanto, tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Inps, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo, senza necessità di presentare domanda all'Istituto. In tale ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso UniEmens.

Per il settore agricolo la disciplina è stata dettata con la circolare n. 181/2013, che ha fornito le istruzioni operative per la denuncia sul modello DMAG delle giornate di congedo fruite dal lavoratore il cui importo è stato anticipato dal datore di lavoro.

DISTACCO DELL'APPRENDISTA E OBBLIGHI FORMATIVI

Il Ministero del lavoro ha fornito delucidazioni in ordine alla possibilità di distaccare l'apprendista, soprattutto per quanto riguarda la fase della formazione.

L'apprendistato costituisce un rapporto di lavoro che contempla, come "fondamento", l'aspetto formativo che deve rimanere prevalente rispetto allo specifico interesse del distaccante allo svolgimento della prestazione lavorativa. È quindi necessario contemperare l'interesse del distaccante con il prevalente interesse dell'apprendista a vedere rispettati gli impegni assunti nei suoi confronti e il suo inserimento nel contesto produttivo del datore di lavoro.

La prestazione in distacco deve, comunque, garantire all'apprendista il regolare adempimento dell'obbligo di formazione interna ed esterna, la cui responsabilità rimane in capo al datore di lavoro, nonché consentire la necessaria assistenza del tutor, necessario anche nel contesto produttivo del distaccatario, il quale deve essere posto in condizione di svolgere i compiti e le funzioni a lui assegnate dalla specifica disciplina regionale e/o collettiva, al fine di non incorrere nelle violazioni.

A livello contrattuale, il Ministero del lavoro ritiene necessaria la previsione del distacco nel piano formativo dell'apprendista, prevedendo, in particolare, il distacco anche del tutor o l'indicazione di un referente aziendale nella sede del distaccatario che si relazioni con il tutor, per consentire la piena e regolare attuazione del Piano formativo e lo sviluppo delle capacità professionali e personali dell'apprendista.

Inoltre, qualora il distacco riguardi l'apprendistato di primo o di terzo livello è necessario tenere conto di quanto disposto dal D.M. 12 ottobre 2015, che definisce gli standard formativi, il piano formativo individuale, la formazione interna ed esterna nonché la figura e i compiti del tutor aziendale e del tutor formativo.

Infine, il Ministero del lavoro esclude che il distacco possa essere motivato unicamente dalla necessità di impartire la formazione al lavoratore, con l'effetto di delegare gli aspetti formativi di tale contratto interamente ad un soggetto terzo rispetto all'effettivo datore di lavoro: **per prevenire possibili situazioni elusive, nonché per evitare che possano essere compromesse le finalità del rapporto di apprendistato, è necessario che il temporaneo inserimento dell'apprendista distaccato in un contesto produttivo e organizzativo diverso da quello per il quale è stato assunto, abbia durata limitata e contenuta rispetto al complessivo periodo dell'apprendistato, anche per non contraddire il principio della temporaneità del distacco.**

LIMITI DELL'ORARIO DI LAVORO NOTTURNO

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito il proprio parere sulla corretta modalità di individuazione dell'arco temporale di riferimento su cui calcolare il rispetto del limite della media di ore notturne lavorate.

La norma prevede che "l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite", ma nulla dice in ordine al parametro temporale in relazione al quale effettuare la media oraria del lavoro notturno.

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 8/2005, ha precisato che "tale limite costituisce, data la sua formulazione, una media fra ore lavorate e non lavorate pari ad $1/3$ ($8/24$) che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa - salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo più ampio sul quale calcolare detto limite - considerato che il legislatore ha in più occasioni adoperato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione".

Proprio in relazione al parametro della settimana lavorativa è stato posto il quesito, chiedendo se lo stesso debba essere riferito all'articolazione dell'orario settimanale del singolo lavoratore (che può quindi essere organizzato su 5 o su 6 giorni di lavoro alla settimana), oppure debba essere inteso in termini astratti (e quindi sempre riferito a 6 giorni di lavoro): nel caso in cui la settimana lavorativa di 40 ore sia articolata su 5 giorni, infatti, non è consentito al personale impegnato in lavoro notturno di svolgere lavoro straordinario, poiché la media oraria giornaliera delle 8 ore sarebbe già raggiunta con il completamento dell'ordinario orario di lavoro ($40:5 = 8$); nel caso, invece, di una settimana articolata su 6 giornate di lavoro, il lavoratore notturno potrebbe effettuare lavoro straordinario sino al limite delle 48 ore settimanali, in quanto, in questo caso, la media giornaliera sarebbe rispettosa del limite legale ($48:6 = 8$).

L'Ispettorato ha ritenuto di individuare la "settimana lavorativa" nell'astratto periodo di 6 giorni (nel caso di prestazione lavorativa su 5 giorni, pertanto, il sesto giorno è da considerarsi giornata di lavoro a zero ore) e cioè nell'arco temporale settimanale al "netto" del giorno obbligatorio di riposo, perché tale soluzione consente un'applicazione più uniforme della disciplina in materia di lavoro notturno, tenendo in debito conto il fatto che il lavoratore abitualmente impiegato su 5 giorni a settimana avrebbe comunque 2 giorni per il recupero delle proprie energie psicofisiche.



SPESE DI PARCHEGGIO DEL LAVORATORE IN TRASFERTA

Si comunica che l'Agenzia delle entrate ha precisato che le spese di parcheggio rimborsate ai dipendenti in trasferta sono da considerare imponibili fiscalmente.

L'Agenzia delle entrate ritiene che le spese di parcheggio, non rientrando nella categoria delle spese di viaggio, trasporto, vitto e alloggio:

- sono da considerare assoggettabili interamente a tassazione laddove il datore di lavoro abbia adottato i sistemi del rimborso forfettario e misto;
- sono considerabili tra le "altre spese" (ulteriori rispetto a quelle di viaggio, trasporto, vitto e alloggio) escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente fino all'importo massimo di 15,49 euro giornalieri (25,82 euro per le trasferte all'estero) nei casi di rimborso analitico.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESpano DEL GRAPPA

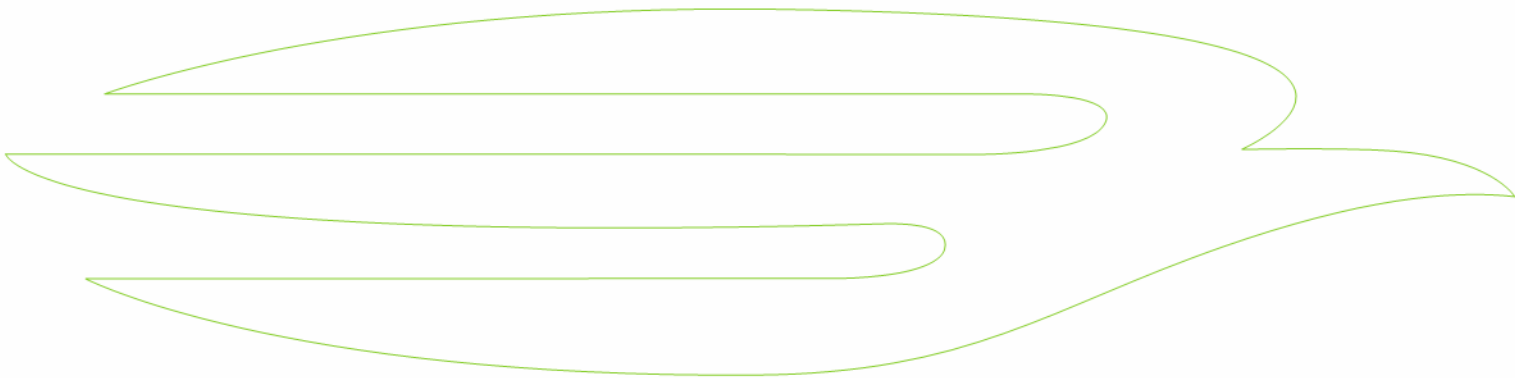
VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

TRATTAMENTO FISCALE DEI BUONI PASTO CUMULATI

Con il principio di diritto n. 6/2019, l'Agenzia delle entrate ha precisato che il divieto di cumulo oltre il limite di 8 buoni pasto previsto dal D.M. 122/2017, non incide, ai fini Irpef, sui limiti di esenzione dal reddito di lavoro dipendente (rispettivamente di 5,29 euro per i cartacei e 7 euro giornalieri per i buoni pasto elettronici).

La non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente (e assimilato) delle prestazioni sostitutive di mensa aziendale erogate sotto forma di buoni pasto opera nei limiti stabiliti a prescindere dal numero di buoni utilizzati.

Il datore di lavoro è pertanto tenuto alla verifica dei limiti di esenzione rispetto al valore nominale dei buoni erogati.



STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESpano DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

NOVITÀ IN TEMA DI PENSIONI

A decorrere da 2019 viene introdotta una misura sperimentale che consente ai lavoratori dipendenti di accedere al trattamento di pensionamento al raggiungimento della c.d. quota 100. Di seguito le varie possibilità previste.

Quota 100 (D.L. 4/2019)

Misura sperimentale per il triennio 2019-2021: per accedere sono necessari, almeno, **38 anni di contribuzione e 62 anni di età**. Possono accedervi gli iscritti all'Ago e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, gestite dall'Inps, nonché alla Gestione separata. Il diritto si può raggiungere, sommando i contributi versati in diverse gestioni previdenziali e non coincidenti. **Viene prevista l'incumulabilità con i redditi da lavoro, sia dipendente che autonomo**. È consentito, fino a un reddito lordo annuo di 5.000 euro, prestare attività di lavoro autonomo occasionale.

Pensione di vecchiaia (articolo 24, commi 6 e 7, L. 214/2011):

1. Requisito anagrafico

Requisiti di età per l'accesso alla pensione di vecchiaia in tutti i settori				
Anno	Lavoratori dipendenti, pubblici e privati, e autonomi	Lavoratrici dipendenti pubblico impiego	Lavoratrici dipendenti settore privato	Lavoratrici autonome
2019-2020	67 ANNI	67 ANNI	67 ANNI	67 ANNI

2. Requisito contributivo

Si ricorda che il requisito contributivo minimo richiesto per il diritto alla pensione di vecchiaia per coloro i cui diritti sono maturati dal 1° gennaio 2012 in poi, è pari a 20 anni di contribuzione.

Pensione anticipata (articolo 24, co. 10 e 11, L. 214/2011): requisito contributivo

ANNO	UOMINI	DONNE
2019	42 ANNI E 10 MESI	41 ANNI E 10 MESI

Pensione anticipata: lavoratori "precoci" di cui all'art. 1, co.199/205, L. 232/2016

Anno	Requisito contributivo uomini e donne
2019	41 ANNI

Possono accedere alla pensione in esame, i lavoratori dipendenti e autonomi iscritti all'Ago alle sue forme sostitutive ed esclusive, con almeno un anno di contribuzione, in riferimento alla Gestione di appartenenza, per periodi di lavoro effettivo svolti prima del compimento del 19° anno di età.

Pensione in totalizzazione (D.lgs. 42/2006)

La normativa in materia prevede l'accesso alla pensione di vecchiaia, per uomini e donne, con 65 anni di età e 20 anni di contributi, mentre per la pensione di anzianità sono previsti 40 anni di contributi indipendentemente dall'età; per effetto dell'ultimo adeguamento per l'incremento alle speranze di vita, saranno necessari i seguenti requisiti.

Pensione di vecchiaia

Anno	Età pensionabile uomini e donne
2019-2020	66 ANNI

Pensione di anzianità

Anno	Requisito contributivo uomini e donne
2019-2020	41 ANNI

Opzione donna

Viene estesa dal 1° gennaio 2019 alle lavoratrici che, alla data del 31 dicembre 2018, abbiano compiuto 58 anni di età, se lavoratrici dipendenti, oppure 59 anni di età, se lavoratrici autonome, e siano in possesso di almeno 35 anni di contributi.

Le regole con il D.L. pensioni			
Soggetti interessati	Requisiti contributivi al 31 dicembre 2018	Età	Decorrenza pensione
Dipendenti nate entro il 1960	35 ANNI	58 ANNI	Dopo 12 mesi dal perfezionamento del diritto
Autonome nate entro il 1959	35 ANNI	59 ANNI	Dopo 18 mesi dal perfezionamento del diritto

ALIQUOTE 2019 PER ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

L'Inps ha comunicato le aliquote contributive, le aliquote di computo, massimale e minimale per l'anno 2019 per gli iscritti alla Gestione separata.

Aliquote degli iscritti alla Gestione Separata dal 1° gennaio 2019	
Liberi professionisti e collaboratori	Aliquota di versamento
Liberi professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	25,72%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	34,23%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	33,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24,00%

Tali aliquote sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata fino al raggiungimento del massimale di reddito, che per l'anno 2019, è pari a € 102.543.

Ripartizione dell'onere contributivo e modalità di versamento

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente rimane fissata nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3. Il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, dal titolare del rapporto contributivo entro il giorno 16 del mese successivo a quello di corresponsione del compenso. Per i professionisti iscritti alla Gestione separata l'onere contributivo è tutto a carico dei soggetti stessi e il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2018, primo acconto 2019 e secondo acconto 2019).

Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2019

I compensi erogati ai collaboratori entro la data del 12 gennaio 2019 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2018 sono da calcolare con le aliquote contributive in vigore nel 2018.

Minimale per l'accredito contributivo

Il minimale di reddito su cui è basato l'accredito dei contributi per l'anno 2019 è pari a € 15.878.

CONTRIBUZIONE ENASARCO 2019

La Fondazione Enasarco ha comunicato gli importi massimali provvigionali annui previsti per il calcolo dei contributi e pari a:

- 25.554 euro per agenti plurimandatari;
- 38.331 euro per agenti monomandatari.

I minimali contributivi dovuti sono pari a:

- 428 euro per agenti plurimandatari;
- 856 euro per agenti monomandatari.

Dal 2019 l'aliquota per il calcolo del contributo previdenziale è pari al 16,50%, di cui il 3% a titolo di solidarietà.

Si ricorda inoltre che, nel caso l'agente di commercio operi sotto forma di società di capitali (Srl o Spa), il contributo andrà versato su tutte le somme corrisposte per provvigioni, dunque senza alcun limite massimale, con un'aliquota contributiva che varia in funzione dei seguenti scaglioni:

Provvigioni annue	Aliquota contributiva		
	Quota azienda	Quota agente	Totale
Fino ad euro 13.000.000	3,00%	1,00%	4,00%
Da euro 13.000.000,01 a 20.000.000	150,00%	0,50%	2,00%
Da euro 20.000.000,01 a 26.000.000	0,75%	0,25%	1,00%
Oltre euro 26.000.000	30,00%	0,20%	0,50%

Tutte le novità saranno valide per le provvigioni maturate dal 1° gennaio 2018 e dovranno essere applicate, quale ritenuta per parte carico agente, alla relativa fatturazione. Il committente le utilizzerà, infatti, nella liquidazione del I trimestre 2018, da effettuarsi entro il prossimo 20 maggio.

FONDO SANITARIO EDILI

La Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili ha precisato che il calcolo del contributo dovuto contrattualmente viene effettuato mensilmente, relativamente al singolo lavoratore, sulle sole ore lavorate. Qualora il totale delle ore lavorate sia inferiore a 120 (maltempo, part-time, malattia, assunzione oltre il 15 del mese, etc.) la base di calcolo minima si applica sempre e comunque su 120 ore lavorate, ovvero moltiplicando la retribuzione oraria per 120.

Il calcolo è effettuato mensilmente e il contributo va pagato su 12 mensilità.

La Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili ha inoltre pubblicato il disciplinare tecnico con alcune ulteriori indicazioni e chiarimenti.

Imponibile Fondo incentivo occupazione

È ottenuto moltiplicando la paga oraria contenente minimo, contingenza, Edr e Its per le ore effettivamente lavorate. Il Mut potrà calcolare autonomamente l'importo dovuto utilizzando la paga oraria imponibile fondo sanitario per operai inserita in denuncia applicando poi l'aliquota dello 0,10%.

Importo Fondo sanitario impiegati

È l'importo ottenuto sommando taluni elementi della retribuzione mensile (minimo, contingenza, Edr e premio di produzione) e moltiplicando l'importo ottenuto per l'attuale aliquota contributiva dello 0,26%. Il Mut metterà a disposizione un apposito campo per inserire l'importo dovuto.

Il pagamento potrà essere effettuato con versamento alla cassa edile o direttamente sul conto corrente provvisorio del Fondo sanitario indicato nella comunicazione n. 639 Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili, indicando come causale "Fondo sanitario impiegati - competenza mese e anno - codice cassa".

Paga oraria imponibile Fondo sanitario per operai, con calcolo su un minimo di 120 ore lavorate sull'intero territorio nazionale

L'impresa inserisce nel Mut la paga oraria imponibile Fondo sanitario per operai ottenuta dalla somma di minimo, contingenza, Edr e Its.

Il sistema Mut moltiplicherà tale valore per il numero delle ore effettivamente lavorate applicando poi il coefficiente di contribuzione (0,35% fino all'avvio fattuale del fondo sanitario Sanedil, 0,60% successivamente).

Qualora le ore lavorate siano inferiori a 120, comunque il calcolo del contributo sarà applicato a un minimo di 120 ore.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

Nel caso in cui per lo stesso lavoratore con ore lavorate inferiori a 120 (quindi soggetto al pagamento del minimo previsto) sia necessario l'invio di denunce su più Casse edili/Edilcasse, si adotta il seguente comportamento:

- su ognuna delle casse competenti vanno denunciate le ore lavorate di competenza della stessa cassa, sulla base dell'attuale vigente normativa;
- in una delle casse competenti va denunciata l'integrazione ovvero la differenza tra 120 e le ore effettivamente lavorate (la scelta della cassa dove denunciare e versare l'integrazione sarà a discrezione dell'impresa o del suo consulente);
- nelle casse in cui non è denunciata l'integrazione va indicata la cassa presso la quale è stata denunciata l'integrazione stessa.

Nel caso in cui per lo stesso lavoratore con ore lavorate superiori a 120 siano necessarie denunce su più Casse edili/Edilcasse, su ognuna delle casse competenti vanno:

- denunciate, sulla base dell'attuale vigente normativa, le ore lavorate di competenza della stessa cassa ricevente la denuncia;
- indicate le ore lavorate denunciate globalmente sulle altre casse competenti, diverse da quella oggetto di denuncia.

Il Mut metterà a disposizione i singoli campi per inserire tutte le informazioni richieste: paga oraria imponibile fondo sanitario, indicazione cassa presso la quale è stata denunciata l'integrazione, totale delle ore denunciate su altre casse.

A titolo di esempio, si pone il caso di lavoratore con 90 ore lavorate distribuite su 3 Casse diverse (RM00, RM02, CH00) e versamento su RM02.

Cassa competenza e visibilità denuncia	Ore lavorate denunciate in cassa	Ore denunciate su altre casse	Ore soggette a integrazione	Ore soggette a contribuzione in cassa	Indicazione cassa versamento integrazione
RM00	30	60		30	RM02
RM02	20	70	30	50	
CH00	40	50		40	RM02
TOTALE	90		30	120	

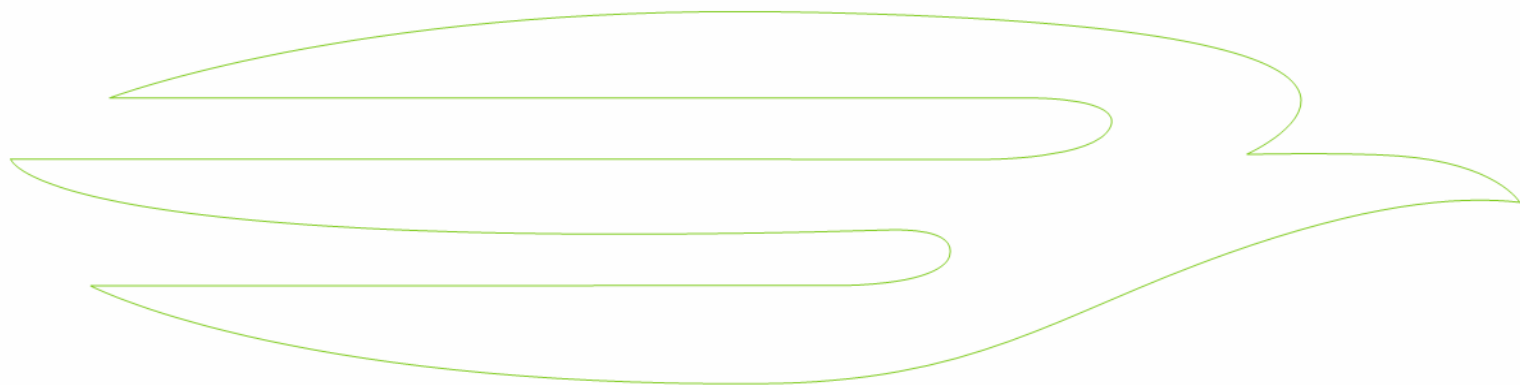


Come sempre a disposizione per ogni altra esigenza e informazione, è gradita l'occasione per porgere i nostri migliori saluti.

Cordialmente,



Lucia Bortoli
Consulente del Lavoro



STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it