

CIRCOLARE N. 6/2020

[Febbraio 2020]

LEGGE DI STABILITA' E DECRETO FISCALE

(L. 157 del 19.12.2019 – G.U. 301 del 24.12.2019 – L. 160 del 27.12.2019 – G.U. 304 del 30.12.2019)



A seguito della definitiva approvazione della **Legge di Stabilità 2020** e del **Decreto Fiscale**, con la presente si ritiene opportuno anticipare, in attesa di futuri chiarimenti interpretativi, le principali novità introdotte in tema di rapporto di lavoro unitamente ad altri interventi normativi che sono entrati o che entreranno in vigore nel corso del 2020:

- SGRAVIO CONTRIBUTIVO TRIENNALE: viene esteso alle annualità 2019 e 2020 l'esonero per l'assunzione di soggetti di età compresa tra 30 e 34 anni nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua (al momento mancano le istruzioni per il recupero di quanto spettante per l'anno 2019);
- INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE STABILE DI NEOLAUREATI: è prorogata a tutto il 2020 l'esonero contributivo previsto per le c.d. "giovani eccellenze" previsto nella Legge di Stabilità 2019;
- BUONI PASTO: a decorrere dall' 01.01.2020 il limite di esenzione dei buoni pasto cartacei passa da €. 5,29 a €. 4,00 e di quello dei buoni pasto elettronici passa da €. 7,00 a €. 8,00;
- SGRAVIO CONTRIBUTIVO APPRENDISTI DI PRIMO LIVELLO: è prevista uno sgravio contributivo triennale nei confronti dei contratti di apprendistato di primo livello assunti dall' 01.01.2020 da datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze non più di 9 lavoratori;
- CONGEDO DI PATERNITA': è prorogato a tutto il 2020 il congedo obbligatorio riconosciuto ai padri lavoratori subordinati nei confronti di parti, adozioni ed affidamenti che intervengono dall' 01.01.2020.

La durata di quest' ultimo congedo viene aumentato da 5 a 7 giorni complessivi



di Pramarzoni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40°
1978
2018

(usufruibili anche in via non continuativa ma non frazionabili a ore e retribuiti, a carico INPS, al 100% della retribuzione).

Viene altresì riconosciuto 1 giorno di congedo facoltativo usufruibile dal padre a condizione che la madre rinunci ad 1 giorno del proprio congedo di maternità.

Inoltre, viene:

- prevista la riduzione del carico fiscale per i lavoratori dipendenti (decorrenza luglio 2020);
- introdotto un nuovo sistema di calcolo del fringe benefit relativo alla concessione di auto in uso promiscuo (decorrenza luglio 2020);
- introdotto un nuovo calendario relativo all'assistenza fiscale (decorrenza 2021);
- ridotto l' utilizzo del contante a €. 2.000,00 (duemila/00) dall' 01.07.2020 e €. 1.000,00 (mille/00) dall' 01.01.2022.
- prorogata al 31 dicembre 2020 la CIGS per cessazione di attività.

DECRETO FISCALE: APPALTI E SUBAPPALTI

(L. 157 del 19.12.2019 – G.U. 301 del 24.12.2019 – D.L. 124 del 26.10.2019 – AGENZIA DELLE ENTRATE, Risoluzioni nn. 108/E del 23.12.2019 e 109/E del 24.12.2019 - AGENZIA DELLE ENTRATE, Provvedimento n. 54730 del 06.02.2020)



Come anticipato nella precedente comunicazione di gennaio, il **Decreto Fiscale** (art. 4, c.1 del DL 124/2019 così come convertito dalla L. 157/2019) ha modificato L' art. 17-bis, c. 5, DL 241/1997.

Dall' 01.01.2020 sono previsti nuovi adempimenti a carico dei committenti, appaltatori e subappaltatori 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.

In particolare, l'impresa esecutrice dell'opera o del servizio deve inviare al committente:

1. copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute effettuate 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.
2. entro i cinque giorni lavorativi successivi alla scadenza dell' F24, un elenco nominativo di tutti i lavoratori (identificati mediante codice fiscale) impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione delle opere o servizi e il dettaglio delle ore di lavoro prestate, dell' ammontare della retribuzione corrisposta e delle ritenute fiscali eseguite (con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente).

Nel caso di inadempimento (mancata trasmissione della documentazione di cui sopra oppure omesso o insufficiente versamento delle ritenute fiscali), il committente deve sospendere il pagamento dei corrispettivi spettanti all'impresa inadempiente nel limite del 20% del valore complessivo dell'opera o del servizio ovvero per un importo pari all'ammontare delle ritenute non versate, dandone comunicazione entro novanta giorni all'ufficio dell'Agenzia delle Entrate territorialmente competente.

Restano esclusi i contratti affidati in esecuzione ad imprese che:

1. risultino in attività da almeno tre anni;
2. siano in regola con gli obblighi dichiarativi;
3. abbiano eseguito nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio versamenti per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi dichiarati;
4. 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, per i quali i termini di pagamento siano scaduti



e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione (restano esclusi i piani di rateazione regolarmente in essere).

Affinché possa trovare applicazione l'esclusione è necessaria la preventiva e periodica comunicazione al committente, allegando la relativa documentazione, della sussistenza dei requisiti.

Pertanto, l'Agenzia delle Entrate è intervenuta approvando lo schema di certificato di sussistenza dei requisiti previsti dal sopracitato art. 17-bis, c. 5, DL 241/1997.

Il certificato (c.d. **DURF**), esente da imposta di bollo e tributi speciali, è messo a disposizione dell'impresa o di un suo delegato presso un qualunque ufficio territoriale della Direzione Provinciale competente in base al domicilio fiscale dell'impresa a partire dal terzo giorno lavorativo di ogni mese e ha validità di quattro mesi dalla data del rilascio

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 27243 del 26.11.2019, 31495 del 05.12.2018, 31496 del 05.12.2018, 31763 del 07.12.2018 e 32504 del 14.12.2018)



Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- La sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa, quale giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato, non è ravvisabile nella sola ineleggibilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore, ma può essere esclusa dalla possibilità di altre attività riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori, purché essa attività sia



utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore;

- il datore di lavoro, che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato, ha l'onere di provare che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore licenziato per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, tenuto conto della professionalità raggiunta dal lavoratore medesimo e deve inoltre dimostrare di non avere effettuato per un congruo periodo di tempo successivo al recesso alcuna nuova assunzione in qualifica analoga a quella del lavoratore licenziato;
- nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo il principio della immutabilità delle ragioni comunicate come motivo del licenziamento, per cui il datore di lavoro non può addurre a giustificazione del recesso fatti diversi da quelli già indicati nella motivazione enunciata al momento della intimazione del recesso medesimo, ma soltanto dedurre mere circostanze confermatrice o integrative che non mutino la oggettiva consistenza storica dei fatti anzidetti;
- il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia o infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporto fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui al secondo comma dell'art. 2110 c.c.;
- il datore di lavoro, qualora abbia già intimato al lavoratore il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamento, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest'ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo. Ne consegue che entrambi gli atti di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40°
1978
2018

di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente.

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 23.01.2020)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.

Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.12.2019 al 14.01.2020. Il coefficiente è pari a 1,793830 %.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

IN FEDE

Sassuolo, li 18.02.2020

All' interno del sito internet www.st-erre.it è disponibile l' archivio delle ns. circolari.

