



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 30 dicembre 2019.

Oggetto: Varie operatività di fine anno.

Con la presente circolare si illustrano i principali adempimenti che è necessario tenere presenti in occasione dell'elaborazione delle paghe di dicembre.

MASSIMALE CONTRIBUTIVO ANNO 2019

L'articolo 2, comma 18 della legge 335/95 ha disposto che i lavoratori privi di anzianità contributiva che si iscrivono per la prima volta, successivamente al 1.1.96, a forme pensionistiche obbligatorie (INPS, ENPALS, ecc.), sono soggetti a un tetto massimo retributivo sul quale pagare i soli contributi IVS, che per l'anno 2019 è pari a euro 102.543,00.

Tale massimale si applica, in tutti i casi, anche per la contribuzione alla gestione separata Inps dei collaboratori coordinati e continuativi.

Tale tetto massimo è applicabile anche a coloro che, pur non rientrando nella casistica di cui sopra, abbiano optato per la pensione con il sistema contributivo (opzione esercitabile dal primo gennaio 2001).

Si fa rilevare che nella denuncia Uniemens l'imponibile da riportare nel relativo elemento <Imponibile> deve essere indicato nel limite del massimale, mentre la parte eccedente il massimale deve essere riportata nell'elemento <EccedenzaMassimale> (tale imponibile è aggiuntivo rispetto a quanto indicato nell'elemento <imponibile>).

DETASSAZIONE RETRIBUZIONE LEGATA A INCREMENTI DI PRODUTTIVITÀ

Si riportano di seguito i criteri di accesso alla detassazione.

I criteri per l'applicazione della detassazione per il 2019 sono i medesimi dell'anno 2018:

- erogazioni a favore di dipendenti (e pertanto non a compensi per collaboratori/amministratori) del settore privato che hanno conseguito nel 2017 un reddito non superiore a € 80.000;
- premi di risultato o a erogazioni sotto forma di partecipazione agli utili entro il limite ordinario di € 3.000 annuali;
- limite di € 3.000 è aumentato a € 4.000 solo in caso di accordi sottoscritti entro il 24/4/2017 che prevedano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori;

- per gli accordi stipulati dopo il 24/4/2017 l'importo massimo cui applicare la detassazione è in ogni caso pari a € 3.000, ma in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori è applicabile una parziale decontribuzione pari a 20 punti percentuali dell'aliquota a carico del datore di lavoro, calcolata su un massimo di € 800 annui.
- solo per erogazioni che, potenzialmente agevolabili, siano corrisposte in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali;
- gli accordi collettivi che originano il PDR o la partecipazione agli utili devono essere oggetto di deposito e dichiarazione di conformità.

	Accordi sottoscritti fino al 24/4/2017	Accordi sottoscritti dal 24/4/2017
Importo massimo annuo del PDR detassabile	€ 3.000	€ 3.000
Importo massimo annuo del PDR detassabile in esecuzione di accordi che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori	€ 4.000	€ 3.000
Importo massimo annuo del PDR decontribuibile (20 punti percentuali c/datore di lavoro e sgravio totale c/dipendente)	Zero	€ 800

“RIENTRO DEI CERVELLI” CON OPZIONE AL REGIME FISCALE “IMPATRIATI”

La disciplina relativa ai “lavoratori impatriati” ha sostituito, dal 2016, la normativa per il “rientro dei cervelli”. Tuttavia, i lavoratori (rientro dei cervelli) rientrati in Italia entro il 31 dicembre 2016 possono optare (per il periodo d'imposta in cui è avvenuto il trasferimento e per i 4 successivi, ossia dal 2016 al 2020), per l'agevolazione prevista dall'art. 16, D.Lgs n. 147/2015, in base alla quale il reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia da lavoratori che ivi trasferiscono la residenza concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50%.

In sostanza l'agevolazione del 50% è applicabile a decorrere dal 2017 al 2020, anche ai lavoratori dipendenti che nel 2016 hanno trasferito la residenza in Italia e ai soggetti che nel 2016 hanno esercitato l'opzione prevista per i lavoratori “impatriati” di cui al comma 4 del citato art. 16.

REGIME FISCALE “IMPATRIATI”

Per poter fruire dell'agevolazione fiscale, il dipendente deve farne apposita richiesta al datore di lavoro, attestando di possedere tutti i requisiti richiesti dalla norma e impegnandosi sia a mantenere la residenza in Italia per almeno un biennio sia a comunicare al datore di lavoro ogni eventuale successiva variazione del proprio status di residenza fiscale. L'agevolazione si applica a decorrere dall'anno in cui è avvenuto il trasferimento della residenza fiscale in Italia e per i quattro successivi.

Per i soggetti che godono delle agevolazioni fiscali (i cd. “impatriati”) il sostituto d'imposta:

- applica l'agevolazione a partire dal primo periodo di paga utile successivo alla richiesta del dipendente o, eventualmente, in sede di conguaglio di fine anno considerando i periodi precedenti alla richiesta (e quindi eventualmente anche per tutto l'anno in ipotesi di richiesta tardiva) a far data dall'assunzione;
- determina le ritenute sull'ammontare del reddito imponibile prodotto in Italia ridotto nella misura del 50%, mentre determina i contributi sul 100% del reddito corrisposto;
- commisura al reddito imponibile soggetto a tassazione anche le relative detrazioni, ove spettanti.

VERSAMENTO TFR A TESORERIA PER AZIENDE COSTITUITE IN CORSO D'ANNO

Per le aziende che iniziano l'attività dopo il 31 dicembre 2006, gli obblighi nei riguardi del Fondo di Tesoreria scattano se, alla fine dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre), la media dei dipendenti occupati raggiunge il limite dei 50 addetti.

Il problema si pone ora per le imprese costitutesi nel corso del 2019 le quali devono verificare alla fine dell'anno solare il raggiungimento o meno della media di 50 dipendenti. In tal caso le aziende sono tenute al versamento delle quote dovute anche per i mesi pregressi, a far tempo da quello di inizio dell'attività.

È stato precisato che le aziende interessate devono effettuare il versamento di quanto dovuto in sede di conguaglio di fine anno, maggiorando l'importo da versare del tasso di rivalutazione 2019 calcolato fino alla data di effettivo versamento. Le aziende che, al 31.12.2019, hanno raggiunto il limite dei 50 addetti, devono trasmettere l'apposita dichiarazione entro il termine di trasmissione della denuncia contributiva relativa al mese di febbraio 2020 (31 marzo 2020). Si consiglia di caricare la dichiarazione sul Cassetto Previdenziale.

DETRAZIONE D'IMPOSTA 19%

Con il conguaglio irpef di fine anno, vengono attribuite le detrazioni per oneri di cui all'art. 15 del TUIR (19%).

Nella maggior parte dei casi trattasi essenzialmente delle polizze assicurative previste dalla contrattazione collettiva, stipulate dal datore di lavoro con beneficiario il lavoratore. Il tetto di detraibilità è fissato a € 530,00.

DETRAZIONI D'IMPOSTA PER CANONI DI LOCAZIONE

Il decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 11 febbraio 2008 ha regolamentato l'attribuzione, dal 2008, delle detrazioni d'imposta per canoni di locazione, in sede di determinazione di lavoro dipendente e assimilati. Dette detrazioni, nei limiti e alle condizioni richieste dall'art. 16 del TUIR, sono riconosciute, previa richiesta del soggetto avente diritto, dai sostituti d'imposta in sede di conguaglio di fine anno (si ritiene anche in sede di conguaglio di fine rapporto).

In sede di conguaglio, il sostituto, provvederà altresì a riconoscere l'ammontare della detrazione eventualmente non usufruita per incapacità di ritenute personali vale a dire l'ammontare che scaturisce dalla differenza tra imposta lorda e le detrazioni di lavoro dipendente, per carichi di famiglia ordinarie e, si ritiene, per oneri detraibili.

DETRAZIONI PER COLLABORATORI E DIPENDENTI RESIDENTI ALL'ESTERO

A partire dal 2014, i soggetti residenti in uno degli Stati membri dell'Unione europea o in uno Stato aderente all'Accordo sullo Spazio economico europeo (Islanda, Liechtenstein e Norvegia, particolari correlazioni sussistono con la Svizzera) che assicuri un adeguato scambio di informazioni, potranno beneficiare degli stessi oneri detraibili e deducibili attualmente riconosciuti ai soggetti residenti, a condizione che il reddito prodotto nel territorio dello Stato italiano sia pari almeno al 75% del reddito complessivamente prodotto e che, nello Stato di residenza, non fruiscono di agevolazioni fiscali analoghe.

Ai soggetti in questione, cd. "non residenti Schumacker", sono riconosciuti gli oneri deducibili ai fini IRPEF ordinariamente previsti per i soggetti residenti, nonché le detrazioni d'imposta e le detrazioni per carichi di famiglia di cui all'art. 12 del TUIR, purché rilascino al proprio sostituto d'imposta una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti i requisiti necessari per il riconoscimento delle detrazioni e oneri deducibili.

Con l'entrata in vigore del DM 21 settembre 2015, dal 2015:

- ai soggetti residenti i Paesi dell'Unione Europea (UE) e dello Spazio Economico europeo (See) verrà applicato il nuovo regime fiscale "non residenti Schumacker";
- ai soggetti residenti in altri Paesi non verranno più riconosciute le detrazioni per carichi familiari, continueranno invece a essere riconosciute le detrazioni per lavoro dipendente.

CONGUAGLIO PER DIPENDENTI DISTACCATI ALL'ESTERO

Le retribuzioni convenzionali sono fissate, per ciascun anno (entro il 31 gennaio), mediante decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero delle Finanze, avendo a riferimento la misura delle retribuzioni dei CCNL raggruppati per settori produttivi omogenei (industria, artigianato, commercio, ecc.).

Per individuare la fascia di retribuzione convenzionale occorre fare riferimento alla Retribuzione Lorda Annuale (quindi considerare le mensilità aggiuntive) con esclusione della indennità estero.

L'importo così calcolato deve essere diviso per 12 e, raffrontando il risultato del calcolo con le tabelle del settore e della qualifica corrispondente, deve essere individuata la fascia retributiva da prendere a riferimento ai fini degli adempimenti contributivi e fiscali. Nel caso di passaggi di qualifica in corso di distacco deve essere attribuita la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento intervenuto con pari decorrenza.

Se nel corso dell'anno 2019 sono maturati compensi variabili (premi, lavoro straordinario, ecc.), non inclusi inizialmente nel calcolo della retribuzione annua lorda, sarà necessario rideterminare l'importo della stessa comprensivo delle predette voci e ridividere il valore così ottenuto per 12 mensilità ai fini dell'individuazione della fascia corretta di retribuzione convenzionale. Se, per effetto di tale ricalcolo, si dovesse determinare un valore retributivo mensile che comporta una modifica della fascia da prendere a riferimento nell'anno rispetto a quella adottata, è necessario procedere a una operazione di conguaglio per i periodi pregressi a partire dal mese di gennaio.

PREVINDAI - CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA - VERIFICA DEL CONTRIBUTO MINIMO DI € 4.800 A CARICO AZIENDA

Il livello minimo annuo di contribuzione al Previndai a carico delle aziende è, anche per il 2019 pari a € 4.800,00, per i dirigenti con anzianità dirigenziale presso l'azienda stessa superiore a 6 anni compiuti. La differenza tra il livello minimo di contribuzione c/azienda pari a 4.800,00 euro e la contribuzione c/azienda calcolata durante l'anno deve essere versata al PREVINDAI entro il 20 gennaio 2020 unitamente alla contribuzione dovuta per il 4° trimestre 2019. In caso di periodi contributivi inferiori all'anno (ad esempio adesione e/o cessazione del dirigente in corso d'anno), va operato il riproporzionamento per dodicesimi del predetto livello minimo.

Nell'anno in cui si raggiungono i 6 anni di anzianità, la verifica deve essere operata riproporzionando il minimo in vigore ai mesi di servizio prestati successivamente alla maturazione del requisito di anzianità dirigenziale e confrontandolo con il contributo maturato nello stesso periodo. Il versamento dell'eventuale differenza va effettuato unitamente ai contributi del trimestre nel quale ricade la risoluzione del rapporto di lavoro, se precedente al quarto trimestre.

Per quanto riguarda la dichiarazione trimestrale (mod. 050), si evidenzia che il **contributo a conguaglio**, in quanto previsto dal CCNL, non deve essere indicato nella casella "Contribuzione aggiuntiva azienda" ma **deve essere cumulato alla quota azienda**.

PREVINDAPI - CCNL DIRIGENTI PMI CONFAPI (Z191) - VERIFICA DEL CONTRIBUTO MINIMO DI € 4.800 A CARICO AZIENDA

Con specifico verbale di accordo del 21/1/2014 le Parti hanno stabilito, a partire dal 1° gennaio 2014, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo PREVINDAPI l'applicazione del contributo minimo aziendale annuo di euro 4.800,00.

Il contributo minimo c/azienda dovrà:

- essere riproporzionato per dodicesimi, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e trascurando quella inferiore;
- in caso di adesione o cessazione al PREVINDAPI in corso d'anno, essere riproporzionato ai mesi di obbligo contributivo;
- in caso di periodo di aspettativa non retribuita essere riproporzionato ai soli mesi retribuiti.

Entro il 31 dicembre di ogni anno (con la contribuzione PREVINDAPI del 4° trimestre di ogni anno), o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro (con la contribuzione PREVINDAPI del trimestre nel quale ricorre la risoluzione del rapporto) le Aziende provvederanno a versare eventuali differenze tra il contributo minimo aziendale annuo di € 4.800,00, e il contributo determinato applicando l'aliquota del 4,5% sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita dal dirigente in servizio, nel limite del massimale imponibile di € 150.000,00. Inoltre, ricordiamo che in occasione del versamento al Fondo della contribuzione riferita al quarto trimestre 2019 (20 gennaio 2020) dovrà essere versato per i dirigenti non iscritti al PREVINDAPI il contributo contrattuale annuo

a carico Azienda dello 0,50% sulla retribuzione globale lorda (retribuzione utile al TFR) percepita dal dirigente in servizio, nel limite del massimale imponibile di € 150.000,00 annui.

Di seguito, si riepiloga la contribuzione, per i Dirigenti iscritti e non, dovuta al Fondo per l'anno 2019.

classi iscrizione	base di calcolo	contributo a carico azienda	contributo a carico dirigente	quota di trattamento di fine rapporto (t.f.r.) da versare al fondo
"a" dirigente «vecchio iscritto»	retribuzione utile ai fini della determinazione del t.f.r. fino al massimale di € 150.000,00 l'anno.	4,50% min. € 4.800,00	4,00%	quota dell'accantonamento annuale t.f.r. di ammontare pari al 3% della retribuzione utile ai fini della determinazione del t.f.r. senza alcun limite di massimale oppure, in alternativa, l'intero t.f.r. maturando.
"b" dirigente «nuovo iscritto ante»	retribuzione utile ai fini della determinazione del t.f.r. fino al massimale di € 150.000,00 l'anno	4,50% min. € 4.800,00	4,00%	quota dell'accantonamento annuale t.f.r. di ammontare pari al 4% della retribuzione utile ai fini della determinazione del t.f.r. senza alcun limite di massimale oppure, in alternativa, l'intero t.f.r. maturando.
"c" dirigente «nuovoiscritto post»	retribuzione utile ai fini della determinazione del t.f.r. fino al massimale di € 150.000,00 l'anno	4,50% min. € 4.800,00	4,00%	trasferimento di tutto il t.f.r. maturando
"x" dirigente «nuovoiscritto tfr esplicito»	retribuzione utile ai fini della determinazione del t.f.r. fino al massimale di € 150.000,00 l'anno	contributo contrattuale 0,50%	~	trasferimento di tutto il t.f.r. maturando
"z" dirigente «nuovoiscritto tfr tacito»	retribuzione utile ai fini della determinazione del t.f.r. fino al massimale di € 150.000,00 l'anno	contributo contrattuale 0,50%	~	conferimento di tutto il t.f.r. maturando
"cc" dirigente «contributo contrattuale	retribuzione utile ai fini della determinazione del t.f.r. fino al massimale di € 150.000,00 l'anno	contributo contrattuale 0,50%	~	~

In caso di periodi retributivi inferiori all'anno (ad esempio ove il rapporto di lavoro inizi e/o cessi in corso d'anno), va operato il riproporzionamento per dodicesimi dei predetti limiti di massimale, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e trascurando quella inferiore.

Agli effetti delle suddette contribuzioni, fanno parte della retribuzione tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per la determinazione del trattamento di fine rapporto, con esclusione dei compensi e/o indennizzi che siano percepiti per effetto della dislocazione in località estere e, solo per i nuovi iscritti (classi «b» e «c»), anche delle somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva di preavviso.

I Professionisti e Collaboratori dello Studio sono a disposizione per approfondimenti e valutazioni specifiche.

Cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp