



**RAG. FRANCO PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**DOTT. FRANCA PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**RAG. GIOVANNI PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**DOTT. STEFANO DANI** COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

**DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI** COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

**DOTT. FULVIA PERUZZI**

***CIRCOLARE BIMESTRALE nr. 2 del 11/03/2019***

**SOMMARIO**

[WELFARE AZIENDALE A DIPENDENTI E AMMINISTRATORI](#)

[RIMBORSO DEL PARCHEGGIO AL DIPENDENTE - TRATTAMENTO FISCALE](#)

[CONTRATTO A TERMINE - DEROGA ASSISTITA PER IL SUPERAMENTO DEI 24 MESI](#)

[IL CONGEDO ALLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA](#)

[UTILIZZO DI INTERNET AL LAVORO PER MOTIVI PERSONALI](#)

[IL DISTACCO DELL'APPRENDISTA](#)

[CONTRIBUTI 2019 PER ARTIGIANI, COMMERCIANTI E ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA](#)

[VALORI DELLE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO PER IL 2019](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MARZO 2019](#), [APRILE 2019](#) E PRIMI GIORNI DI [MAGGIO 2019](#)

**WELFARE AZIENDALE A DIPENDENTI E  
AMMINISTRATORI**

L'Agenzia delle Entrate ha risposto al quesito n. 10 del 25 gennaio 2019 in merito al trattamento fiscale da riservare al corrispettivo del welfare, introdotto con regolamento aziendale, a favore dei dipendenti, di uno stagista e dell'amministratore unico.

Questo provvedimento ci dà l'occasione per richiamare l'attenzione su un istituto ancora poco utilizzato ma di crescente interesse.

Il TUIR consente di escludere dal reddito imponibile determinati beni e servizi messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie omogenee degli stessi, nonché ai loro familiari, volontariamente o in base a contratti o accordi collettivi o regolamenti aziendali (art. 51 c. 2 lett. f) del TUIR). Si tratta dei seguenti beni: opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

In merito al concetto di "categoria di dipendenti" l'Agenzia delle Entrate ha già avuto modo di precisare che per categoria, non si intendono solo le categorie identificate dal codice civile (operai, impiegati, quadri, dirigenti) ma anche gruppi di lavoratori identificati, per esempio, mediante l'appartenenza ad un reparto, ad un certo livello di inquadramento, ad un certo turno di lavoro, ecc...).

Secondo tale principio l'Agenzia delle Entrate consente di escludere dal reddito imponibile il corrispettivo dei servizi di welfare riconosciuti al gruppo di dipendenti di un ristorante identificato, per esempio, negli operatori di sala.

Ma quello che è più interessante è che l'Agenzia ammette il trattamento fiscale di favore anche per il corrispettivo del benefit erogato ad uno stagista facente parte del gruppo, in quanto titolare di reddito assimilato a quello da lavoro dipendente. Lo stesso vale per un lavoratore interinale impiegato nei servizi di sala.

L'interpello verteva anche sulla possibilità di assicurare il medesimo trattamento fiscale anche all'amministratore unico della società.

L'agenzia delle Entrate esclude questa possibilità in quanto, pur non essendo possibile escludere a priori la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato nei confronti dell'amministratore, si ritiene che, nel caso di amministratore unico, venga a mancare il requisito della dipendenza e della sottoposizione alla direzione altrui, elementi tipici della subordinazione.

A tale proposito va ricordato che con Risoluzione n. 954-1417/2016, l'Agenzia delle Entrate aveva invece riconosciuto l'esclusione dalla formazione del reddito il corrispettivo dei beni messi a disposizione dei dipendenti e anche dei componenti il C.D.A. potendosi, in questo caso, ricomprendere la categoria degli amministratori tra i soggetti assimilati ai lavoratori dipendenti.

In merito alla deducibilità del costo relativo al welfare aziendale l'Agenzia ribadisce ancora una volta quanto disposto dall'art. 100 del TUIR.

In base a tale disposizione, il costo del welfare è deducibile nei limiti del 5 per mille delle spese sostenute per prestazioni di lavoro dipendente quando la concessione del welfare deriva da un atto volontario del datore di lavoro.

Quando invece l'offerta di servizi deriva da un contratto o accordo o anche da un regolamento, purché configuri l'adempimento di un obbligo contrattuale dal quale il datore di lavoro non può sottrarsi arbitrariamente, il costo sostenuto dal datore di lavoro diventa interamente deducibile.

### RIMBORSO DEL PARCHEGGIO AL DIPENDENTE - TRATTAMENTO FISCALE

Le spese sostenute dal dipendente per il parcheggio della vettura durante una trasferta non rientrano tra le spese di viaggio e, pertanto, ai fini del trattamento fiscale e contributivo da applicare al relativo rimborso, bisogna fare riferimento al sistema adottato dal datore di lavoro per il trattamento delle trasferte.

**Vi rammentiamo, come già comunicato con nostre precedenti circolari che, in caso di utilizzo della voce "trasferta", fermo restando che la stessa deve avere i requisiti previsti dalla legge (vedi Circolari Flash n. 14/2007, n. 8/2011, n. 14/2016 e n. 20/2018) a supporto di tale tipo di erogazione deve essere compilato il prospetto che vi è stato inviato a suo tempo.**

Questo è quanto afferma l'Agenzia delle Entrate, con risposta a istanza di consulenza giuridica n. 5 del 31 gennaio 2019.

Si ricorderà che, durante la trasferta, il datore di lavoro può adottare tre diversi sistemi per rimborsare le spese sostenute dal dipendente:

- 1) forfettario;
- 2) misto;
- 3) analitico.

In tutti e tre i sistemi le spese di viaggio, purché documentate, possano essere rimborsate in completa esenzione.

Inoltre, va detto che il regime agevolato è applicabile alle sole trasferte al di fuori del comune sede di lavoro, all'interno del quale sono rimborsabili in esenzione, le sole spese di trasporto comprovate da documenti del vettore (biglietti del bus, del taxi, ecc.).

Il quesito posto riguardava il trattamento da applicare al rimborso delle spese anticipate dal dipendente per il parcheggio della vettura nei tre diversi regimi di trasferta.

**Con il sistema forfettario** il datore di lavoro eroga al dipendente una diaria con la quale lo stesso deve coprire tutte le spese sostenute in trasferta con la sola esclusione delle spese di viaggio. Tale diaria è esente fino a euro 46,48 al giorno, per trasferte in Italia, e fino a euro 77,47 al giorno per trasferte all'estero. Non essendo considerato come spesa di viaggio, ed essendo tutte le altre spese ricomprese nella diaria, il costo del parcheggio rimborsato al dipendente, nel caso dell'adozione di questo sistema, deve essere integralmente assoggettato a contribuzione.

**Con il sistema misto** il datore di lavoro può rimborsare o fornire gratuitamente le spese di alloggio o di vitto oppure delle spese di vitto e l'alloggio contemporaneamente. In questo caso le quote di esenzione delle diarie, applicabili al sistema forfettario, vengono ridotte di un terzo e di due terzi rispettivamente. Anche in questo caso, come nel precedente, non essendo considerato

come spesa di viaggio, il costo del parcheggio rimborsato al dipendente, deve essere integralmente assoggettato a contribuzione.

**Con l'adozione del sistema analitico** il datore di lavoro rimborsa a piè di lista tutte le spese di vitto e alloggio oltre, come al solito, le spese di viaggio. In aggiunta a tale rimborso il datore di lavoro può erogare al dipendente una somma esente da contributi e ritenute pari a euro 15,49 al giorno, per trasferte in Italia, e a euro 25,82 al giorno per trasferte all'estero. Tale somma copre il rimborso delle altre spese sostenute dal dipendente, anche non documentate, purché analiticamente attestate dal dipendente in trasferta. La circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 326/E del 23/12/1997, esemplifica tali spese: lavanderia, telefono, parcheggio, mance, ecc. **Pertanto, solo nel caso dell'adozione di questo sistema, il rimborso delle spese di parcheggio può essere esentato fino alla concorrenza del limite di euro 15,49, per trasferte in Italia, e di euro 25,82 per trasferte all'estero.**

Pur essendo criticata da molti autori questa è la soluzione adottata dall'Agenzia delle Entrate.

#### CONTRATTO A TERMINE - DEROGA ASSISTITA PER IL SUPERAMENTO DEI 24 MESI

Come noto il decreto dignità ha ridotto la durata massima del contratto a tempo determinato portandola da 36 a 24 mesi.

La norma recita infatti: "*la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi*".

La norma prevede però che, al raggiungimento del limite dei 24 mesi o del diverso limite disposto dalla contrattazione collettiva, si possa prevedere un ulteriore contratto a termine della durata massima di 12 mesi purché stipulato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente.

Ricordiamo, a tale proposito, che i CCNL possono prevedere durate massime diverse, anche superiori a 24 mesi e che le disposizioni contenute nella contrattazione collettiva vigente al momento dell'entrata in vigore del decreto dignità, mantengono la loro validità fino alla data di scadenza del rispettivo contratto collettivo.

Lo ribadisce l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con nota del 7 febbraio 2019 n. 1214 con la quale ricorda comunque che, in tal caso, è necessario individuare una delle causali previste dalla norma.

#### IL CONGEDO ALLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Le donne vittime di violenza di genere e inserite nei relativi percorsi di protezione, purché certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, possono astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi, pari a 90 giornate di prevista attività lavorativa.

Tale diritto spetta a tutte le lavoratrici del settore pubblico e privato comprese le lavoratrici domestiche. Spetta anche alle titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa le quali possono sospendere per un pari periodo il rapporto contrattuale.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

La lavoratrice deve avvertire il datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni dall'inizio e della durata del programma.

Le lavoratrici in questione hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Durante tale periodo le lavoratrici hanno diritto al trattamento retributivo pieno a carico dell'INPS calcolato in base alle stesse modalità utilizzate per l'indennità di maternità.

Sull'argomento l'INPS ha emanato la circolare n. 3 del 25 gennaio 2019 con la quale precisa che le domande volte al riconoscimento di questa indennità possono essere presentate con una delle seguenti modalità:

*WEB - tramite il servizio on-line dedicato, accessibile dal sito Internet dell'Istituto attraverso il seguente percorso: "Tutti i servizi" > "Domande per Prestazioni a sostegno del reddito" > "Indennità a titolo di congedo per lavoratrici vittime di violenza di genere".*

*Tale servizio è accessibile direttamente dal cittadino munito di PIN dispositivo, SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di Livello 2 o CNS (Carta Nazionale dei Servizi);*

*Contact Center Multicanale - al numero 803.164 (riservato all'utenza che chiama da telefono fisso) o al numero 06164164 (abilitato a ricevere esclusivamente chiamate da telefoni cellulari con tariffazione a carico dell'utente);*

*Patronati - attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi. Si rammenta che tale canale di presentazione delle domande non richiede il possesso del PIN.*

#### UTILIZZO DI INTERNET AL LAVORO PER MOTIVI PERSONALI

L'utilizzo sempre più massiccio di internet nella attività lavorative ha indotto il Garante per la Privacy, già dal 2007, ad emanare le linee guida, per i datori di lavoro, che indicano il corretto comportamento da tenere nella gestione del rapporto di lavoro.

In tale documento, dopo avere analizzato il contesto nel quale siamo abituati oggi ad operare e relative implicazioni anche di ordine sociale, **il Garante suggerisce ai datori di lavoro di adottare un disciplinare interno redatto in modo chiaro e senza formule generiche, da pubblicizzare adeguatamente** (verso i singoli lavoratori, nella rete interna, mediante affissioni sui luoghi di lavoro con modalità analoghe a quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, ecc.) e da sottoporre ad aggiornamento periodico.

Riportiamo i principi enunciati dal Garante ai quali dovrebbe ispirarsi tale disciplinare che è opportuno ogni datore di lavoro adotti.

*A seconda dei casi andrebbe ad esempio specificato:*

*- se determinati comportamenti non sono tollerati rispetto alla "navigazione" in Internet (ad es., il download di software o di file musicali), oppure alla tenuta di file nella rete interna;*

*- in quale misura è consentito utilizzare anche per ragioni personali servizi di posta elettronica o di rete, anche solo da determinate postazioni di lavoro o caselle oppure ricorrendo a sistemi di*

*webmail, indicandone le modalità e l'arco temporale di utilizzo (ad es., fuori dall'orario di lavoro o durante le pause, o consentendone un uso moderato anche nel tempo di lavoro);*

*- quali informazioni sono memorizzate temporaneamente (ad es., le componenti di file di log eventualmente registrati) e chi (anche all'esterno) vi può accedere legittimamente;*

*- se e quali informazioni sono eventualmente conservate per un periodo più lungo, in forma centralizzata o meno (anche per effetto di copie di back up, della gestione tecnica della rete o di file di log);*

*- se, e in quale misura, il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli in conformità alla legge, anche saltuari o occasionali, indicando le ragioni legittime -specifiche e non generiche- per cui verrebbero effettuati (anche per verifiche sulla funzionalità e sicurezza del sistema) e le relative modalità (precisando se, in caso di abusi singoli o reiterati, vengono inoltrati preventivi avvisi collettivi o individuali ed effettuati controlli nominativi o su singoli dispositivi e postazioni);*

*- quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, il datore di lavoro si riserva di trarre qualora constati che la posta elettronica e la rete Internet sono utilizzate indebitamente;*

*- le soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso (specie se programmata), con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti;*

*- se sono utilizzabili modalità di uso personale di mezzi con pagamento o fatturazione a carico dell'interessato;*

*- quali misure sono adottate per particolari realtà lavorative nelle quali debba essere rispettato l'eventuale segreto professionale cui siano tenute specifiche figure professionali;*

*- le prescrizioni interne sulla sicurezza dei dati e dei sistemi*

### ***Informativa***

*All'onere del datore di lavoro di prefigurare e pubblicizzare una policy interna rispetto al corretto uso dei mezzi e agli eventuali controlli, si affianca il dovere di informare comunque gli interessati.*

*Rispetto a eventuali controlli gli interessati hanno infatti il diritto di essere informati preventivamente, e in modo chiaro, sui trattamenti di dati che possono riguardarli.*

*Le finalità da indicare possono essere connesse a specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro, quando comportano un trattamento lecito di dati; possono anche riguardare l'esercizio di un diritto in sede giudiziaria.*

*Devono essere tra l'altro indicate le principali caratteristiche dei trattamenti, nonché il soggetto o l'unità organizzativa ai quali i lavoratori possono rivolgersi per esercitare i propri diritti.*

È interessante notare, a tale proposito, una sentenza della Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 3133 del 1 febbraio 2019 la quale, nonostante tutto quanto sopra specificato, conferma la legittimità del licenziamento intimato ad una lavoratrice la quale, per periodi prolungati, durante l'orario di lavoro, accedeva ad internet per motivi personali.

Il datore di lavoro, libero professionista con unica dipendente, accedeva liberamente al pc della stessa, in sua assenza, visto che era impiegata a tempo parziale.

In occasione di un accesso rilevava che internet si apriva automaticamente sulla pagina facebook della lavoratrice.

---

Insospettito, effettuava un controllo della cronologia rilevando una quantità di accessi a siti estranei ad ogni attività lavorativa talmente rilevante da indurre il giudice a confermare il licenziamento intimato dal datore di lavoro.

Si segnala comunque questa sentenza anche se in contrasto con gli orientamenti giurisprudenziali precedenti che pretendono dal datore di lavoro il rigoroso rispetto di quanto disposto nelle linee guida dettate dal Garante per la privacy sopra riportate.

## IL DISTACCO DELL'APPRENDISTA

Il Ministero del lavoro ha emanato la nota n. 1118 del 17 gennaio 2019 con la quale, in risposta ad un quesito, ammette la possibilità del distacco di un apprendista con le seguenti precisazioni.

**In premessa occorre ricordare che il distacco prevede che un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro datore di lavoro.**

**É quindi necessaria la presenza di entrambi i requisiti: l'interesse del distaccante e la temporaneità del distacco.**

L'apprendistato è un rapporto di lavoro nel quale l'aspetto formativo riveste un'importanza fondamentale che non deve essere compromessa dal distacco. Si deve garantire comunque all'apprendista il corretto e integrale adempimento dell'obbligo formativo.

Per questo l'ipotesi di distacco deve essere prevista nel piano formativo e il tutor deve avere la possibilità di adempiere alla propria funzione di accompagnamento nella formazione. Questo si può realizzare attraverso il distacco dello stesso tutor o attraverso la nomina di un responsabile, presso il soggetto distaccatario, che si coordini con il tutor.

Il Ministero precisa anche che il distacco dovrebbe avere una durata limitata, in adempimento ai principi generali che regolano il distacco e anche per non compromettere le finalità del particolare rapporto volto all'inserimento dell'apprendista in un determinato contesto lavorativo.

## CONTRIBUTI 2019 PER ARTIGIANI, COMMERCianti E ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Con la circolare n. 25 del 13 febbraio 2019 l'INPS ha comunicato i nuovi parametri per il calcolo dei contributi dovuti dai soggetti iscritti alla gestione artigiani e commercianti per l'anno 2019. Con la circolare n. 19 del 6 febbraio 2019 ha comunicato i parametri per il calcolo dei contributi dovuti dai soggetti iscritti alla Gestione separata.

Riepiloghiamo i valori utili per il calcolo della contribuzione per entrambe le categorie.

### ARTIGIANI E COMMERCianti

Per le categorie in esame il reddito minimo da assoggettare a contributi passa a **euro 15.878,00** mentre l'aliquota contributiva passa al **24,00%** per gli artigiani e al **24,09%** per i commercianti.

Con le tabelle che seguono riassumiamo la situazione contributiva relativa **al 2019**.

ANNO 2019	ARTIGIANO	COMMERCiante
-----------	-----------	--------------

reddito 2019		Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)	Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)
Fino a Euro (1)	<b>15.878,00</b>	<b>24,00%</b>	<b>21,45%</b>	<b>24,09%</b>	<b>21,54%</b>
Successivi	<b>31.265,00</b>	<b>24,00%</b>	<b>21,45%</b>	<b>24,09%</b>	<b>21,54%</b>
Successivi (2)	<b>31.429,00</b>	<b>25,00%</b>	<b>22,45%</b>	<b>25,09%</b>	<b>22,54%</b>
Massimale (2)	<b>78.572,00</b>				

1) Imponibile minimo sul quale l'INPS calcola i contributi fissi e invia i relativi modelli di pagamento; nei modelli è compreso anche il contributo di maternità pari a Euro 7,44 (0,62 mensili).

2) Per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31.12.1995 iscritti dal 1996, il massimale per il 2019 è di **Euro 102.543,00** tale importo non è frazionabile a mese, quindi l'importo indicato in tabella per Euro 31.429,00 diventa per questi ultimi pari **Euro 55.400,00**;

3) Riduzione applicabile fino a tutto il mese in cui il collaboratore compie 21 anni

### Importo minimo da versare

In conseguenza di quanto indicato l'importo minimo annuo da versare per il 2019, compresi i 7,44 euro per maternità, è così determinato:

ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni	Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni
<b>3.818,16</b>	<b>3.413,27</b>	<b>3.832,45</b>	<b>3.427,56</b>
318,18 al mese	284,44 al mese	319,37 al mese	285,63 al mese

Per i periodi inferiori all'anno solare, i contributi sono rapportati a mese.

### Importo massimo da versare

L'importo massimo annuo da versare per il 2019, esclusi i 7,44 euro per maternità, è così determinato:

ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni	Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni
<b>19.171,57</b>	<b>17.167,98</b>	<b>19.242,27</b>	<b>17.238,69</b>

Soggetti privi di anzianità contributiva al 31.12.95 iscritti dal 1996

<b>25.164,32</b>	<b>22.549,47</b>	<b>25.256,60</b>	<b>22.641,76</b>
------------------	------------------	------------------	------------------

Per i periodi inferiori all'anno solare, i contributi sono rapportati a mese.

Riportiamo per comodità anche la tabella per il calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2018.

ANNO 2018	ARTIGIANO	COMMERCIANTE
-----------	-----------	--------------



reddito 2018		Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)	Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)
Fino a Euro (1)	<b>15.710,00</b>	<b>24,00%</b>	<b>21,00%</b>	<b>24,09%</b>	<b>21,09%</b>
Successivi	<b>30.920,00</b>	<b>24,00%</b>	<b>21,00%</b>	<b>24,09%</b>	<b>21,09%</b>
Successivi (2)	<b>31.087,00</b>	<b>25,00%</b>	<b>22,00%</b>	<b>25,09%</b>	<b>22,09%</b>
Massimale (2)	<b>77.717,00</b>				

- 4) Imponibile minimo sul quale l'INPS calcola i contributi fissi e invia i relativi modelli di pagamento; nei modelli è compreso anche il contributo di maternità pari a Euro 7,44 (0,62 mensili).
- 5) Per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31.12.1995 iscritti dal 1996, il massimale per il 2018 è di **Euro 101.427,00** tale importo non è frazionabile a mese, quindi l'importo indicato in tabella per Euro 30.749,00 diventa per questi ultimi pari **Euro 54.79700**;
- 6) Riduzione applicabile fino a tutto il mese in cui il collaboratore compie 21 anni

#### **Regime agevolato legge finanziaria 2014**

Rimane in vigore il regime agevolato introdotto originariamente dalla legge n. 190/2014 per i soggetti che applicano il regime forfettario.

Per tali soggetti il valore del reddito determinato forfettariamente rappresenterà l'imponibile sul quale calcolare i contributi usufruendo però di una riduzione del 35% degli stessi.

Al fine di fruire del regime contributivo agevolato, i soggetti che optano per il regime forfettario che intraprendono l'esercizio di un'attività d'impresa presentano, mediante comunicazione telematica, apposita dichiarazione messa a disposizione dall'INPS; i soggetti già esercenti attività d'impresa presentano, entro il termine di decadenza del 28 febbraio di ciascun anno, la medesima dichiarazione. In base alla circolare n. 22/2017 questa dichiarazione va resa solo il primo anno e non va ripetuta gli anni successivi.

I soggetti che si iscrivono nel corso del 2019 dovranno comunicare la volontà di applicare il regime agevolato con la massima tempestività rispetto alla ricezione del provvedimento di iscrizione.

#### **Meccanismo di versamento**

L'importo calcolato sul **minimale, dovuto anche in assenza di reddito**, viene versato tramite F24 riportando i codici specifici, per ogni scadenza di versamento, rilevabili dal sito dell'INPS nella sezione di ciascun contribuente. Per questo sarà sufficiente accedere al cassetto previdenziale per artigiani e commercianti dal quale si potrà scaricare anche il pdf del modello per effettuare il versamento.

In sede di dichiarazione dei redditi il contribuente dovrà poi calcolare l'eventuale importo dovuto in eccedenza rispetto al minimale e versarlo alle stesse scadenze previste per le imposte sui redditi.

#### **Ulteriori precisazioni**

Il contributo previdenziale deve essere calcolato su tutti i redditi d'impresa e non solamente su quello che dà titolo all'iscrizione all'INPS (eventuali perdite riducono l'imponibile).

La regola del reddito minimo non si applica agli affittacamere e ai produttori di assicurazione del terzo e quarto gruppo, iscritti alla gestione speciale commercianti; questi soggetti versano i

contributi calcolandoli sul reddito effettivo con relativa maggiorazione per maternità (0,62 euro mensili) in quanto non sono soggetti al rispetto del minimale di reddito.

### **Scadenze**

I contributi fissi scadono il 16 maggio, 20 agosto, 18 novembre 2019 e 17 febbraio 2020 mentre i contributi dovuti sulla quota eccedente il minimale vanno versati entro i termini previsti per il pagamento delle imposte sui redditi delle persone fisiche (saldo, 1° acconto e 2° acconto).

Nel caso di impresa familiare, i contributi fissi dovuti dai collaboratori si sommano a quelli del titolare **mentre i contributi oltre il minimale sono versati separatamente**, ma sempre dal titolare.

Per i soci di S.r.l. iscritti alle gestioni artigiani o commercianti, la base imponibile è determinata dal reddito dichiarato ai fini fiscali dalla società e teoricamente attribuibile al socio sulla base della quota di partecipazione agli utili.

### **Periodi inferiori all'anno - possibilità di riproporzionamento dei minimali e massimali.**

Per artigiani e commercianti con contribuzione anteriore al 1 gennaio 1996 il minimale e il massimale sono frazionabili a mese.

Per artigiani e commercianti con inizio dell'attività in data successiva al 31 dicembre 1995 il solo massimale contributivo non è frazionabile a mese.

### **Riduzioni**

Godono della riduzione del 50% artigiani e commercianti con più di 65 anni d'età già pensionati INPS, anche di invalidità (purché non titolari di pensione di reversibilità) previa presentazione della relativa richiesta (rif. Circ. 63 del 17.3.98 e Circ. 33 del 15.2.1999 e circ. 175 del 29.7.1998).

I versamenti vanno arrotondati all'unità di Euro, sia gli acconti che il saldo.

### **Aliquote contributive soggetti iscritti alla gestione separata INPS**

Nella tabella che segue, riepiloghiamo le aliquote contributive INPS dovute dai soggetti iscritti alla gestione separata ex art. 2 c. 26 della legge 335/1995.

---

**Tabella anno 2019**

Soggetto	Limite di reddito	Aliquota IVS	Maggiorazione per maternità, malattia, ass. nucleo familiare	Aliquota totale
Non iscritto ad altra gestione pensionistica per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COL	102.543,00	33,51%	0,72%	<b>34,23%</b>
Non iscritto ad altra gestione pensionistica per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COL		33,00%	0,72%	<b>33,72</b>
Pensionato o iscritto in altra gestione pensionistica		24,00%	----	<b>24,00%</b>
Liberi professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie		25,00%	0,72%	<b>25,72%</b>

Ai fini dell'accredito della copertura contributiva per l'intero anno 2019, devono risultare versati contributi su un reddito almeno pari a euro 15.878,00.

Pertanto il soggetto che sconta l'aliquota del 34,23% si vedrà accreditare un intero anno di contribuzione solo se verserà almeno euro 5.435,04 mentre il soggetto che sconta il 24,00% dovrà versare almeno euro 3.810,72. I professionisti privi di cassa per i quali si applica l'aliquota del 25,72% dovranno versare 4.083,82 per vedere accreditato un anno intero di contribuzione.

<b>VALORI DELLE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO PER IL 2019</b>
--

Con la circolare n. 5 del 25 gennaio 2019 l'INPS ha comunicato i nuovi valori delle prestazioni a sostegno del reddito, tenuto conto della variazione dei prezzi al consumo.

**Integrazioni salariali**

I lavoratori sospesi dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione, ricevono dall'INPS una indennità il cui ammontare massimo mensile viene aggiornato annualmente.

I valori validi per l'anno 2019 sono i seguenti:

	INDENNITÀ MENSILE IN EURO			
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%		AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%	
	Tutti i settori	Settore edile	Tutti i settori	Settore edile
Fino a Euro 2.148,74	993,21	1.191,85	935,21	1.122,25
Oltre Euro 2.148,74	1.193,75	1.432,50	1.124,04	1.348,84

**Naspi**

L'importo massimo di indennità di disoccupazione Naspi per l'anno 2019 ammonta a euro 1.328,76.

**LA GIURISPRUDENZA****LICENZIAMENTO PER GIUSTA GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E CRITERI DI SCELTA****Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 27094 del 25 ottobre 2018**

La sentenza in esame risulta essere interessante perché statuisce, nell'ambito del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, il riferimento ai criteri di scelta previsti per i licenziamenti collettivi. Il caso si riferisce al licenziamento di un dipendente che svolgeva mansioni fungibili con quelle di un collega.

Ebbene, il licenziamento è stato giudicato illegittimo in quanto è stato licenziato il dipendente con maggiore anzianità di servizio e carichi familiari.

Il giudice ha ritenuto che il rispetto dei criteri di scelta previsti per i licenziamenti collettivi, pur non essendo obbligatoriamente applicabili, concretizza il principio di buona fede.

**LICENZIAMENTO E OBBLIGO DI REPECHAGE****Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 31495 del 5 dicembre 2018**

La validità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è subordinata al rispetto dell'obbligo di repechage.

In pratica il datore di lavoro deve verificare che, al momento del recesso, non era possibile impiegare il lavoratore licenziato in nessuna posizione aziendale analoga a quella soppressa per lo svolgimento di mansioni equivalenti a quelle proprie del lavoratore. Quanto sopra anche con riferimento ad un congruo periodo successivo al licenziamento.

---

<b>SCADENZARIO LAVORO MARZO 2019</b>
--------------------------------------

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende, l'elenco pertanto non può considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>MARZO 2019</b>				01	02	<b>03</b>
04	05	06	<u>07</u>	08	09	<b>10</b>
11	12	13	14	15	16	<b>17</b>
<u>18</u>	19	20	21	22	23	<b>24</b>
25	26	27	28	29	30	<u>31</u>

<p><b>Lunedì 18</b></p> <p><b>VERSAMENTO UNIFICATO:</b></p> <p><b>I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE</b></p> <p><b>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b></p> <p><b>I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</b></p> <p><b>CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA</b></p>	<p>Scade il termine per versare in via telematica:</p> <p>M A R Z O M A R Z O</p> <p>Le ritenute operate nel mese di febbraio 2019 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004); va versata anche l'imposta trattenuta nel caso in cui il conguaglio relativo al 2017 sia stato effettuato nel corso del mese di febbraio 2019 (cod. 1013).</p> <p>L'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio, la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione, la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.</p> <p>Compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).</p> <p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.</p> <p>M A R Z O</p> <p>Il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di febbraio 2019.</p>
<p><b>Domenica 31 (termine spostato al 1 aprile)</b></p> <p><b>DATORI DI LAVORO</b></p>	<p>Scade il termine per inviare la comunicazione annuale dei lavori usuranti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per via telematica tramite il portale cliclavoro.</p>
<p><b>Domenica 31 (termine posticipato al 1 aprile)</b></p> <p><b>INPS UniEMens</b></p>	<p>M A R</p> <p>Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di febbraio.</p>

<b>LIBRO UNICO</b>		Scade il termine per le registrazioni da effettuare sul libro unico del lavoro, riferite al mese precedente.
<b>Domenica 31 (termine posticipato al 1 aprile)</b> <b>ENASARCO</b>	M A R Z O	Scade il termine per il versamento all'ENASARCO da parte delle case mandanti, dei contributi per il Fondo Indennità Risoluzione Rapporto, calcolati sulle provvigioni maturate nell'anno solare precedente e contestuale invio all'ente dell'elenco degli aventi diritto con l'indicazione del numero di posizione e degli importi.
<b>Domenica 31 (termine posticipato al 1 aprile)</b> <b>Sostituti d'imposta consegna CU</b>	M A R Z O	Scade il termine per la consegna ai percipienti, dipendenti e autonomi, della certificazione dei compensi erogati e delle ritenute operate nel 2018.

<b>SCADENZARIO LAVORO APRILE 2019</b>
---------------------------------------

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
01	02	03	04	05	06	<b>07</b>
08	09	<u>10</u>	11	12	13	<b>14</b>
15	<u>16</u>	17	18	19	<u>20</u>	<b>21</b>
<b>22</b>	23	24	<b>25</b>	26	27	<b>28</b>
29	<u>30</u>					<b>APRILE 2019</b>

<b>Mercoledì 10</b> <b>DATORI DI LAVORO DOMESTICO</b>		Scade il termine per versare all'INPS la contribuzione relativa al 1° trimestre 2019.
<b>Mercoledì 10</b> <b>DIRIGENTI DEI SETTORI COMMERCIO SPEDIZIONE, TRASPORTO</b>	A P R I L E	Scade il termine per versare i contributi di previdenza ed assistenza integrative per i dirigenti del commercio (fondo Negri, Besusso, Pastore) relativi al 1° trimestre 2019.
<b>Martedì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO: I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE</b>	A P R I L E	Scade il termine per versare in via telematica:  Le ritenute operate nel mese di marzo 2019 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004).  L'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di marzo, la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla

<b>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>	rateazione, la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.
<b>I.N.P.S.</b>	Compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
<b>LAVORO DIPENDENTE</b>	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
<b>CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	Il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di marzo 2019;
<b>Sabato 20 (termine posticipato al 22)</b> <b>PREVINDAI - PREVINDAPI</b>	Scade il termine per il versamento dei contributi di previdenza integrativa per i dirigenti di aziende industriali relativi al 1° trimestre 2019.
<b>Martedì 30</b> <b>LIBRO UNICO</b>	Scade il termine per le registrazioni da effettuare sul libro unico del lavoro, riferite al mese precedente.
<b>Martedì 30</b> <b>COMUNICAZIONI AGLI AGENTI E RAPPRESENTANTI</b>	A P R I L E Scade il termine (previsto dagli accordi economici, collettivi di industria, commercio, piccola industria e artigianato) per inviare a ciascun agente o rappresentante il conto delle provvigioni del 1° trimestre solare.
<b>Martedì 30</b> <b>ENASARCO – AGENTI</b>	A P R Scade il termine entro il quale le case mandanti devono inviare ai propri agenti l'estratto conto della contribuzione versata all'ENASARCO relativamente al 2018.
<b>Martedì 30</b> <b>INPS UniEMens</b>	A P R I Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di marzo.

<b>SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2019</b>
---------------------------------------

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>MAGGIO 2019</b>		<b>01</b>	02	03	04	<b>05</b>
06	07	08	09	10	11	<b>12</b>
13	14	15	<u>16</u>	17	18	<b>19</b>
20	21	22	23	24	25	<b>26</b>
27	28	29	30	31		

<b>Giovedì 16</b>
-------------------

Scade il termine per versare in via telematica:
---

<b>VERSAMENTO UNIFICATO</b>		
<b>I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE</b>		Le ritenute operate nel mese di aprile 2019 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004).
	M A G G I O	L'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di aprile, la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione, la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.
<b>LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI</b>		Compensi di lavoro autonomo e provvisori (cod. 1040).
<b>I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</b>		I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
<b>CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	M A G G I O	Il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di aprile 2019.
<b>INAIL Autoliquidazione del premio</b>	M A G G I O	Scade il termine per calcolare l'autoliquidazione del premio INAIL (saldo 2018 e rata 2019).  Entro questa data si deve inoltre versare il risultato dell'autoliquidazione o, in caso di pagamento rateale, si devono versare le prime due rate.