

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 03/01/2020

A tutte le Aziende

Loro sedi

Circolare Flash n° 1

Oggetto: **Pubblicata la Legge di bilancio 2020: Le novità dal 1° gennaio 2020**

RIFERIMENTI

- **Legge n. 160 del 27 dicembre 2019**

È stata pubblicata sul S.O. n. 45 alla **Gazzetta Ufficiale n. 304 del 30 dicembre 2019** la **Legge n. 160 del 27 dicembre 2019** contenente *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”*.

La **Legge di Bilancio 2020** è entrata in vigore il **1° gennaio 2020**.

Si fornisce di seguito un’analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d’imposta (i commi indicati come riferimento si intendono facenti parte dell’articolo 1 della legge in esame).

INCENTIVI APPRENDISTATO DUALE (COMMA 8)

Con l’entrata in vigore della Legge di Bilancio 2020, **la disciplina contributiva dell’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore subisce un’ulteriore modifica, al fine di promuovere l’occupazione giovanile.**

Nel particolare, i contratti di **apprendistato duale stipulati**

- nel corso dell’**anno 2020**,
- da parte di **aziende che impiegano fino a 9 addetti**,
- godranno di uno **sgravio contributivo del 100%** con riferimento alla contribuzione dovuta ex articolo 1, comma 773, quinto periodo, della Legge n. 296/2006 (1,5%, 3% e 10% rispettivamente per il primo, secondo e terzo anno di apprendistato),
- per i periodi contributivi maturati nei **primi tre anni di contratto**.

Resta ferma l’aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Rispetto a tale previsione, che ricalca sostanzialmente lo “sgravio totale” previsto per gli anni dal 2012 al 2016 dall’articolo 22 della Legge n. 183/2011, preme evidenziare che lo sgravio rientrerà presumibilmente nella disciplina degli **aiuti di stato** e sarà soggetto ai limiti previsti dalla disciplina del **de minimis**. Si attendono comunque le indicazioni operative dell’INPS a riguardo, anche per la piena operatività della misura.

REVISIONE DELLE TARIFFE INAIL ANCHE PER IL 2022 (COMMA 9)

Come si ricorderà, la Legge di Bilancio 2019 ha disposto,

- con effetto **dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021**,
- la riduzione dei premi e contributi INAIL per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Successivamente, ai fini della **messa a regime, dal 2023**, della revisione delle tariffe dei premi e contributi dovuti all'INAIL, la Legge n. 58/2019 (c.d. "Decreto Crescita") ha disposto lo **stanziamento** delle risorse necessarie per rendere **strutturale** tale misura.

Tuttavia, la Legge di Bilancio 2019 e la Legge n. 58/2019 non hanno disposto nulla in merito alla riduzione delle tariffe INAIL per l'anno **2022**, lasciando "**scoperta**" tale annualità. L'anno 2022 non rientra, infatti, né nella previsione sperimentale (triennio 2019-2021) né in quella a regime (dal 2023). Ora, al fine di **estendere** la riduzione delle tariffe INAIL **anche all'anno 2022** ed evitare l'aumento dei premi assicurativi per tale annualità, il Legislatore apporta una modifica all'art. 1, comma 1121, della Legge di Bilancio 2019 (Legge n. 148/2018).

Più precisamente, il suddetto comma 1121 risulta così riformulato:

"Ai fini della revisione delle tariffe, con effetto dal 1° gennaio 2019 ~~al 31 dicembre 2021 e dal 1° gennaio 2023~~, dei premi e contributi INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, e dell'articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, considerate le risultanze economico-finanziarie e attuariali e tenuto conto degli andamenti prospettici del predetto Istituto, in aggiunta alle risorse indicate nel citato articolo 1, comma 128, della legge n. 147 del 2013, si tiene conto delle seguenti minori entrate, pari a euro 410 milioni per l'anno 2019, a euro 525 milioni per l'anno 2020 e a euro 600 milioni per l'anno 2021."

RIORDINO INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI (COMMA 10)

Al fine di superare le problematiche emerse con l'incentivo alle assunzioni degli **under 35** introdotto in sede di conversione del Decreto Dignità e mai entrato effettivamente in vigore, l'articolo 1, comma 10 della Legge n. 160/2019 attua un importante **riordino degli incentivi alle assunzioni**, mediante l'**estensione dell'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile**, di cui alla Legge n. 205/2017, anche alle **assunzioni degli under 35 avvenute nel 2019 e nel 2020**.

Nel particolare, viene disposta:

- al comma 102 dell'articolo 1, Legge n. 205/2017, la sostituzione delle parole "*Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018*" con le parole "*Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2020*".

Tale modifica comporta che l'**incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile**, consistente nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali nella misura del 50%, nel limite di 3.000 euro annui e per una durata di 3 anni dall'assunzione, sia legittimamente fruibile negli **anni 2019 e 2020** anche in caso di **assunzione di soggetti con età fino a 35 anni** (34 anni e 364 giorni), **fermi restando i requisiti all'assunzione**;

- l'**abrogazione** dei commi 1, 2 e 3 dell'**articolo 1-bis del DL n. 87/2018**, per mezzo dei quali era stato introdotto quello che, a tutti gli effetti, era un nuovo incentivo all'assunzione di giovani under 35 per gli anni 2019 e 2020 (la relazione accompagnatoria al disegno di legge ammetteva che la norma aveva sollevato "*dubbi interpretativi in quanto [...] non si evinceva chiaramente se la stessa dovesse coordinarsi con l'esonero già previsto dalla legge n. 205/2017 [...] o se dovesse essere considerata una previsione dotata di propria autonomia*").

In considerazione di tali perplessità, il Ministero del Lavoro non aveva mai emanato il decreto previsto dal comma 3 e, nei fatti, la norma non aveva mai avuto effettiva applicazione;

- la sostituzione del riferimento all'articolo 1-bis del DL n. 87/2018, con l'articolo 1 commi da 100 a 108 della Legge n. 205/2017, contenuta nell'articolo 1, comma 247 della Legge n. 145/2018 che dispone il rifinanziamento, per gli anni 2019 e 2020, delle misure volte ad agevolare l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto 35 anni di età nelle regioni del Mezzogiorno.

A seguito di tale modifica, l'**incentivo occupazione sviluppo Sud**, disciplinato dall'ANPAL con i Decreti nn. 178 e 311 del 2019 e dall'INPS con la Circolare n. 102/2019, dovrebbe essere **cumulabile** con l'**incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile** di cui alla Legge n. 205/2017.

In relazione alle modifiche sopra indicate, **si ritiene** che l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile possa essere **immediatamente applicabile** per le assunzioni avvenute nel corso dell'anno 2020, con i codici <TipoIncentivo> già in vigore, mentre sarà necessario attendere indicazioni da parte dell'INPS per quanto riguarda:

- il recupero della maggior contribuzione versata nel corso dell'anno 2019, per l'eventuale assunzione di soggetti con età inferiore a 35 anni, per i quali il datore di lavoro avrebbe potuto godere dell'incentivo previsto dal DL n. 87/2018;
- le istruzioni operative per fruire dell'incentivo occupazione sviluppo Sud in cumulo con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, attualmente non disponibili.

BONUS OCCUPAZIONALE PER LE GIOVANI ECCELLENZE (COMMA 11)

La Legge di Bilancio 2020 apporta alcune modifiche alla disciplina del bonus occupazionale per le **giovani eccellenze**, previsto dalla Legge n. 145/2018, e ad oggi ancora inattuato.

In virtù di tale disposizione, i datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, **assumevano** con contratto a **tempo indeterminato** (anche part-time)

- cittadini in possesso della **laurea magistrale**, ottenuta nel periodo 1° gennaio 2018 - 30 giugno 2019 con la votazione di **110 e lode** (e con una media ponderata di almeno 108/110), entro la durata legale del corso di studi e **prima del compimento del 30° anno di età**, in università statali o non statali legalmente riconosciute,
- cittadini in possesso di un **dottorato di ricerca**, ottenuto nel periodo 1° gennaio 2018 - 30 giugno 2019 e **prima del compimento del 34° anno di età**, in università statali o non statali legalmente riconosciute,

potevano godere di un esonero contributivo, sui contributi a carico del datore di lavoro (esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL),

- per un periodo **massimo di 12 mesi** decorrenti dalla data di assunzione,
- nel limite **massimo di 8.000 euro** per ogni assunzione effettuata, proporzionalmente ridotto in caso di assunzione a tempo parziale.

Nel dettaglio, la modifica apportata dalla Legge in esame opera su due fronti:

- da un lato, viene **abrogato** il **comma 714** dell'art. 1 della Legge n. 145/2018, che delegava all'INPS l'onere di stabilire le modalità di fruizione dell'esonero previsto per l'assunzione dei lavoratori interessati;
 - d'altro lato, viene **sostituito** il **comma 715** della medesima legge, prevedendo che, a decorrere dal 1° gennaio 2020, per la fruizione dell'esonero contributivo in parola si applichino le procedure, le modalità e i controlli previsti per l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile di cui all'art. 1, commi 100 e seguenti della Legge n. 205/2017. A tal fine, l'INPS è tenuto ad acquisire dal Ministero dell'Istruzione le informazioni relative ai titoli di studio e relative votazioni.
-

La modifica, per quanto volta a semplificare l'applicazione dell'incentivo facendo riferimento ad un complesso di disposizioni già noto agli addetti ai lavori (quelle relative all'incentivo all'occupazione giovanile stabile), necessita comunque di apposite indicazioni operative dell'INPS per la piena operatività della misura.

BONUS BEBÈ (COMMI 340 - 341)

La Legge di Bilancio 2020 estende anche ai **figli nati o adottati dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020** l'assegno previsto dal comma 125 dell'art. 1 della Legge n. 190/2014.

Tale importo, con riferimento ai figli nati o adottati nel corso del 2020,

- è erogato direttamente dall'INPS in quote mensili, a decorrere dal mese di nascita o di adozione (previa domanda dell'interessato);
- non concorre alla formazione del reddito complessivo (art. 8 TUIR);
- è corrisposto esclusivamente **fino** al compimento del **primo anno di età** ovvero del **primo anno di ingresso** nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.

L'importo dell'assegno è pari a:

- **1.920 euro**, qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente sia in una condizione economica corrispondente ad un valore dell'ISEE non superiore a 7.000 euro annui;
- **1.440 euro**, qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente sia in una condizione economica corrispondente ad un valore dell'ISEE superiore a 7.000 euro e non superiore a 40.000 euro;
- **960 euro**, qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente sia in una condizione economica corrispondente ad un valore dell'ISEE superiore a 40.000 euro.

In caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, l'importo dell'assegno è **umentato del 20%**.

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE (COMMA 342)

Il congedo obbligatorio retribuito (indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera), da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio (oppure dall'ingresso in famiglia del minore, o dall'entrata in Italia in caso di adozione internazionale), a favore del padre lavoratore dipendente è:

- **prorogato** anche per l'anno **2020**, in relazione ai figli nati o adottati dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020,
- nella misura di **7 giorni** (aumentati rispetto ai precedenti 5, in vigore sino al 31 dicembre 2019).

Si ricorda che il congedo può essere fruito anche in modo non continuativo ed è applicabile la disciplina di cui al DM 22 dicembre 2012.

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

BUONO ASILO NIDO (COMMA 343)

La Legge di Bilancio 2020 rende **strutturale** ed **incrementa** (dal 2020) il buono previsto dall'art. 1, comma 355, della Legge n. 232/2016, per i nati a decorrere dal 1° gennaio 2016,

- relativo al pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché
- per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche.

In particolare, in base alla Legge di Bilancio 2020 il valore del buono ammonta, a decorrere **dall'anno 2020**, a:

- **3.000 euro** per i nuclei familiari con un valore ISEE non superiore a 25.000 euro;
- **2.500 euro** per i nuclei familiari con un valore ISEE compreso tra 25.001 e 40.000 euro.

L'importo del buono spettante dal 2022 potrà essere rideterminato, nel rispetto del limite di spesa programmato, con apposito decreto interministeriale da adottare entro il 30 settembre 2021. Si ricorda che il buono in esame è corrisposto mensilmente dall'INPS, nel limite delle risorse stanziato, al genitore richiedente, previa presentazione di idonea documentazione relativa all'iscrizione ed al pagamento della retta a strutture pubbliche o private.

OPZIONE DONNA (COMMA 476)

La cosiddetta "opzione donna" (art. 16 del DL n. 4/2019, convertito nella Legge n. 26/2019) viene riconosciuta a favore delle lavoratrici dipendenti nate nel 1961 e delle lavoratrici autonome nate nel 1960 che entro il **31 dicembre 2019** (in precedenza 31 dicembre 2018) hanno maturato 35 anni di contribuzione.

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

Inoltre, viene previsto che il personale a tempo indeterminato del comparto scuola e AFAM, entro il 29 febbraio 2020, possa presentare domanda di cessazione dal servizio con effetti dall'inizio rispettivamente dell'anno scolastico o accademico.

FRINGE BENEFIT VEICOLI AZIENDALI (COMMI 632 - 633)

Ai sensi dell'art. 51, comma 4, lettera a) del TUIR, nella versione aggiornata dalla Legge di Bilancio per il 2020, per gli autoveicoli / motocicli / ciclomotori assegnati in uso promiscuo ai dipendenti, il fringe benefit tassabile è **confermato nella misura del 30%** dell'ammontare corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km calcolato sulla base del costo chilometrico ACI, al netto dell'eventuale ammontare trattenuto al dipendente, per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti **stipulati entro il 30 giugno 2020**.

La predetta tassazione subisce delle modifiche relativamente ai contratti stipulati **successivamente al 30 giugno 2020** e al **variare delle emissioni** di anidride carbonica.

Le nuove percentuali sono:

- **25%** per i veicoli di nuova immatricolazione con valori di emissione di CO2 non superiori a 60 g/ km, assegnati con contratti stipulati a decorrere **dal 1° luglio 2020**;
- al **30%** per i veicoli, con **emissioni di anidride carbonica superiori a 60 g/km e fino a 160 g/ km**, assegnati con contratti dal 1° luglio 2020;

- al **40%** per i predetti veicoli in caso di **emissioni superiori a 160 g/km e fino a 190 g/km per l'anno 2020**. Tale percentuale è elevata al **50% per l'anno 2021**;
- **50%** per i veicoli con **emissione di CO2 superiori a 190 g/km per l'anno 2020** e pari al **60%** a decorrere **dall'anno 2021**.

BUONI PASTO MENSE AZIENDALI (COMMA 677)

La Legge n. 160/2019 prevede la modifica della lett. c) del comma 2 dell'art. 51, TUIR, stabilendo che **non** concorrono alla **formazione** del **reddito** del lavoratore dipendente le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di **euro 4** se rese in **forma cartacea** (in precedenza euro 5,29) aumentato a **euro 8** (in precedenza euro 7) se rese in **forma elettronica** (buoni pasto elettronici).

È confermata la non imponibilità per:

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