

SEGNALAZIONI DI FINE ANNO 2024 E MEMO PER L'ANNO 2025

Al fine di aggiornare le informazioni in nostro possesso con possibili sviluppi in materia di amministrazione del personale, di seguito evidenziamo i principali argomenti di interesse al fine di procedere, nell'eventualità, alle considerazioni del caso e/o ai connessi adempimenti di legge / contratto.

Variazioni societarie e visura camerale

Per l'anno 2025 siamo a richiedere cortesemente di segnalare prontamente allo scrivente studio qualsivoglia variazioni dovesse intervenire, anche in corso d'anno, a livello societario, fornendo una visura camerale aggiornata.

Nel caso di variazioni societarie di rilievo chiediamo gentilmente di anticipare allo scrivente studio l'informazione prima che si producano i relativi effetti giuridici, così da agevolare un'analisi attenta dell'evento e degli eventuali impatti sul piano giuridico e amministrativo.

Si rammenta come le informazioni fornite in anticipo possano consentire un intervento più efficiente ed efficace da parte dello studio.

Massimale previdenziale

Nel rammentare che

- ✓ per i lavoratori dipendenti privi di contribuzione prima del 1996;
- ✓ per i dipendenti che avessero optato per il sistema pensionistico con calcolo contributivo;
- ✓ per i rapporti di co.co.co / amministratori di società.

è prevista l'applicazione di un massimale contributivo annuo.

Nel ricordare, inoltre, che la possibilità di far riferimento a contribuzione antecedente il 1996 può in alcuni casi essere legata a variazioni o eventi intervenuti su iniziativa dei lavoratori medesimi anche durante il rapporto "assicurativo" quali a titolo di esempio il riscatto di leva, il riscatto degli anni universitari, la "ricongiunzione" di anni di contribuzione all'estero, eccetera. Si chiede la cortesia di sensibilizzare i lavoratori dipendenti / i collaboratori / gli amministratori, interessati dal massimale in quanto percettori di retribuzioni / compensi annui superiori allo stesso, al fine di consentire agli stessi di fornire tempestivamente al proprio datore di lavoro / committente qualsiasi informazione che possa incidere sull'applicazione o meno del massimale previdenziale annuo.

A tale scopo, i lavoratori / collaboratori / amministratori sono invitati a segnalare le predette eventuali variazioni intervenute utilizzando la modulistica messa a disposizione dallo studio, entro il 31.12.2024 per le eventuali operazioni di conguaglio di fine anno e comunque durante il 2025 se dovessero intervenire in corso d'anno.

Agenti e rappresentanti di commercio e rappresentanti

Come già precisato negli anni scorsi con circolari di studio, di seguito si ricorda la posizione del Ministero del Lavoro (FAQ) con riferimento agli agenti e rappresentanti di commercio in tema di comunicazione obbligatorie (UNILAV).

Stante il tenore letterale delle seguenti FAQ si deduce che gli agenti e rappresentanti di commercio non strutturati in società e che non si avvalgono di “autonoma struttura imprenditoriale” rimangono soggetti all’obbligo di comunicazione telematica preventiva, sebbene lavoratori autonomi.

Si rammenta, quindi anche per il 2025, la necessità di segnalarli preventivamente al fine di poter ottemperare, nel termine di legge, all’obbligo di invio della relativa comunicazione telematica preventiva.

Un Agente di Commercio con Partita IVA e iscrizione alla Camera di Commercio, con la qualifica di piccolo imprenditore e forma giuridica di Impresa individuale, è esonerato dall’obbligo di comunicazione?

Sì, la normativa dice che per gli Agenti che si avvalgono di “autonoma struttura imprenditoriale” non c’è obbligo di comunicazione.

Le società che stipulano contratti di agenzia con agente di commercio (plurimandatari, con Partita IVA hanno l’obbligo di comunicazione preventiva? Oppure quest’ultima vale solo per gli agenti monomandatari?

I rapporti di agenzia che vanno comunicati sono quelli caratterizzati da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale; non vanno comunicati quelli in cui gli agenti sono costituiti in società o che si avvalgono di una autonoma struttura imprenditoriale.

Trasferta e distacco transnazionale

Come più volte segnalato, si ricorda che l’eventuale invio in trasferta, da parte di azienda con sede in Italia, di un lavoratore assunto e abitualmente operante in Italia, al fine di prestare temporaneamente la propria attività presso paesi membri della Comunità Europea o aderenti allo spazio economico europeo (Norvegia, Islanda, Liechtenstein) o ancora in Svizzera, è soggetto alla normativa comunitaria in materia di sicurezza sociale di cui al Regolamento CE n. 883/2004. Ciò rimane valido anche qualora l’invio temporaneo all’estero avvenga tramite il ricorso all’Istituto del distacco come disciplinato in Italia dall’articolo 30 del d.lgs. 276/2003. In merito si ricorda che in ambito europeo il riferimento al “distacco transnazionale” deve intendersi in senso lato e più ampio, a prescindere dallo strumento civilistico di “invio” che in base alla normativa italiana regola il rapporto tra datore e lavoratore, ricomprendendo quindi sia l’istituto italiano della trasferta che del distacco, anche infragruppo.

La normativa comunitaria non prevede nessun limite temporale minimo per l’invio all’estero ma soltanto un limite massimo pari a 24 mesi.

Di conseguenza, sia in caso di invio in trasferta che in distacco, presso uno dei paesi sopra menzionati, dovranno essere richiesti preventivamente:

- ✓ all’INPS il formulario PD A1;
- ✓ all’INAIL il formulario PD DA1;
- ✓ all’ASL il formulario PD S1.

Inoltre i lavoratori inviati all’estero dovranno possedere la tessera sanitaria TEAM e copia dei predetti modelli al fine di poterli esibire in caso di verifica ispettiva ovvero di richiesta di “prestazioni sanitarie” in loco.

Diverso ragionamento per i paesi extra-comunitari, quindi non soggetti al predetto regolamento, in merito ai quali la situazione va valutata caso per caso anche in base alla presenza o meno di una eventuale “convenzione previdenziale” tra l’Italia e il paese di destinazione.

Gli aspetti fiscali sono sempre demandati, sia per paesi comunitari che extra, alle singole convenzioni bilaterali per evitare le doppie imposizioni fiscali.

Oltre agli aspetti di sicurezza sociali sopra esposti, è il caso di ricordare, inoltre, che nel caso di invio di un lavoratore all’estero (distacco o trasferta), sarà necessario tener conto, oltre a eventuali norme internazionali, anche delle eventuali norme locali del paese di destinazione con riferimento agli aspetti amministrativi, retributivi, di orario di lavoro, di ferie e riposi, di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza, eccetera.

Caso completamente opposto, ma pur sempre da valutare sulla base di norme internazionali e italiane, è quando l’azienda italiana con sede operativa in Italia, riceve uno o più lavoratori assunti presso ditte comunitarie o extra-comunitarie e dalle stesse inviati in Italia in trasferta / distacco, sulla base di contratti di appalto di servizi o altro, per fornire la propria prestazione lavorativa.

Tutto quanto sopra in estrema sintesi; ogni fattispecie andrà valutata singolarmente entrando nel dettaglio. Proprio per questo motivo, con riferimento a tutti i casi sopra esposti, si prega di prendere contatto preventivamente con lo scrivente studio.

Welfare / Fringe-benefit

Premesso che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati da parte del datore di lavoro, c.d. fringe-benefit, per il solo anno 2024 (circolare di studio n. 26/2024), non concorrono a formare il reddito dei lavoratori entro il limite complessivo di 1.000 euro e che tale soglia è innalzata a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti che dichiarano di avere figli fiscalmente a carico indicando il loro codice fiscale.

Ciò premesso, ai fini di procedere con il conguaglio previdenziale e fiscale di fine anno, si rammenta che possono rientrare tra i “valori” soggetti ai predetti limiti, tra gli altri, quali a titolo esemplificativo l’autovettura concessa ad uso promiscuo, gli interessi sui prestiti concessi dal datore, l’alloggio concesso in uso al lavoratore, le utenze domestiche, affitto / interessi sul mutuo della prima casa, i titoli rappresentativi di beni / servizi (buoni “spesa”, buoni carburante, eccetera), **anche l’eventuale “presente” donato dai datori di lavoro in occasione delle festività Natalizie e Pasquali o altre circostanze.**

Nel caso, quindi, riteniate opportuno omaggiare i lavoratori con, a titolo di esempio, il classico “cesto Natalizio” o altro, vi chiediamo di segnalare allo studio il relativo “valore” allo scopo di verificarne l’eventuale impatto fiscale / previdenziale sui limiti sopra riportati.

Si ricorda, a tal proposito, che se la sommatoria dei “valori” di tutti i fringe-benefit corrisposti al lavoratore, dovesse risultare complessivamente superiori ai citati limiti (€ 1.000 / € 2.000), gli stessi “valori” concorrerebbero interamente a formare il reddito imponibile sul piano previdenziale e fiscale.

Tutele salute e sicurezza sul lavoro

Oltre all'applicazione del sistema sanzionatorio diretto definito dall'impianto normativo in materia, si ricorda che il mancato adempimento totale o parziale degli obblighi di **tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**, potrebbe avere ripercussioni dirette e/o indirette con riferimento ai rapporti di lavoro.

Solo per citarne alcune a titolo meramente esemplificativo:

- per i rapporti a tempo determinato *"l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori"*;
- per i rapporti in somministrazione a termine *"il contratto di somministrazione di lavoro è vietato da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori"*;
- per i rapporti di lavoro intermittente *"è vietato il ricorso ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori"*;
- i benefici normativi e contributivi (ad esempio le assunzioni agevolate) previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC), *"all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"*;
- il mancato adempimento di alcuni obblighi connessi alle tutele in materia di salute e sicurezza quali a titolo esemplificativo la mancata elaborazione del DVR, la mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione, la mancata formazione e addestramento, la mancata fornitura dei DPI, e avanti di seguito, comporta, se riscontrate in sede di verifica ispettiva, l'emissione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale;
- azioni di regresso da parte dell'INAIL nel caso di infortuni o malattie professionali imputabili alla mancata adozione da parte dell'imprenditore delle misure di sicurezza generiche (codice civile) e specifiche (d.lgs. 81/2008);
- il mancato adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza potrebbero incidere sul rilascio di specifiche certificazioni.

Privacy

In materia di privacy, come già anticipato con circolare di studio n. 56/2018, si ricorda che ogni azienda si deve adeguare al Regolamento Europeo in tema di Privacy (GDPR), il quale da un punto di vista formale si esplicita in un documento composto da innumerevoli voci: un "Regolamento Interno" che identifica ogni aspetto dell'azienda dal punto di vista della privacy e ne definisce le modalità di trattamento.

La gestione dei "dipendenti e collaboratori" è un capitolo, una quota parte del citato regolamento.

L'informativa da far firmare a dipendenti e collaboratori è un allegato di questo capitolo, che, come tale, deve essere coerente ed in armonia con il regolamento interno in uso all'azienda.

Appalti

Lo scrivente studio conferma la disponibilità a valutare gli eventuali impatti diretti e/o indiretti in caso di affidamento / esternalizzazione di servizi o opere attraverso contratti di appalto.

Polizze

Si prega di fornire allo studio copia del pagamento delle polizze Vita e infortuni, gravi eventi, LTC etc. che l'azienda ha stipulato nell'interesse dei suoi dipendenti.

Lo studio rimane a disposizione durante l'anno per valutare preventivamente l'esigenza o intenzione di stipulare eventuali polizze a favore dei lavoratori.

In particolar modo si ricorda che per i dirigenti la stipulazione delle polizze è obbligatoria, ai sensi dell'art. 12 del CCNL DIRIGENTI – Aziende industriali e ai sensi dell'art. 18 del CCNL DIRIGENTI – Aziende terziario, e per i lavoratori la stipulazione della polizza Assicurazione RC, ex art. 5 L. 190/85.

Ferie

Si rammenta che il **diritto irrinunciabile** alle ferie risponde alla finalità di assicurare ai lavoratori subordinati un periodo di riposo nel corso dell'anno, durante il quale reintegrare le proprie energie psico-fisiche (Art. 36, comma 3, Costituzione).

Il lavoratore, dopo un anno d'ininterrotto servizio, ha diritto ad un periodo minimo annuale legale di ferie retribuite pari a 4 settimane (art. 10, D.Lgs. n. 66/2003) che va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, fatte salve diverse previsioni dei CCNL.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato