

Novità nel rapporto di lavoro, contributive, previdenziali

Detrazioni di imposta

Criteri di carattere generale

A) Le detrazioni **devono essere richieste dal lavoratore dipendente**. In mancanza, non è possibile alcun riconoscimento di detrazioni.

Il lavoratore è responsabile civilmente e penalmente della dichiarazione resa e il datore di lavoro deve soltanto effettuare un controllo formale della richiesta stessa senza entrare nel merito del diritto alla percezione e senza raccogliere documentazione quali stati famiglia o dichiarazioni di responsabilità etc.

B) **Le detrazioni devono essere concesse fino a concorrenza dell'imposta lorda dovuta dal lavoratore**. Nel senso che se il lavoratore ha diritto a euro 2.200 di detrazioni, contro euro 2.100 di imposta lorda, allo stesso lavoratore non sarà trattenuta alcuna imposta ma non verrà riconosciuta la differenza di euro 100 quale eccedenza di detrazione

C) Le detrazioni non sono rapportabili alla percentuale di part-time.

Disposizioni comuni per familiari a carico

E' fiscalmente a carico il soggetto che possiede un reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentane diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla santa sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa Cattolica, **non superiore a euro 2.840,51** al lordo degli oneri deducibili;

Le detrazioni per carichi di famiglia sono **rapportate a mese** e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste;

Ripartizione detrazioni per i figli

La detrazione è ripartita **nella misura del 50% tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati** o, previo accordo tra gli stessi, spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato (non è più possibile, come accadeva in passato, stabilire percentuali diverse dal 50% o 100% e attribuire la detrazione in base a scelte insindacabili dei genitori).

In caso di **separazione legale ed effettiva** o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario. Nel caso di **affidamento congiunto** o condiviso la detrazione è ripartita, in mancanza di accordo, nella misura del 50% tra i genitori.

Ove il genitore affidatario ovvero, in caso di affidamento congiunto, uno dei genitori affidatari non possa usufruire in tutto o in parte della detrazione, per limiti di reddito, la detrazione è assegnata per intero al secondo genitore. Quest'ultimo, salvo diverso accordo tra le parti, è tenuto a riversare all'altro genitore affidatario un importo pari all'intera detrazione ovvero, in caso di affidamento congiunto, pari al 50 % della detrazione stessa.

Ripartizione detrazioni per i figli

In caso di coniuge fiscalmente a carico dell'altro, la detrazione compete a quest'ultimo per l'intero importo.

Se l'altro genitore manca o non ha riconosciuto i figli naturali e il contribuente non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero se vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, per il primo figlio si applicano, se più convenienti, le detrazioni previste per il coniuge a carico.

Detrazioni da lavoro dipendente

Qualora alla formazione del reddito complessivo, concorrano uno o più redditi di:

lavoro dipendente di cui all'articolo 49 del TUIR con l'esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a) che riguardano le pensioni di ogni genere e gli assegni equiparati, **redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente** da Co.co.co., Co.co.pro., borse di studio, compensi per LSU, **spetta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro nell'anno, e al reddito stesso**

Assegni per il nucleo familiare

Con decorrenza 1° gennaio 2007

1)rideterminazione dei livelli di reddito e degli importi annuali dell'assegno con riferimento ai nuclei familiari con entrambi i genitori o un solo genitore e almeno un figlio minore e senza componenti inabili (ex tabelle 11 e 12 Inps ma riferite solo alle famiglie senza componenti inabili e non in situazione di vedovanza, separazione ecc.);

2)Introduzione di un assegno aggiuntivo per i nuclei con **un solo genitore e almeno tre figli minori;**

3)Rivalutazione del 15% degli importi degli assegni di tutte le **altre tipologie di nuclei familiari;**

4)Nuovi criteri di individuazione degli appartenenti al nucleo nel quale siano presenti **più di tre figli o equiparati di età inferiore a 26 anni compiuti.** Ai fini della determinazione dell'assegno **si tiene conto anche dei figli tra i 18 e i 21 anni compiuti purché studenti o apprendisti**

Addizionali comunali

Sblocco degli aumenti delle aliquote

Il limite complessivo di variazione dell'aliquota è innalzato a 0,8 punti percentuali

L'addizionale è dovuta al comune nel quale il contribuente ha il domicilio fiscale alla data del 1° gennaio dell'anno al quale si riferisce l'addizionale

L'addizionale viene calcolata sull'imponibile determinato ai fini Irpef, al netto degli oneri deducibili

Rag. Cristina Brichieri Colombi

L'aliquota da utilizzare è quella dell'anno di riferimento se la deliberazione da parte del Comune è intervenuta entro il 15 febbraio, altrimenti si usa l'aliquota dell'anno precedente

Il versamento avviene mediante un acconto pari al 30% del dovuto, determinato applicando l'aliquota al reddito imponibile dell'anno precedente, trattenuto in massimo nove rate a decorrere dal mese di marzo

Il saldo è determinato in sede di conguaglio e trattenuto in undici rate a partire dal periodo di paga successivo

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'addizionale residua è trattenuta in unica soluzione

Alcune considerazioni

Le addizionali regionali non sono state toccate dalla manovra. Determinazione e versamento avvengono sulla base del domicilio fiscale del contribuente al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

L'aliquota di compartecipazione va deliberata dalla Regione entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui l'aliquota si riferisce.

La base imponibile viene unificata a quella Irpef con conseguente aumento dell'imposta

IRAP - Cuneo fiscale

Incentivazione dei contratti a tempo indeterminato

Tre nuove deduzioni dalla base imponibile Irap:

- 1) 5.000,00 euro su base annua per ogni lavoratore a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, impiegato nel periodo di imposta;
- 2) 10.000,00 euro su base annua per ogni lavoratore a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, impiegato nel periodo di imposta nelle regioni Abruzzo, Molise, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna e Sicilia ma entro i limiti del *de minimis*
- 3) Contributi previdenziali e assistenziali a carico dei datori di lavoro relativamente ai lavoratori a tempo indeterminato

IRAP - Le altre deduzioni

- 1) Contributi per l'assicurazione Inail
- 2) Spese relative a apprendisti, disabili e personale assunto con contratto di formazione e lavoro (e inserimento), personale di ricerca (alternativa rispetto a quelle nuove)
- 3) Le indennità di trasferta previste contrattualmente per le imprese di autotrasporto
- 4) 8.000 euro fino a 180.759,91; 6.000 euro da 180.759,91 a 180.839,91 di base imponibile; 4.000 euro da 180.839,91 a 180.919,91 di base imponibile; 2.000 euro oltre 180.919,91 di base imponibile

IRAP - Le altre deduzioni

5) Un importo annuale pari a 20.000 euro per ciascun nuovo dipendente assunto, per l'incremento del numero dei lavoratori dipendenti assunti nei tre periodi di imposta successivi a quello in corso al 31 dicembre 2004, nel limite dell'incremento complessivo del costo del personale (alternativa rispetto a quelle nuove)

6) Importo aumentato a 100.000 euro nelle aree obiettivo 1 e a 60.000 euro nelle aree obiettivo 2 (alternativa rispetto a quelle nuove)

7) In alternativa, importo aumentato a 140.000 euro e a 100.000 euro in caso di lavoratrici donne rientranti nella definizione di lavoratori svantaggiati (alternativa rispetto a quelle nuove)

Disposizioni previdenziali

Le principali novità

- Aumento delle aliquote per tutti i settori
- Estensione di alcuni benefici assistenziali agli iscritti alla gestione separata
- Estensione dell'indennità di malattia agli apprendisti
- Accordo di solidarietà tra generazioni
- Durc

Aumento aliquote contributive

Artigiani e commercianti

- 19,50% dal 1° gennaio 2007
- 20% dal 1° gennaio 2008

Lavoratori dipendenti

- l'aliquota IVS è elevata dello 0,30% (il limite massimo dell'aliquota IVS per lavoratori e datori di lavoro non può superare il 33%).
- L'aliquota IVS per gli apprendisti passa al 5,84%

Rapporti di collaborazione e a progetto

- Iscritti alla gestione separata senza altre forme obbligatorie:
- **23% + 0.50% per le prestazioni minori**
- Altri iscritti alla gestione separata: **16%**

L'incremento contributivo non può in ogni caso determinare una riduzione del compenso netto percepito superiore ad un terzo dell'aumento dell'aliquota

Benefici previdenziali per gli iscritti alla gestione separata

- **Indennità di malattia:** a decorrere dal 1° gennaio 2007, nel limite di 1/6 della durata del contratto e in misura non inferiore a 20 giorni nell'anno solare (eventi di durata superiore a 4 gg). L'importo è pari al 50% dell'indennità per degenza ospedaliera
- **Congedo parentale:** tre mesi nel primo anno di vita in misura pari al 30% del reddito di riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità. A decorrere dai parti verificatisi dal 1° gennaio 2007
- **Congedo parentale:** esteso ai casi di adozione e affidamento

Aumento aliquote contributive

Apprendisti

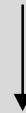
Datori di lavoro con più di nove <u>“addetti”</u>	10%
Datori di lavoro con meno di dieci <u>“addetti”</u>	1,5% il 1° anno 3% il 2° anno 10% anni successivi

Benefici previdenziali per gli apprendisti

Sono estese agli apprendisti le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori dipendenti

Accordo di solidarietà tra generazioni

Al fine di creare nuovi posti di lavoro e ridurre le uscite dei lavoratori di oltre 55 anni



Trasformazione, su base volontaria, dei contratti degli over 55 in contratti a tempo parziale e assunzione, per orario pari a quello ridotto, di giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore ai 25 anni oppure ai 29 se in possesso di diploma di laurea. E' prevista l'integrazione del salario perso dal lavoratore "anziano" a carico dello Stato o della Regione secondo un Decreto di prossima emanazione.

Riduzione dei premi Inail per il settore artigiano

Riduzione dei premi per l'assicurazione Inail nel limite complessivo di 100 milioni di euro per il 2007 e il 2008 prioritariamente per le imprese in regola con gli obblighi di legge che:

Abbiano adottato piani pluriennali di prevenzione per l'eliminazione delle fonti di rischio concordati in sede di accordo e anche nell'ambito degli enti bilaterali e trasmessi all'Ispettorato del lavoro

Non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data di richiesta di ammissione al beneficio

Altre norme previdenziali

Dal 1° luglio 2007 i benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso del DURC . Un decreto stabilirà i contenuti analitici del documento e i tipi di irregolarità che potranno essere irrilevanti ai fini del rilascio.

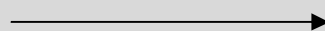
Analoga previsione era già stata anticipata dal DL Bersani per l'accesso alle agevolazioni previdenziali del settore edile (riduzione contributi non IVS pari all'11.50%). Possono accedervi solo i datori di lavoro in possesso dei requisiti per il rilascio del DURC e che non abbiano riportato condanne passate in giudicato per violazione delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro.

Alcuni ulteriori correttivi della Finanziaria

- Inasprimento delle sanzioni amministrative in materia di lavoro e libri obbligatori
- Comunicazioni di assunzione/cessazione e variazione del rapporto di lavoro
- Comunicazione di assunzione per gli stranieri

Inasprimento delle sanzioni

Tutte le sanzioni amministrative entrate in vigore prima del 1° gennaio 1999 in materia di lavoro, legislazione sociale, igiene e sicurezza



Quintuplicate

Le violazioni relative alla omessa istituzione e omessa esibizione dei libri matricola e paga sono punite con la sanzione da euro 4.000 a euro 12.000

Comunicazioni di assunzione

- Le comunicazioni di assunzione devono essere inviate ai servizi competenti **entro le 24 ore del giorno antecedente all'instaurazione del rapporto** per:
 - Lavoro subordinato
 - Lavoro autonomo in forma coordinata anche a progetto
 - Soci lavoratori di cooperative
 - Associati in partecipazione con apporto lavorativo
 - Agenti e rappresentanti di commercio (se non organizzati in forma imprenditoriale)
 - Tirocini formativi e di orientamento
 - In caso di mancata instaurazione del rapporto obbligo di darne comunicazione nel termine di cinque giorni

Comunicazioni di assunzione

La comunicazione deve indicare

- Dati anagrafici del lavoratore/collaboratore
- Data di instaurazione del rapporto
- Data di cessazione prevista (se non ATI)
- Tipologia contrattuale
- Qualifica professionale
- Trattamento economico e normativo

Comunicazioni di assunzione

Anche le trasformazioni del rapporto e alcuni eventi modificativi in costanza di rapporto vanno comunicati, ma nel termine di 5 giorni, ora anche riferiti a operazioni di trasferimento, distacco, modifica della ragione sociale, trasferimento d'azienda e ramo d'azienda

- Proroga del termine
- Trasformazioni da CTD a CTI
- Trasformazione da part-time a full-time
- Trasformazioni contratti di apprendistato
- Trasformazioni contratti di tipo formativo (inserimento e CFL ove ancora esistenti)
- Trasferimento del lavoratore
- Distacco del lavoratore
- Modifica della ragione sociale del datore di lavoro
- Trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda

Comunicazione di cessazione

Nulla cambia con riferimento alle comunicazioni relative alle cessazioni, da effettuarsi sempre nel termine di cinque giorni:

- Cessazione del rapporto di lavoro
- Eventi di trasformazione che determinano cessazioni di precedenti rapporti e instaurazione di nuovi rapporti