



# STUDIO ANSALDI & ASSOCIATI

Marco Analdi - Antonella Bolla  
CONSULENZA FISCALE E DEL LAVORO

SEGUICI SU



[www.ansaldiassociati.it](http://www.ansaldiassociati.it)

[www.marcoansaldicommercialista.it](http://www.marcoansaldicommercialista.it)

12.09.2018

## **INFORMATIVA FISCALE DEL 12 SETTEMBRE 2018**

Con la presente informativa presentiamo una rassegna delle principali novità introdotte nel nostro ordinamento in materia fiscale e del lavoro.

- DECRETO DIGNITA': le novità in materia FISCALE pag. 2
- DECRETO DIGNITA': le novità in materia LAVORO pag. 4
- CREDITO DI IMPOSTA SPESE DI PUBBLICITA' pag. 6
- PROROGA DI FERRAGOSTO: VERSAMENTI SOSPESI FINO AL 20/08/2018 pag. 7
- DAL 1° AGOSTO OPERA LA SOSPENSIONE FERIALE DEI TERMINI pag. 7
- FATTURA ELETTRONICA: le notifiche di scarto pag. 8
- LOCAZIONI BREVI: comunicazione entro il 20 agosto pag. 8
- ACCORDO PER IL CREDITO 2015 pag. 8
- IPER AMMORTAMENTO: nuovi chiarimenti pag. 8
- ENEA: trasmissione dei dati degli interventi edilizi ... detrazione del 50% pag. 9
- BENI SIGNIFICATIVI E ALIQUOTA IVA RIDOTTA: i chiarimenti dell'Agenzia pag. 9
- IL REGIME SANZIONATORIO del divieto di pagare retribuzioni in contanti pag.10
- CONSEGUENZE DI APPALTI ILLECITI pag.10
- RIVALUTATE LE SANZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO pag.11
- MISURE DI SICUREZZA NELL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO pag.11
- MANCATI RIENTRI DALLE FERIE PER MALATTIA E FRUIZIONE NON AUTORIZZATA DELLE FERIE pag.12
  - ⇒ Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia pag.13
  - ⇒ Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia del figlio pag.14
  - ⇒ Oggetto: lettera di contestazione pag.14

Lo studio resta a disposizione per gli approfondimenti del caso.

## DECRETO DIGNITÀ

### ⇒ LE NOVITÀ IN TEMA DI “SPESOMETRO”

Il cosiddetto Decreto Dignità (D.L. 87/2018) interviene anche nell’ambito della comunicazione annuale delle fatture, seppure con un impatto che dal punto di vista pratico risulta piuttosto limitato. Di seguito riepiloghiamo le novità in tale ambito.

#### **Termine di invio dello spesometro**

Il Decreto Dignità interviene sulla periodicità di invio della comunicazione riguardante le fatture emesse e ricevute, modificando il calendario di invio, di fatto confermando le scadenze attuali visto che nel caso di invio della comunicazione trimestrale, la scadenza del terzo trimestre 2018 viene accorpata alla scadenza prevista per il secondo semestre 2018.

Secondo quanto previsto dall’articolo 21, D.L. 78/2010, la periodicità di invio dei dati era trimestrale e, per il 2017, il D.L. 193/2016 aveva disposto transitoriamente un invio aggregato semestrale; il D.L. 148/2017, confermando la periodicità trimestrale, ha introdotto a regime la facoltà di invio semestrale. Pertanto, dal 2018, i contribuenti hanno la possibilità di scegliere indifferentemente tra la periodicità trimestrale o semestrale.

L’articolo 11, D.L. 87/2018 (Decreto Dignità), come detto, interviene sulle scadenze, rinviando al 28 febbraio 2019 il termine di invio dello spesometro del terzo trimestre 2018 (la cui scadenza originaria sarebbe risultata essere la fine del prossimo mese di novembre).

Viene, inoltre, mantenuta la periodicità semestrale, con le seguenti scadenze:

- per la comunicazione relativa al primo semestre, l’invio viene effettuato entro il 30 settembre;
- per la comunicazione relativa al secondo semestre, l’invio viene effettuato entro il 28 febbraio dell’anno successivo.

In conclusione, entro il prossimo **1° ottobre 2018** (visto che il 30 settembre cade di domenica) viene confermata la scadenza di invio della **comunicazione dei dati delle fatture relativa al primo semestre 2018**.

### ⇒ MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL’IPER AMMORTAMENTO

Uno degli interventi principali, in ambito fiscale, recati dal Decreto Dignità interessa le agevolazioni finalizzate a incentivare gli investimenti in beni strumentali, in particolare quelli a elevato impatto tecnologico: si tratta del cosiddetto iper ammortamento.

Tale agevolazione, introdotta dal 1° gennaio 2017 e oggetto di proroga a opera della scorsa Legge di Bilancio (proroga attualmente prevista sino al 31 dicembre 2018, con possibilità di consegna del bene entro il 31 dicembre 2019 qualora l’ordine del bene stesso avvenga nel 2018 con pagamento di un acconto di almeno il 20%), oggi è interessata da alcuni nuovi vincoli, in particolare in relazione alla localizzazione dell’investimento effettuato.

### **Territorialità**

Per poter fruire dell'agevolazione sui beni a elevato impatto tecnologico (il cui beneficio è rimasto invariato ed è pari al 150% del valore dell'investimento) è oggi prevista una limitazione territoriale: i beni agevolabili devono essere obbligatoriamente destinati a strutture produttive situate nel territorio italiano, aspetto che in precedenza non era stato oggetto di specifica regolamentazione.

Inoltre, è previsto che tale destinazione permanga per tutta la durata della fruizione della maggiorazione (che, in via generale, dura per l'arco del periodo di ammortamento del bene stesso): viene infatti previsto il recupero del beneficio ottenuto tramite iperammortamento nel caso in cui i beni agevolati vengano ceduti a titolo oneroso o destinati a strutture produttive situate all'estero, anche se appartenenti alla stessa impresa. Quindi, occorre notare, il recupero avviene anche nel caso in cui sia la stessa impresa a spostare il bene al di fuori del territorio italiano.

Con riferimento alla decorrenza della nuova previsione, la norma limita le conseguenze negative in caso di trasferimento all'estero del bene ai soli investimenti effettuati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto, ossia il 14 luglio 2018.

### **⇒ LE MODIFICHE PER PRESTAZIONI OCCASIONALI E LIBRETTO FAMIGLIA**

La L. 96/2018, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 186/2018, di conversione del D.L. 87/2018, ha apportato modifiche al contratto di prestazione occasionale e al Libretto famiglia. Più precisamente, la legge di conversione ha ampliato l'utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale per aziende del turismo e ha fornito alcune precisazioni per gli imprenditori agricoli, oltre a fornire precisazioni per gli utilizzatori.

#### **Aziende alberghiere e strutture ricettive del turismo**

Il contratto di prestazione occasionale, nei consueti limiti di importo (per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, per massimo 5.000 euro), può, dal 12 agosto 2018, essere utilizzato dalle aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo che occupano fino a un massimo di 8 lavoratori (per le altre aziende il massimo è 5), per le attività lavorative rese da:

- titolari di pensione di vecchiaia o invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'Università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno al reddito.

#### **Imprenditori agricoli**

La L. 96/2018, in vigore dal 12 agosto 2018, interviene anche sulle prestazioni occasionali rese a favore degli imprenditori agricoli. Viene stabilito che i prestatori di lavoro, oltre ad autocertificare la loro condizione di titolare di pensione, disoccupazione, iscrizione a un ciclo di studi o percettori di forme integrative del salario (al pari di quanto già visto per le aziende del turismo) devono autocertificare nella

piattaforma informatica di non essere stati iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Sempre per il settore agricolo si dispone che le 4 ore continuative di prestazione non sono da riferirsi, come per tutti gli altri settori, alla giornata lavorativa, ma a un arco temporale non superiore a 10 giorni. In ultimo, la legge disciplina la sanzione connessa al superamento del limite di durata di utilizzo della prestazione occasionale. Infatti, qualora l'imprenditore agricolo superi i limiti, ma ciò sia derivato dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica da parte dei prestatori, non sarà applicabile la sanzione della trasformazione a tempo pieno e indeterminato del rapporto di lavoro.

### **Nuova modalità di pagamento del compenso**

A richiesta del prestatore, espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica Inps, invece che il bonifico bancario, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi 15 giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informativa è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica Inps, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore.

### **⇒ RIDOTTO IL CAMPO DI APPLICAZIONE DELL'AGEVOLAZIONE PER R&S**

Il cosiddetto "Decreto Dignità" (D.L. 87/2018) è intervenuto modificando la disciplina del credito d'imposta per attività di ricerca e sviluppo introdotta nel nostro Paese nel 2015, al fine di limitare la tipologia di spese ammesse al beneficio, escludendo di fatto taluni costi di acquisto di beni immateriali connessi a operazioni infragruppo.

Sostanzialmente, per effetto delle recenti modifiche, restano esclusi dall'agevolazione i costi sostenuti per l'acquisto, anche in licenza d'uso, delle competenze tecniche e privative industriali relative a un'invenzione industriale o biotecnologica, a una topografia di prodotto a semiconduttori o a una nuova varietà vegetale, anche acquisite da fonti esterne, derivanti da operazioni intercorse con imprese appartenenti allo stesso gruppo.

Si considerano appartenenti al medesimo gruppo le imprese controllate da uno stesso soggetto, controllanti o collegate in base al disposto dell'articolo 2359, cod. civ., inclusi i soggetti diversi dalle società di capitali.

Per le persone fisiche si tiene conto anche di partecipazioni, titoli o diritti posseduti dai familiari dell'imprenditore (articolo 5, comma 5, Tuir).

La norma come modificata dal Decreto Dignità ha carattere retroattivo e quindi ne deriva che essa è applicabile già in relazione alle spese sostenute nel corso del 2018 e anche con riferimento al calcolo dei costi ammissibili imputabili ai periodi d'imposta rilevanti per la determinazione della media di raffronto.

## ⇒ LE NOVITÀ PER I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

La L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, di conversione del D.L. 87/2018, ha apportato ulteriori modifiche al decreto stesso. In particolare, la legge ha introdotto uno specifico regime transitorio, di cui si dirà diffusamente più oltre, per l'applicazione della nuova disciplina al contratto a tempo determinato.

A seguito di tali ulteriori modifiche si fornisce, qui di seguito, un'indicazione schematica dello stato dell'arte della norma che regola il contratto a termine, con indicazione della precedente disposizione.

### **Durata e proroghe**

La nuova durata del contratto a tempo determinato viene ridotta complessivamente a 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, rispetto al precedente limite di 36 mesi. Occorre, però, specificare che soltanto i primi 12 mesi di durata risultano "liberi", in quanto al superamento di tale limite, e comunque entro i 24 mesi totali, sarà necessaria la presenza di specifiche causali. Come vedremo più oltre, la normativa risulta differente nel caso dei rinnovi.

Resta valida la possibilità di stipulare un contratto a termine di ulteriori 12 mesi (dopo i 24 totali), a mezzo di apposita procedura presso l'ITL.

Il numero delle proroghe contrattuali, disponibili alle parti, si riduce da 5 (precedente normativa) a 4.

### **Le causali**

Secondo la nuova disciplina, dopo i primi 12 mesi di durata contrattuale, per i quali non è necessaria l'indicazione di alcune causale (N.B. la norma precedente consentiva una durata di 36 mesi senza motivazione), l'ulteriore durata del contratto (tra i 12 e i 24 mesi) dovrà essere assistita dalla presenza di una delle seguenti causali:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Su tale punto occorre poi fare una differenziazione per i distinti casi di rinnovo (scadenza del contratto e stipula di uno nuovo dopo lo stacco, richiesto dalla normativa, di 10 o 20 giorni) e di proroga contrattuale (prolungamento della durata e degli effetti, del contratto). L'apposizione delle causali al contratto dovrà avvenire subito al primo rinnovo, indipendentemente dal fatto che il contratto originario abbia o meno superato i 12 mesi. In caso di proroga, al contrario, le causali saranno necessarie solo nel caso di superamento dei 12 mesi totali di rapporto.

### **Costo contributivo**

In termini di costo aziendale, le novità normative introducono un aumento collegato esclusivamente ai rinnovi, restandone escluse le eventuali proroghe. Viene infatti stabilito che, in occasione dei citati rinnovi, al consueto contributo dell'1,40% debba aggiungersi un ulteriore 0,50%, per ciascun rinnovo.

### **I termini di impugnazione**

Nella precedente normativa era concesso al lavoratore un termine per l'impugnazione fino a 120 giorni (termine di decadenza); la nuova normativa estende quest'ultimo termine a 180 giorni.

### **Applicabilità temporale delle novità e periodo transitorio**

Come detto in premessa, la Legge di conversione ha previsto una sorta di periodo transitorio per *l'applicazione delle nuove disposizioni*. Nello specifico, *l'emendamento introdotto recita: "le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (14 luglio), nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018"*.

Tale novità ha destato perplessità interpretative in ordine al regime applicabile ai contratti a termine e alle loro evoluzioni in relazione al momento di loro stipula/esecuzione. Sarebbero auspicabili chiarimenti ufficiali e celeri sul tema.

### **Non applicabilità delle nuove disposizioni**

Le suddette disposizioni non risultano applicabili ai contratti stagionali per quanto concerne, nei casi di proroga e rinnovo, le nuove causali introdotte. Tali tipologie, si ricorda, sono comunque esenti anche dalla limitazione temporale massima, dalla limitazione quantitativa del numero dei contratti in essere e dagli stacchi contrattuali.

Tutte le novità legislative sopra esposte non sono applicabili ai contratti a termine stipulati dalle P.A..

### **⇒ MODIFICHE alla disciplina della somministrazione di lavoro**

Con la conversione in legge del Decreto Dignità sono state apportate le seguenti modifiche rispetto al testo in vigore dal 14 luglio 2018:

- il comma 01 inserisce i rapporti instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo tra le fattispecie a cui non si applica la disciplina generale sui contratti a termine;
- in materia di contratti di somministrazione a tempo determinato è disposto che agli stessi si applichino determinate disposizioni relative alla disciplina del contratto a termine precedentemente escluse;
- sono stati disciplinati i limiti quantitativi applicabili ai suddetti contratti;
- è stata disciplinata la fattispecie della somministrazione fraudolenta.

Più in dettaglio, il comma 02 stabilisce un limite quantitativo con riferimento al contratto di somministrazione a tempo determinato: salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, D.Lgs. 81/2015, in materia di numero complessivo dei contratti a tempo determinato, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del suddetto contratto o, nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, del numero dei lavoratori a tempo

indeterminato in forza al momento della stipula del contratto (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5). È esclusa l'applicazione dei limiti quantitativi per la somministrazione di lavoro a tempo determinato, relativamente ai lavoratori in mobilità, ai soggetti disoccupati che beneficiano, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e ai lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (di cui al Regolamento CE 651/2014, come individuati con D.M. 17 ottobre 2017). Alle violazioni del nuovo limite percentuale si applica la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'articolo 40, comma 1, D.Lgs. 81/2015 (da 250 a 1.250 euro).

#### ⇒ ASSUNZIONI AGEVOLATE

Si ricorda che il D.L. 87/2018, convertito in L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, propone per gli anni 2019 e 2020 l'agevolazione già prevista per l'anno 2018 a favore di giovani che non abbiano compiuto 35 anni.

Infatti la disposizione, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, riconosce ai datori di lavoro privato che assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al D.Lgs. 23/2015, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

I lavoratori non devono essere già stati occupati a tempo indeterminato con il datore di lavoro che intende assumerli o con altri datori di lavoro, fatti salvi eventuali periodi di apprendistato non proseguiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato ordinari.

Le modalità di fruizione dell'esonero dovranno essere stabilite con apposito D.M.

#### ⇒ IMPATTO SUI LICENZIAMENTI

Il D.L. 87/2018, convertito in L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, ha previsto le seguenti modifiche in termini di sanzioni collegate al licenziamento illegittimo previsto a tutele crescenti dal D.Lgs. 23/2015:

- aziende oltre 15 dipendenti: indennità da un minimo di 6 (prima 4) a un massimo di 36 mensilità (prima 24);
- aziende sotto i 16 dipendenti: indennità da un minimo di 3 (prima 2) a un massimo di 6 mensilità.

Inoltre, il predetto D.L. è intervenuto a modificare i limiti di esenzione fiscale e contributiva dell'offerta conciliativa di cui all'articolo 6, D.Lgs. 23/2015, nel seguente modo:

- aziende oltre 15 dipendenti: indennità da un minimo di 3 (prima 2) a un massimo di 27 mensilità (prima 18);
- aziende sotto i 16 dipendenti: indennità da un minimo di 1,5 (prima 1) a un massimo di 6 mensilità.

## ⇒ LE ALTRE NOVITÀ

Vediamo di seguito, e in sintesi, le principali altre novità introdotte dal Decreto Dignità:

- limiti alla delocalizzazione nel caso di aiuti di Stato;
- cessazione *split payment* per professionisti;
- compensazione delle cartelle esattoriali in favore di imprese e professionisti titolari di crediti nei confronti della P.A.;
- novità per i Centri per l'impiego.

### **Limiti alla delocalizzazione nel caso di aiuti di Stato**

Le imprese italiane ed estere, che operano in Italia, che abbiano ottenuto un aiuto di Stato legato all'effettuazione di investimenti produttivi, decadranno dal suddetto beneficio qualora delocalizzino l'attività economica svolta e interessata dall'aiuto, o anche una sua parte, in Stati non appartenenti all'Unione Europea, fatta eccezione per gli Stati aderenti allo SEE. Tale decadenza avverrà qualora tale delocalizzazione sia attuata entro i 5 anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata. Tutto questo fatti salvi eventuali vincoli derivanti dai trattati internazionali. Oltre tale penalizzazione, verrà inoltre irrogata una sanzione amministrativa per una somma da 2 a 4 volte l'importo dell'aiuto fruito.

### **Cessazione *split payment* per professionisti**

La notula professionale, finora, vedeva esposta l'Iva da parte del professionista, mentre erano l'ente o la società beneficiari del servizio a trattenere e versare direttamente detto importo.

Il Decreto prevede che alle sopra citate operazioni, con precisione nel caso di compensi per servizi assoggettati a ritenute alla fonte a titolo d'imposta sul reddito ovvero a ritenuta a titolo di acconto, non sia più applicabile tale particolare disciplina.

La cessazione dello *split payment* si applica alle operazioni per le quali è stata o sarà emessa fattura successivamente alla data di entrata in vigore del D.L., quindi a far data dal 14 luglio 2018.

### **Compensazione delle cartelle esattoriali in favore di imprese e professionisti titolari di crediti nei confronti della P.A.**

A mezzo del D.L. 145/2013, fu prevista la compensazione delle cartelle esattoriali in favore delle imprese titolari di crediti non prescritti, certi, liquidi ed esigibili, per somministrazione, forniture, appalti e servizi, anche professionali, maturati nei confronti della P.A. e certificati secondo le modalità previste dai decreti del Ministro dell'economia e delle finanze.

L'attuale D.L. prevede che tale forma di compensazione sia possibile anche per l'anno 2018, con riferimento ai carichi affidati agli agenti della riscossione entro il 31.12.2017.

### **Novità per i Centri per l'impiego**

Su questo fronte, in un'ottica di potenziamento dei Cpi e delle c.d. politiche attive, viene previsto che le Regioni destinino una quota delle proprie facoltà di assunzione al rafforzamento degli organici dei Centri per l'impiego; ciò al fine di garantirne la piena operatività. Le modalità dell'intervento saranno stabilite in sede di Conferenza unificata Stato-Regioni.



## SPERIMENTAZIONE DELL'ANALISI DEL RISCHIO DI EVASIONE

È partita la sperimentazione da parte dell'Agenzia delle entrate di una procedura di analisi del rischio di evasione per le società di persone e le società di capitali mediante l'utilizzo integrato delle informazioni comunicate dagli operatori all'Archivio dei rapporti finanziari e degli altri elementi presenti in Anagrafe tributaria.

Con la nuova procedura sono stati individuati i soggetti per i quali, pur risultando movimenti in accredito sui conti correnti, la dichiarazione ai fini delle imposte dirette e ai fini Iva per l'anno 2016 è stata omessa, oppure, se presentata, non riporta i dati contabili significativi.

La valutazione sull'opportunità di avviare tali attività, anche allo scopo di verificare l'efficacia del modello di analisi predisposto, è affidata alle direzioni provinciali competenti, cui vengono trasmesse le posizioni selezionate. In riferimento a ciascun soggetto segnalato, sono fornite informazioni su:

- numerosità dei conti correnti;
- totale aggregato dei saldi e dei movimenti dei rapporti finanziari;
- ulteriori elementi significativi presenti in Anagrafe tributaria.

## INDEBITE COMPENSAZIONI: PARTE DAL 29 OTTOBRE LA SOSPENSIONE DEI MODELLI F24 CONSIDERATI A RISCHIO

Con la Legge di Bilancio per l'anno 2018 (L. 205/2017), allo scopo di contrastare il fenomeno delle indebite compensazioni di crediti d'imposta, il Legislatore ha introdotto un nuovo comma 49-ter all'articolo 37, D.L. 223/2006 che permette all'Agenzia delle entrate di sospendere, fino a un periodo massimo di 30 giorni, l'esecuzione dei modelli di pagamento F24 che contengono compensazioni che presentano profili di rischio.

Per l'effettiva applicazione di tale previsione si attendeva un provvedimento direttoriale che doveva definire i criteri e le modalità con le quali procedere alla richiamata sospensione dei modelli di pagamento.

È quindi con il **provvedimento direttoriale protocollo n. 195385/2018** dello scorso 28 agosto che l'Agenzia delle entrate comunica l'avvio di questa disciplina, nel rispetto dei 60 giorni previsti dallo Statuto del Contribuente, a **decorrere dal prossimo 29 ottobre 2018** e precisa i criteri e le modalità di attuazione della citata procedura di sospensione.

### *Criteri per la selezione dei modelli F24 che presentano profili di rischio*

- a) tipologia dei debiti pagati
- b) tipologia dei crediti compensati
- c) coerenza dei dati indicati nel modello F24
- d) dati presenti nell'Anagrafe Tributaria o resi disponibili da altri enti pubblici, afferenti ai soggetti indicati nel modello F24
- e) analoghe compensazioni effettuate in precedenza dai soggetti indicati nel modello F24
- f) pagamento di debiti iscritti a ruolo (disciplina articolo 31, D.L. 78/2010)

## **OPERATIVA LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI COMMERCIALI VERSO LA P.A. CON I RUOLI AFFIDATI ENTRO IL 31/12/2017**

L'articolo 12-*bis*, D.L. 87/2018 ha prorogato anche per il 2018 la possibilità per imprese e professionisti di compensare le somme riferite a cartelle esattoriali con crediti commerciali vantati verso la P.A., sussistendo i seguenti requisiti:

- il credito deve essere certo, non prescritto, liquido ed esigibile relativo a somministrazioni, forniture, appalti e servizi, anche professionali, certificato per il tramite della piattaforma dei crediti commerciali;
- la somma iscritta a ruolo deve essere stata affidata all'agente della riscossione entro il 31 dicembre 2017.

### **Quali sono i ruoli e i crediti commerciali oggetto della compensazione**

Riepiloghiamo i passaggi utili per addivenire alla compensazione di un credito certificato verso un ente pubblico con un debito tributario iscritto a ruolo:

1. il debito tributario iscritto a ruolo deve derivare da un carico affidato all'agente della riscossione entro il 31 dicembre 2017 e risultare "scaduto" (ciò accade decorsi 60 giorni dalla data di notifica);
2. il credito commerciale derivante da somministrazione, fornitura, appalto o servizi può essere sorto in data sia antecedente sia successiva al 31 dicembre 2017;
3. il credito commerciale certificato deve essere di ammontare pari o superiore all'importo della cartella (comprensiva di oneri accessori, interessi di mora, aggi o spese) e deve essere richiesta la certificazione del credito all'ente pubblico debitore per il tramite della piattaforma dei crediti Commerciali (<http://crediticommerciali.mef.gov.it/CreditiCommerciali/home.xhtml>).

L'impresa o il professionista che si abilita alla piattaforma può richiedere telematicamente la certificazione del credito commerciale verso l'ente pubblico non ancora incassato: il rilascio della certificazione al creditore con l'indicazione della data prevista di pagamento avviene entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza.

## **FONDO DI GARANZIA PICCOLA E MEDIA IMPRESA**

### **Operativo il portale per simulare il merito di credito delle piccole e medie imprese**

È stato pubblicato al *link* <http://www.fondidigaranzia.it/servizi-online-per-le-imprese/portale-rating-per-le-imprese/> il portale *rating* per le imprese, tramite il quale è possibile effettuare simulazioni per verificare l'ammissibilità di un'impresa sulla base del nuovo modello di valutazione del Fondo di garanzia basato sulla probabilità di inadempimento oppure inserire i dati di uno o più bilanci di un'impresa che possono successivamente essere utilizzati da banche, Confidi e intermediari durante la compilazione di una richiesta di ammissione al Fondo.

Le informazioni richieste e/o i punteggi assegnati alle variabili cambiano in base a 3 discriminanti: forma giuridica, regime di contabilità e settore economico. La procedura seleziona automaticamente le informazioni da fornire in base agli *input* ricevuti.

## **RIMBORSI SPESE ESENTATI DA TRACCIABILITÀ**

Con la nota n. 6201/2018, l'INL ha offerto ulteriori precisazioni in tema di tracciabilità e divieto di erogazione per contanti della retribuzione, con particolare riferimento agli anticipi di cassa per spese.

La norma stabilisce che, a far data dal 1° luglio 2018, i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

Secondo l'INL, tali mezzi di pagamento riguardano esclusivamente gli elementi della retribuzione e, quindi, il loro utilizzo non è obbligatorio per la corresponsione di somme erogate a diverso titolo, quali anticipi di cassa effettuati per spese che i lavoratori devono sostenere nell'interesse dell'azienda e nell'esecuzione della prestazione (ad esempio, rimborso spese viaggio, vitto, alloggio).

## **OMESSA ASSUNZIONE DEI SOGGETTI DISABILI O APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE**

L'illecito relativo all'omessa assunzione dei soggetti disabili o appartenenti alle categorie protette si realizza trascorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo e comporta che, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta la quota dell'obbligo, per cause imputabili al datore di lavoro, lo stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo, per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

L'INL, con nota n. 6316/2018, è intervenuto per chiarire la natura giuridica di tale illecito.

La condotta che integra la fattispecie illecita è omissiva, atteso che si sostanzia nel mancato compimento entro il termini di legge del comportamento doveroso.

In proposito, il Ministero del lavoro aveva chiarito che la sanzione deve essere applicata a partire dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato dai Servizi per l'impiego.

Come ovvio, il datore di lavoro non potrà essere chiamato a rispondere per non aver assunto il lavoratore allo scadere del termine di legge qualora il ritardo dipenda dal mancato o ritardato avviamento da parte dell'ufficio competente.

## DIMISSIONI DEL MINORE

Il Ministero del lavoro ha pubblicato una nuova *Faq* sul proprio sito in merito alle particolarità delle dimissioni dei minorenni.

Il lavoratore minorenne che vuole dimettersi deve effettuare la trasmissione delle dimissioni in via telematica, ai sensi dell'articolo 26, D.Lgs. 151/2015, con l'assistenza di uno dei genitori, titolare della potestà genitoriale, o di chi ne fa legalmente le veci.

Qualora la trasmissione delle dimissioni avvenga per il tramite di uno dei soggetti abilitati ai sensi del comma 4 del citato articolo 26, tali soggetti, prima di procedere alla trasmissione telematica delle dimissioni, dovranno, oltre ad accertare l'identità del lavoratore minorenne, verificare che il soggetto che assiste il minore sia uno dei genitori, titolare della potestà genitoriale, o di chi ne fa legalmente le veci.

## IL MODELLO OT24 2019

L'Inail ha pubblicato sul proprio sito il nuovo modello OT24 2019, relativo agli interventi volti a migliorare la sicurezza sul lavoro realizzati nel 2018, da presentare entro il 28 febbraio 2019 per ridurre il premio annuale.

La riduzione del tasso medio di tariffa è determinata in relazione al numero dei lavoratori anno del periodo, secondo lo schema seguente:

Lavoratori - Anno	Riduzione %
Fino a 10	28
Da 11 a 50	18
Da 51 a 200	10
Oltre 200	5

L'azienda deve indicare sul modulo di domanda gli interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro che ha attuato nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda (2018), in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia. Gli interventi si presentano articolati nelle seguenti sezioni:

- A, Interventi di carattere generale;
- B, Interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale;
- C, Interventi trasversali;
- D, Interventi settoriali generali;
- E, Interventi settoriali.

All'interno di tali sezioni, gli interventi sono classificati in funzione della loro applicabilità all'intera azienda oppure a singole Pat. Ad ogni intervento è attribuito un punteggio. Per poter accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa è necessario aver effettuato interventi tali che la somma dei loro punteggi sia pari almeno a 100. L'Inail individua per ogni intervento la documentazione che ritiene probante l'attuazione dell'intervento dichiarato.

A pena di inammissibilità, entro il 28 febbraio 2019, la documentazione probante deve essere presentata unitamente alla domanda, utilizzando l'apposita funzionalità disponibile nei Servizi *on line*.