



STUDIO ANSALDI & ASSOCIATI

Marco Analdi - Antonella Bolla
CONSULENZA FISCALE E DEL LAVORO

SEGUICI SU



www.ansaldiassociati.it

www.marcoansaldicommercialista.it

14.08.2018

INFORMATIVA FISCALE DEL 14 AGOSTO 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 DIGNITA': le novità in materia FISCALE

E' stata pubblicata sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, la legge n. 96 del 9 agosto 2018 di conversione del D.L. n. 87/2018, **decreto Dignità**.

Di seguito una sintesi delle novità in materia fiscale.

Iperammortamento

Confermata la disposizione che subordina l'applicazione dell'iperammortamento alla condizione che il processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese, su cui si fonda l'agevolazione, riguardi **strutture produttive situate nel territorio nazionale**, ivi incluse le **stabili organizzazioni** di soggetti non residenti.

Si procede al **recupero dell'agevolazione** se, durante la sua fruizione, i **beni** vengono **ceduti a titolo oneroso** o destinati a strutture produttive **situate all'estero**, anche se appartenenti alla stessa impresa.

Entrata in vigore: 14 luglio 2018

Credito d'imposta ricerca e sviluppo

Vengono esclusi dal credito d'imposta per attività di ricerca e sviluppo (D.L. n. 145/2013) taluni costi di acquisto - anche in licenza d'uso - di **beni immateriali** connessi ad **operazioni infragruppo**. Si tratta, in particolare, di spese relative a competenze tecniche e privative industriali legate a un'invenzione industriale o biotecnologica, a una topografia di prodotto, a semiconduttori o a una nuova varietà vegetale, anche acquisite da fonti esterne.

Entrata in vigore: 14 luglio 2018

Redditometro

Stop agli accertamenti basati sul redditometro. In particolare, si modifica l'istituto dell'**accertamento sintetico del reddito complessivo**, introducendo il parere dell'**Istat** e delle associazioni maggiormente rappresentative dei consumatori.

Contestualmente viene **abrogato** il **D.M. 16 settembre 2015** contenente gli elementi necessari per effettuare l'accertamento. Tale decreto cessa di avere efficacia a decorrere dall'anno d'imposta **successivo a quello in corso al 31 dicembre 2015**.

Entrata in vigore: 14 luglio 2018, con effetto dall'anno di imposta 2016

Spesometro

La comunicazione dei dati delle fatture emesse e ricevute relative al terzo trimestre 2018 slitta al **28 febbraio 2019** (non più, quindi, entro il 30 novembre 2018).

Qualora si opti per la trasmissione con cadenza **semestrale**, i termini sono:

- dati primo semestre: entro il **30 settembre**;
- dati secondo trimestre: entro il **28 febbraio dell'anno**.

Entrata in vigore: 14 luglio 2018

Fattura elettronica carburanti

Slitta al **1° gennaio 2019**, l'**obbligo** di fattura elettronica per la cessione dei carburanti a soggetti IVA presso gli **impianti stradali di distribuzione**, mentre resta fissata al 1° luglio

2018 la norma secondo cui per detrarre l'IVA e dedurre i costi dei carburanti occorre pagare con **mezzi tracciabili** (art. 1, commi 922 e 923, della legge n. 205/2017).

Entrata in vigore: 1° gennaio 2019

Split payment

Confermata l'abolizione dello split payment o meccanismo della scissione dei pagamenti per i **compensi dei professionisti**, ossia per le prestazioni di servizi rese alle Pubbliche amministrazioni i cui compensi sono **assoggettati a ritenute alla fonte**.

Entrata in vigore: 14 luglio 2018

Compensazione crediti PA con cartelle esattoriali

Con una disposizione introdotta in sede di conversione in legge, viene estesa anche al **2018** la possibilità di **compensare le cartelle esattoriali** in favore delle **imprese titolari di crediti commerciali e professionali** non prescritti, certi, liquidi ed esigibili, maturati nei confronti della Pubblica amministrazione e certificati secondo le modalità previste dalla normativa vigente, con riferimento ai carichi affidati agli agenti della riscossione entro il 31 dicembre 2017.

Entrata in vigore: 12 agosto 2018

Società sportive lucrative

Soppresse le norme introdotte dalla legge di Bilancio 2018 in base alle quali le attività sportive dilettantistiche potevano essere esercitate anche da **società sportive dilettantistiche con scopo di lucro**.

Al contempo sono abrogate le **agevolazioni fiscali** a favore delle stesse introdotte dalla medesima legge (in particolare, era previsto l'abbattimento del 50% dell'IRES). Inoltre:

- si **abroga** la disciplina dei **contratti di collaborazione coordinata e continuativa** stipulati dalle società sportive dilettantistiche aventi scopo di lucro;
- si **ripristina** la normativa in materia di uso e gestione di impianti sportivi vigente prima delle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2018.

Entrata in vigore: 12 agosto 2018

Stretta sui giochi e aumento del PREU

E' **vietata** qualsiasi forma di **pubblicità**, anche indiretta, relativa a giochi o scommesse, nonché al gioco d'azzardo; tale divieto, dal 1° gennaio 2019, si estende anche alle **sponsorizzazioni**.

La **sanzione amministrativa pecuniaria**, in caso di violazione del divieto, è pari al 20% (5% nel testo originario del D.L.) del valore della sponsorizzazione o della pubblicità e, in ogni caso, non inferiore a 50 mila euro per ogni violazione.

Viene **rimodulato il PREU** che è fissato nelle seguenti percentuali:

- 19,25% e 6,25% dell'ammontare delle somme giocate, **dal 1.9.2018 al 30.4.2019**;
- 19,6% e 6,65% dell'ammontare delle somme giocate, **dal 1° maggio 2019**;
- 19,68% e 6,68% dell'ammontare delle somme giocate, **dal 1° gennaio 2020**;
- 19,75% e 6,75% dell'ammontare delle somme giocate, **dal 1° gennaio 2021**;
- 19,6% e 6,6% dell'ammontare delle somme giocate, a decorrere **dal 1° gennaio 2023**.

Entrata in vigore: 14 luglio 2018

DECRETO DIGNITA': le novità in materia LAVORO

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della legge di conversione (G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, la legge n. 96 del 9 agosto 2018), il **decreto Dignità** trova la sua impostazione definitiva.

Di seguito una sintesi delle principali novità in materia lavoro.

Lavoro a tempo determinato

Il rapporto di lavoro a termine può avere una durata non superiore a 24 mesi. Tale limite si applica al singolo contratto così come anche alle successioni di contratti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, a prescindere dai periodi di interruzione intercorsi tra un contratto e l'altro.

Confermata la possibilità di stipulare un ulteriore contratto di lavoro a termine della durata massima di 12 mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente, alla presenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. In caso di durata superiore a 12 mesi il datore di lavoro deve dimostrare la sussistenza di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività e non programmabili.

Su proroghe e rinnovi si prevede che:

- il contratto possa essere rinnovato solo in presenza di legittima causale
- il contratto possa essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente a fronte delle susseguite causali.

Fermo restando il limite pari a 24 mesi complessivi, il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato fino ad un massimo di 4 volte.

Le nuove regole introdotte dal decreto non si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati prima del 14 luglio 2018, né alle proroghe e ai rinnovi di tali contratti.

Entrata in vigore:

- 14 luglio 2018 per i contratti stipulati successivamente
- 1° novembre 2018 per rinnovi e proroghe stipulati successivamente

Bonus occupazione giovani

Introdotta un incentivo per l'occupazione giovanile stabile riservato ai datori di lavoro privato che, negli anni 2019 e 2020, assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età. Deve trattarsi di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

La possibilità di fruire dell'incentivo si estende anche alla stabilizzazione del contratto a tempo determinato.

Lo sgravio è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, in misura pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Entrata in vigore: 1° gennaio 2019

Somministrazione di lavoro

Ai contratti di somministrazione stipulati a tempo determinato si applicano le nuove regole vigenti per contratti a termine, inclusa la maggiorazione del contributo addizionale a carico del datore di lavoro.

Entrata in vigore: dal 14 luglio 2018

Viene innalzato al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio 2018, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Reintrodotta la sanzione di somministrazione fraudolenta. Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Entrata in vigore: 12 agosto 2018

Prestazioni occasionali

Tornano fruibili i voucher, ma solo per il settore agricolo, per alberghi e strutture ricettive che occupano fino a 8 dipendenti e per gli enti locali, previa comunicazione di data e numero di ore di lavoro presunte da effettuarsi per un arco temporale massimo pari a 10 giorni di utilizzo. In particolare, nel settore agricolo, il limite massimo di 4 ore continuative di prestazione può essere commisurato con riferimento al suddetto arco temporale, anziché alla singola giornata.

I voucher possono essere usati solo per pagare "le prestazioni rese da pensionati, studenti under 25, disoccupati e percettori del reddito di inclusione o di altre forme di sostegno al reddito".

Entrata in vigore: 12 agosto 2018

Indennità di licenziamento ingiustificato

In caso di licenziamenti nulli nonché di licenziamenti per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, si prevede, a carico del datore di lavoro, un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo che va da un minimo di 6 ad un massimo di 36 mensilità.

Entrata in vigore: 14 luglio 2018

Contributo NASpl per i contratti a tempo determinato

La riforma Fornero, nell'ambito dell'introduzione delle norme sulla NASpl, ha disposto che ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il decreto Dignità aumenta di un ulteriore 0,5% tale contributo, a decorrere dal secondo rinnovo.

Entrata in vigore: 14 luglio 2018

Centri per l'impiego

La legge prevede l'obbligo per le regioni, per il triennio 2019-2021, di destinare una quota delle proprie facoltà assunzionali al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego, al fine di garantirne la piena operatività.

Entrata in vigore: 12 agosto 2018

Limiti alla delocalizzazione delle imprese beneficiarie di aiuti

Il decreto Dignità detta nuove regole anti-delocalizzazione, introducendo, per le imprese che abbiano ottenuto dallo Stato aiuti per impiantare, ampliare e sostenere le proprie attività economiche, un vincolo di mantenimento obbligatorio delle attività agevolate di 5 anni.

In caso di trasferimento dell'attività economica in Stati fuori dall'Unione europea e non aderenti allo Spazio Economico Europeo, l'impresa beneficiaria decade dal beneficio concesso nel caso di delocalizzazione entro 5 anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata ed, inoltre, è sottoposta a una sanzione amministrativa pecuniaria di importo da 2 a 4 volte quello dell'aiuto fruito.

Entrata in vigore: 14 luglio 2018

Salvaguardia dei livelli occupazionali

In merito alla tutela dei lavoratori assunti con incentivi ed agevolazioni, si prevede la decadenza dal beneficio qualora una impresa italiana o estera, operante nel territorio nazionale, che beneficia di misure di aiuti di Stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale, fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, riduca in misura superiore al 50 per cento i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei 5 anni successivi alla data di completamento dell'investimento.

Entrata in vigore: 12 agosto 2018

CREDITO DI IMPOSTA SPESE DI PUBBLICITA'

Publicato in Gazzetta ufficiale l'atteso decreto per fruire del credito di imposta sulle spese sostenute

A distanza di parecchi mesi dalle tempistiche previste dal Dipartimento per l'informazione e per l'editoria è stato pubblicato in Gazzetta ufficiale il decreto per il riconoscimento degli incentivi fiscali relativi agli investimenti pubblicitari incrementali su quotidiani, periodici e sulle emittenti televisive e radiofoniche locali.

Gli investimenti che danno diritto al credito d'imposta sono quelli che consistono **nell'acquisto di spazi pubblicitari e di inserzioni**: l'effettività del sostenimento delle spese deve risultare da apposita attestazione rilasciata dai soggetti legittimati a rilasciare il visto di conformità dei dati esposti nelle dichiarazioni fiscali, ovvero dai soggetti che esercitano la revisione legale dei conti.

L'istanza da presentare telematicamente è già disponibile sul sito web dell'Agenzia delle entrate ed è denominata "Comunicazione per la fruizione del credito d'imposta per gli investimenti pubblicitari incrementali" ma potrà essere spedita solo dal 22 settembre 2018.

“PROROGA DI FERRAGOSTO”: VERSAMENTI SOSPESI FINO AL 20 AGOSTO 2018

Da alcuni anni a questa parte è operativa la cosiddetta “proroga di Ferragosto”, ossia la sospensione degli adempimenti e dei versamenti tributari la cui scadenza originaria è fissata dal 1° al 20 agosto.

Detto rinvio dei termini di pagamento avviene senza alcuna maggiorazione rispetto a quanto originariamente dovuto e riguarda i versamenti da effettuarsi ai sensi degli articoli 17 e 20, comma 4, D.Lgs. 241/1997, ovvero imposte, contributi Inps e altre somme a favore di Stato, Regioni, Comuni o Enti Previdenziali, nonché ritenute e versamenti dei premi Inail.

I pagamenti da effettuarsi con altre modalità – come nel caso di utilizzo del modello F23 (ad esempio, per versare imposta di registro, catastale, bollo, etc.) – sono dovuti alle prescritte scadenze senza beneficiare della presente proroga.

DAL 1° AGOSTO OPERA LA SOSPENSIONE FERIALE DEI TERMINI

Anche per il 2018 parte dal 1° agosto il c.d. periodo feriale, ovvero il lasso temporale durante il quale, ai sensi della L. n.742/69, si determina la sospensione dei termini relativi ai **procedimenti di giustizia civile, amministrativa e tributaria**.

Secondo la norma il decorso dei termini processuali relativi alle giurisdizioni ordinarie e a quelle amministrative è sospeso di diritto dal 1° al 31 agosto di ciascun anno e riprende a decorrere dalla fine del periodo di sospensione.

Ove il decorso abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine di detto periodo.

Ne consegue che:

- i termini già decorsi prima di tale periodo si interrompono e restano sospesi sino al 31 agosto compreso;
- i termini che decorrono durante tale periodo sono di fatto differiti al 1° settembre.

La sospensione, tuttavia, non opera per tutti gli adempimenti ed è quindi necessario analizzare caso per caso. Di seguito l’elenco dei procedimenti che sono sospesi.

Termini sospesi
Proposizione ricorso e reclamo
Costituzione in giudizio (presentazione del ricorso alla Commissione tributaria)
Deposito di memorie e documenti
Proposizione appello
Definizione degli atti in acquiescenza
Definizione delle sole sanzioni in misura ridotta, proseguendo la lite sul tributo, oppure definizione dell’atto di contestazione o irrogazione delle sanzioni

FATTURA ELETTRONICA: le notifiche di scarto

La trasmissione delle fatture elettroniche viene effettuato al Sistema di Interscambio che provvede ad effettuare controlli di tipo formale e successivamente ad inoltrare le fatture elettroniche al cessionario o committente.

Nel caso di scarto del documento il cedente/prestatore si deve attivare per correggere l'anomalia e procedere all'emissione del documento.

L'Agenzia delle Entrate, con il provvedimento, n. 89757/2018 prevede che l'emittente ha a disposizione 5 giorni lavorativi, rispetto allo scarto, per emettere la fattura.

LOCAZIONI BREVI: comunicazione entro il 20 agosto

Il 20 agosto scade il termine per l'invio della comunicazione relativa ai contratti di locazione breve stipulati a partire del 1° giugno 2017.

Inizialmente era previsto che l'adempimento dovesse effettuarsi lo scorso 30 giugno; tuttavia, le specifiche tecniche per effettuare l'invio sono state pubblicate solo il 12 giugno 2018; pertanto, al fine di consentire agli operatori di recepire la novità, il termine è stato prorogato di 60 giorni dalla pubblicazione delle suddette specifiche.

ACCORDO PER IL CREDITO 2015**Firmata la proroga della validità dell'accordo dal 31 luglio 2018 al 31 ottobre 2018**

L'ABI ha concordato con le altre parti firmatarie dell'Accordo per il Credito 2015 la proroga dal 31 luglio 2018 al 31 ottobre 2018 del termine ultimo per presentare le istanze per fruire di una delle misure previste, tra le quali la sospensione del pagamento delle quote capitale delle rate dei mutui e dei leasing e l'allungamento della durata dei mutui chirografari e ipotecari. Le associazioni hanno avviato i lavori per un nuovo Protocollo di intesa sul credito alle piccole e medie imprese, alla luce delle nuove regole europee in materia bancaria.

IPER AMMORTAMENTO: nuovi chiarimenti

Il MISE, con la circolare 1° agosto 2018, n. 295485, ha fornito nuove indicazioni in merito all'iperammortamento, con specifico riferimento alla caratteristica obbligatoria dell'"interconnessione ai sistemi informatici di fabbrica con caricamento da remoto di istruzioni e/o part program".

Per alcuni beni strumentali del primo gruppo dell'allegato A della legge di Bilancio 2017 il vincolo dell'interconnessione potrebbe risultare non necessario o non rilevante sul piano strettamente tecnico.

Nella circolare si puntualizza che, per queste specifiche fattispecie di beni per l'applicazione della disciplina agevolativa non è necessario che il bene sia in grado di ricevere in ingresso istruzioni e/o part program riguardanti lo svolgimento di una o più sequenze di attività identificate, programmate e/o dettate esternamente, è sufficiente che sia in grado di trasmettere dati in uscita, funzionali, a titolo esemplificativo, a soddisfare i requisiti ulteriori di telemanutenzione e/o telediagnosi e/o controllo in remoto e di monitoraggio continuo delle condizioni di lavoro e dei parametri di processo.

ENEA: trasmissione dei dati degli interventi edilizi che danno diritto alla detrazione del 50%

Il nuovo obbligo introdotto dalla Legge di Bilancio per il 2018 di trasmissione all'ENEA dei dati dei lavori edilizi e tecnologici conclusi in data successiva al 1° gennaio 2018, che comportano un risparmio energetico o prevedono l'uso di fonti rinnovabili di energia, sarà operativo nel mese di settembre 2018.

A partire dalla data di apertura del sito saranno resi noti i dettagli operativi sui dati da trasmettere e su quali sono i lavori per i quali sarà obbligatorio l'invio della comunicazione ENEA per fruire della detrazione del 50%.

Il termine di 90 giorni per l'effettuazione della comunicazione, per i lavori già ultimati dal 1° gennaio 2018 scorso, decorrerà dalla data di apertura del portale.

“BENI SIGNIFICATIVI” E ALIQUOTA IVA RIDOTTA: ARRIVANO CHIARIMENTI DALL'AGENZIA

L'ultima legge di Bilancio per l'anno 2018 (la L. 205/2017), in tema di interventi edilizi, ha previsto con una norma di interpretazione autentica che :

“la fattura emessa ai sensi dell'articolo 21 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, dal prestatore che realizza l'intervento di recupero agevolato deve indicare, oltre al servizio che costituisce l'oggetto della prestazione, anche i beni di valore significativo, individuati con il predetto decreto del Ministro delle finanze 29 dicembre 1999, che sono forniti nell'ambito dell'intervento stesso. [...]”

Tale distinta indicazione ha l'evidente finalità di consentire una puntuale verifica della corretta applicazione dell'aliquota agevolata: infatti, qualora il valore del bene significativo sia superiore alla metà del corrispettivo pattuito per l'intero intervento, l'aliquota ridotta del 10% si applica solo al corrispettivo della prestazione aumentato della differenza tra il corrispettivo complessivo e il valore del bene significativo.

Con la recente **circolare n. 15/E del 12 luglio** scorso l'Agenzia delle entrate è intervenuta in modo specifico su tale disciplina che prevede appunto la possibile applicazione dell'Iva agevolata al 10% per i lavori edili di manutenzione su edifici a destinazione abitativa. Tra queste conferme va certamente ricordata la necessità – al fine di poter cogliere l'agevolazione dell'aliquota ridotta - di indicare il prezzo del bene significativo nella fattura, anche nel caso in cui il relativo costo risulti essere inferiore rispetto al valore del servizio, con la conseguenza che tutto l'intervento viene assoggettato all'aliquota agevolata del 10%.

I beni “significativi” tassativamente indicati dal D.M. 29/12/1999

- ascensori e montacarichi;
- infissi esterni ed interni;
- caldaie;
- videocitofoni;
- apparecchiature di condizionamento e riciclo dell'aria;
- sanitari e rubinetterie da bagno;
- impianti di sicurezza.

IL REGIME SANZIONATORIO DEL DIVIETO DI PAGARE LE RETRIBUZIONI IN CONTANTI

L'INL, con nota n. 5828 del 4 luglio 2018, ha fornito ulteriori precisazioni in merito al calcolo della sanzione amministrativa in caso di violazione al divieto di pagamento in contanti delle retribuzioni.

Si ricorda che la violazione di tale precetto prevede una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una **somma da 1.000 a 5.000 euro**.

In particolare, con la predetta nota è stato evidenziato come la formulazione del precetto lasci intendere che il regime sanzionatorio sia riferito alla totalità dei lavoratori in forza presso il singolo datore di lavoro.

Conseguentemente, la determinazione della sanzione non deve tenere conto del numero dei lavoratori coinvolti, quanto, piuttosto, in presenza di pagamenti mensili, del numero dei mesi per i quali si è protratto l'illecito.

A titolo esemplificativo: qualora la violazione si sia protratta per 3 mensilità in relazione a 2 lavoratori, la sanzione – calcolata ai sensi dell'articolo 16, L. 689/1981 – sarà pari a: euro 1.666,66 x 3 (mesi) = euro 5.000.

CONSEGUENZE DI APPALTI ILLECITI

Con la circolare n. 10/2018, l'INL ha fornito indicazioni di carattere operativo, valide per gli accertamenti futuri e quelli non ancora definiti, sull'ipotesi in cui, nell'ambito di un appalto non genuino, siano riscontrate inadempienze retributive e contributive nei confronti dei lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'appalto, con particolare riguardo a come debbano essere calcolate la contribuzione e la retribuzione dovuta e quali siano le modalità da seguire per il relativo recupero nei confronti degli operatori economici interessati.

Si ricorda che le fattispecie di reato riguardanti le ipotesi di appalto privo dei requisiti previsti sono state oggetto di depenalizzazione e che, pertanto, le stesse sono considerate illeciti amministrativi per i quali si applica la sanzione amministrativa di **50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro** sia nei confronti dello pseudo-appaltatore che nei confronti del committente/utilizzatore.

Tali sanzioni si applicano anche qualora l'appalto illecito sia stato posto in essere al fine di eludere, in tutto o in parte, i diritti dei lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo, stante l'abrogazione del reato di somministrazione fraudolenta.

In tali ipotesi è esclusa la possibile applicazione delle sanzioni per lavoro nero e delle altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro perché esiste una "tracciabilità" del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti retributivi e contributivi, anche se facenti capo a un datore di lavoro che non è l'effettivo utilizzatore delle prestazioni.

I principi illustrati dall'INL trovano applicazione nell'intera filiera degli appalti e anche nei casi di affidamento dell'esecuzione dell'appalto da parte del consorzio a società consorziata.

RIVALUTATE LE SANZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Si informano i Signori Clienti che l'INL, ai sensi dell'articolo 306, comma 4-bis, D.Lgs. 81/2008, con il D.D. 12 del 6 giugno 2018 ha decretato la rivalutazione sanzioni concernenti violazioni in materia di salute e sicurezza. In particolare

- le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro;
- le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal D.Lgs. 81/2008 nonché da atti aventi forza di legge;

sono rivalutate, a decorrere dal 1° luglio 2018, nella misura dell'1,9%.

Con successiva lettera circolare del 22 giugno 2018, l'INL ha fornito i seguenti chiarimenti:

- l'incremento dell'1,9% va calcolato sugli importi delle sanzioni attualmente vigenti e, non essendo previsto, non va applicato alcun arrotondamento;
- l'incremento si applica esclusivamente alle ammende e alle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate per le violazioni commesse successivamente al 1° luglio 2018.

L'attuale disciplina non prevede arrotondamenti sull'ammontare finale dell'ammenda e della sanzione amministrativa incrementata dell'1,9% e, pertanto, non va applicato alcun arrotondamento delle cifre risultanti dal calcolo.

MISURE DI SICUREZZA NELL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Con l'interpello n. 4/2018, la Commissione in materia di salute e sicurezza sul lavoro fornisce il proprio parere in merito all'applicazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro nel caso di percorsi di alternanza scuola-lavoro o di tirocini formativi presso lavoratori autonomi non inquadrabili come datori di lavoro.

La Commissione, dopo una disamina della normativa, ritiene che, per le modalità di applicazione della normativa per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro agli studenti in regime di alternanza scuola-lavoro, dovrà farsi riferimento alla specifica disciplina contenuta nel richiamato articolo 5, D.l. 195/2017, in combinato disposto con le previsioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni.

È opportuno, quindi, ricordare che gli studenti impegnati nei percorsi in regime di alternanza dovranno ricevere preventivamente dall'istituzione scolastica una formazione generale in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tale formazione sarà certificata e riconosciuta a tutti gli effetti ed è integrata con la formazione specifica che gli studenti ricevono all'ingresso nella struttura ospitante, fatta salva la possibilità di regolare, nella convenzione tra quest'ultima e l'istituzione scolastica, il soggetto a carico del quale gravano gli eventuali oneri conseguenti.

Agli studenti in regime di alternanza è garantita la sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa vigente. Nei casi in cui la sorveglianza sanitaria si renda necessaria, la stessa è a cura delle aziende sanitarie locali, fatta salva la possibilità di regolare, nella convenzione tra queste ultime e l'istituzione scolastica, il soggetto a carico del quale gravano gli eventuali oneri ad essa conseguenti.

MANCATI RIENTRI DALLE FERIE PER MALATTIA E FRUIZIONE NON AUTORIZZATA DELLE FERIE

In molti casi il lavoratore dipendente non rientra dal periodo di ferie annuali principalmente per due motivi: l'insorgenza di malattia durante il periodo di vacanza o il non autorizzato prolungamento delle ferie, spesso per i lavoratori stranieri che si recano nel Paese di origine.

Malattia

⇒ Effetti della malattia sulle ferie

Nel caso in cui il lavoratore subordinato si ammali prima della fruizione delle ferie, queste verranno godute successivamente. Nel caso in cui, invece, l'evento morboso insorga durante il periodo di fruizione delle ferie, in genere si determina la sospensione dello stesso, senza che si verifichi il prolungamento automatico.

⇒ Sospensione delle ferie

La sospensione delle ferie è limitata alle sole patologie che risultino incompatibili con il godimento delle stesse, ad esempio elevati stati febbrili, ricoveri ospedalieri, ingessature di grandi articolazioni, malattie gravi di apparati e organi. Pertanto deve essere valutata la specificità della malattia in relazione alla funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche e rigenerazione propria delle ferie.

⇒ Adempimenti del lavoratore e del datore di lavoro

Il lavoratore, per convertire il titolo della sua assenza da ferie in malattia, è tenuto a:

- comunicare al datore di lavoro, nei tempi e con le modalità stabilite dal contratto collettivo, la sopravvenienza della malattia;
- inviare il protocollo del certificato medico attestante lo stato di malattia, nei termini previsti da legge e contratto collettivo, al datore di lavoro.

La sospensione decorrerà a partire dalla data di ricevimento della comunicazione da parte del datore di lavoro.

La comunicazione del dipendente è sufficiente a determinare la conversione delle ferie in malattia, ma il datore di lavoro può provare attraverso i previsti controlli sanitari, che la malattia non pregiudica la finalità delle ferie.

Malattia del bambino

La malattia del bambino che comporti il ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento per i medesimi periodi previsti per gli ordinari congedi per malattia del bambino.

Fruizione non autorizzata delle ferie

Qualora il lavoratore rientri in ritardo dalle ferie e non avvisi l'azienda del ritardo né produca documenti giustificativi, nella maggior parte dei casi si è costretti a intervenire disciplinarmente; il mancato rientro dalle ferie, infatti, è sanzionato come assenza ingiustificata da quasi tutti i contratti collettivi. Tale sanzione disciplinare può essere comminata solo al termine di un procedimento disciplinare. Infatti è necessario considerare:

- le disposizioni del contratto collettivo in materia di assenze ingiustificate, poiché molti contratti collettivi contemplano la fattispecie del mancato rientro dalle ferie e prevedono la relativa sanzione;
- le disposizioni del contratto collettivo in materia di procedimenti disciplinari, poiché alcuni contratti collettivi prevedono tempi più ampi, rispetto a quelli legali, per la presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore;
- che la contestazione deve essere tempestiva e specifica e deve contenere l'indicazione che il lavoratore, a seconda dei casi, non ha avvisato l'azienda né ha giustificato il mancato rientro o lo ha fatto con ritardo;
- la scelta del mezzo attraverso il quale si porta a conoscenza del lavoratore la contestazione disciplinare.

Si forniscono di seguito alcuni *fac-simile* utili in tali evenienze.



Fac simile 1: interruzione delle ferie per malattia

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie determinata dall'insorgenza di malattia, nel ricordarle l'obbligo di presenza presso il suo domicilio al fine di consentire eventuali controlli sanitari durante le fasce orarie di reperibilità, la informiamo che a guarigione avvenuta:

- è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate ed il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile
- potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo fino al _____. Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data _____



Fac simile 2: interruzione delle ferie per malattia del figlio

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia del figlio

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie a seguito di malattia comportante il ricovero di Suo figlio, avente età inferiore a 8 anni, la informiamo che:

- è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate e il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile
- potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo fino al _____

Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data _____



Fac simile 3: lettera di contestazione degli addebiti

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: lettera di contestazione

Ai sensi dell'art.7, L. n.300/70 e delle disposizioni contrattuali, Le contestiamo quanto segue:

Lei è risultato assente dal lavoro dal _____ al _____, al termine del suo periodo di ferie previsto fino al _____.

Di tale assenza Lei non ci ha avvertito, né tanto meno ha prodotto idonea documentazione giustificatrice.

Facciamo inoltre notare che la Sua assenza sta creando disagi alla scrivente che si trova costretta all'ultimo momento ad adottare gli accorgimenti organizzativi necessari per procedere alla Sua sostituzione e atti a garantire la continuità del lavoro.

Alla luce di quanto sopra, Le notificiamo lettera di richiamo, invitandoLa a volerci fornire Sue eventuali giustificazioni in merito, entro _____ giorni dalla data di ricevimento della presente, riservandoci di adottare nei Suoi confronti i provvedimenti disciplinari previsti dalla normativa vigente. (In caso di recidiva citare i precedenti).

Firma datore di lavoro
