

## PROMEMORIA E AGGIORNAMENTO FISCALE E CONTABILE

**N° 4/2019 DEL 28 FEBBRAIO 2019**

### PROROGHE FISCALI: RINVIATE ANCHE LE LIPE AL 10 APRILE 2019

Il decreto del Presidente del Consiglio firmato dal ministro dell'Economia e delle Finanze il 25 febbraio 2019 (ma reso il 27 febbraio) prevede, oltre alla preannunciata proroga al 30 aprile 2019 per l'invio dell'ultimo Spesometro 2018 e del primo Esterometro 2019, anche la proroga al 10 aprile 2019 per l'invio delle comunicazioni dei dati della liquidazione Iva del quarto trimestre 2018 (LIPE) e al 16 maggio 2019, con la maggiorazione dello 0,4% a titolo di interessi, dei versamenti dell'Iva per la vendita a distanza con uso di interfaccia tecnologiche di tablet, pc e console.

### SCADENZA AL 7 MARZO PER L'INVIO TELEMATICO DELLA CERTIFICAZIONE UNICA (CU2019)

Entro **giovedì 7 marzo 2019**, i sostituti d'imposta devono trasmettere le CU2019 per redditi di lavoro dipendente, equiparati ed assimilati, redditi di lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi, in via telematica all'Agenzia delle Entrate. Gli stessi sono inoltre tenuti a rilasciare le predette certificazioni ai percipienti, mediante invio postale o consegna diretta, **entro il prossimo 1° aprile (il 31 marzo cade di domenica)**.

È prevista una sanzione pari a **100 euro per ciascuna certificazione errata, omessa o tardiva**. In caso di errata trasmissione, la sanzione non si applica se l'errore viene ravveduto entro i 5 giorni successivi alla scadenza.

Si ricorda che anche quest'anno la trasmissione delle Certificazioni Uniche dei redditi esclusi dal modello 730 potrà essere effettuata entro il termine di presentazione dei quadri riepilogativi del modello 770 (ST, SV, SX, SY) e quindi **entro il 31 ottobre 2019**.

### LA TASSA DI VIDIMAZIONE 2019 DEI LIBRI SOCIALI

Entro il 18 marzo (il 16 cade di sabato):

- le società di capitali,
- le società consortili,
- le aziende speciali degli enti locali (e i consorzi costituiti fra gli stessi),
- gli enti commerciali,

devono provvedere al versamento della tassa di concessione governativa relativa alla vidimazione dei libri sociali.

Sono escluse dal pagamento della tassa di concessione governativa (ma soggette ad imposta di bollo in misura doppia da applicare sulle pagine del libro giornale e del libro degli inventari):

- le società di persone,
- le società cooperative,
- le società di mutua assicurazione,
- gli enti non commerciali,
- le società di capitali sportive dilettantistiche.

La tassa è determinata forfettariamente in base al capitale sociale e a prescindere dal numero dei libri sociali tenuti e dalle relative pagine. La misura della tassa anche per il 2019 sarà di:

- **309,87 euro** per la generalità delle società;
- **516,46 euro** per le società con capitale sociale all'1° gennaio 2019 superiore a 516.456,90 euro.

Il modello di versamento della tassa di concessione governativa dovrà essere esibito alla Camera di Commercio (o agli altri soggetti abilitati alla vidimazione) in occasione di ogni richiesta di vidimazione dei libri sociali successiva al termine di versamento del 18 marzo 2019.

Le società neocostituite devono versare la tassa di concessione governativa con bollettino postale. I versamenti per le annualità successive devono essere effettuati esclusivamente mediante **modello F24 (codice tributo 7085 - Tassa annuale vidimazione libri sociali)**.

L'omesso versamento della tassa annuale è punito con la **sanzione amministrativa corrispondente dal 100 al 200% della tassa medesima e, in ogni caso, non inferiore a 103 euro**.

### DIVIETO DI FATTURA ELETTRONICA PER LE PRESTAZIONI SANITARIE

Il Decreto "Semplificazioni", D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge il 7 febbraio 2019 ed in vigore dal 13 febbraio 2019, ha stabilito che le prestazioni sanitarie effettuate verso soggetti privati sono da certificarsi esclusivamente con emissione di fattura analogica, indipendentemente dalla circostanza che ad effettuare le prestazioni siano soggetti tenuti all'invio dei dati al Sistema Tessera Sanitaria o meno.

Per l'anno 2019 anche gli operatori sanitari non tenuti all'invio dei dati al Sistema tessera sanitaria, ad esempio i podologi, fisioterapisti, logopedisti, non devono quindi emettere le fatture elettroniche per le prestazioni sanitarie rese nei confronti delle persone fisiche. Lo ha precisato l'Agenzia delle Entrate con la Faq n. 59 pubblicata il 26 febbraio 2019 sul proprio sito.

**Il divieto di fatturazione elettronica**, per l'anno 2019, diversamente da quanto era stato stabilito, **è stato infatti esteso anche ai soggetti che non sono tenuti all'invio dei dati al Sistema tessera sanitaria, con riferimento alle fatture relative alle prestazioni sanitarie effettuate nei confronti delle persone fisiche.**

Tali operatori sanitari, pertanto, devono continuare ad emettere le fatture per le prestazioni sanitarie rese nei confronti dei consumatori finali in formato cartaceo.

#### **I "VANTAGGI ECONOMICI" OTTENUTI DALLA P.A. DA INDICARE NEL BILANCIO 2018**

La Legge 4 agosto 2017, n. 124 – articolo 1, commi 125-129, ha introdotto una serie di **obblighi di pubblicità e trasparenza** a carico di una pluralità di soggetti che intrattengono rapporti economici con le PP.AA. o con altri soggetti pubblici o con i soggetti di cui all'art.2-bis del d.lgs n.33/2013.

Più specificamente, i destinatari dell'obbligo possono essere raggruppati in due categorie:

- le associazioni di protezione ambientale a carattere nazionale e quelle presenti in almeno cinque Regioni individuate con decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare; le associazioni dei consumatori e degli utenti rappresentative a livello nazionale; le associazioni e le fondazioni, nonché tutti i soggetti che hanno assunto la qualifica di ONLUS.
- le imprese.

Per i soggetti rientranti nella prima categoria, l'articolo 1, comma 125 prevede la **pubblicazione, nei propri siti o portali digitali, delle informazioni relative a sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque a vantaggi economici di qualunque genere ricevuti nel periodo considerato superiori a 10 mila euro.**

**Per le imprese, l'adempimento di tale obbligo avviene attraverso la pubblicazione di tali informazioni nella nota integrativa del bilancio di esercizio e nella nota integrativa del bilancio consolidato, ove esistente.** L'articolo 1, comma 125, terzo periodo, della L. 124/2017 prevede, **con decorrenza dall'esercizio 2018:** *"le imprese che ricevono sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque vantaggi economici di qualunque genere dalle pubbliche amministrazioni e dai soggetti di cui al primo periodo sono tenute a pubblicare tali importi nella nota integrativa del bilancio di esercizio e nella nota integrativa dell'eventuale bilancio consolidato. L'inosservanza di tale obbligo comporta la restituzione delle somme ai soggetti eroganti entro tre mesi dalla data di cui al periodo precedente"*. Il successivo comma 127 prevede che *"al fine di evitare l'accumulo di informazioni non rilevanti, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 125 e 126 non sussiste ove l'importo delle sovvenzioni, dei contributi, degli incarichi retribuiti e comunque dei vantaggi economici di qualunque genere ricevuti dal soggetto beneficiario sia inferiore a 10.000 euro nel periodo considerato"*.

La nuova tassonomia XBRL prevede un nuovo campo specifico per tale indicazione che dovrà essere fornita anche dalle società che redigono il "micro" bilancio ex articolo 2435-ter C.C. (sebbene per le stesse non sia previsto l'obbligo di presentazione della Nota integrativa).

Il Ministero del Lavoro ha recentemente pubblicato la [circolare 2/2019](#) con la quale ha precisato

- che sono da ritenere **vantaggi economici da pubblicare:**
  - contributi, sovvenzioni, sostegni a vario titolo ricevuti dalle Pubbliche Amministrazioni ed enti assimilati (società controllate dalla PA). In tal caso si tratta di somme ricevute senza alcuna controprestazione e quindi in assenza di un sinallagma contrattuale;
  - somme erogate dalla P.A. a titolo di corrispettivo *"cioè di una controprestazione che costituisce il compenso per il servizio effettuato o per il bene ceduto (come avviene nei rapporti contrattuali), in quanto traenti titolo da un rapporto giuridico caratterizzato, sotto il profilo causale, dall'esistenza di uno scambio"*.
- che devono essere pubblicate tutte le somme effettivamente ricevute nell'anno solare precedente *"indipendentemente dall'anno di competenza cui le medesime somme si riferiscono"* (e quindi che va applicato il principio di cassa);
- che il limite di esonero (10.000 euro) vada inteso in senso cumulativo e si riferisca cioè al totale dei vantaggi pubblici ricevuti e non alla singola erogazione;
- che la norma si applichi anche ai casi nei quali le somme erogate dalla P.A. abbiano la natura di un corrispettivo, cioè di una controprestazione che costituisce il compenso per il servizio effettuato o per il bene ceduto (come avviene nei rapporti contrattuali), in quanto traenti titolo da un rapporto giuridico caratterizzato, sotto il profilo causale, dall'esistenza di uno scambio;
- che l'attribuzione del vantaggio da parte della P.A. possa avere ad oggetto non soltanto risorse finanziarie, ma anche risorse strumentali (come nel caso di un rapporto di comodato di un bene mobile o immobile): ai fini della prescritta indicazione della quantificazione del vantaggio economico assegnato, si dovrà fare riferimento al valore dichiarato dalla pubblica amministrazione che ha attribuito il bene in questione.

#### **IL NUOVO CODICE DELLA CRISI D'IMPRESA E DELL'INSOLVENZA PUBBLICATO IN G.U.**

Il nuovo Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza, DLgs. 12 gennaio 2019 n. 14, attuativo della legge delega n. 155/2017 per la riforma delle procedure concorsuali, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 14 febbraio 2019 (GU Serie Generale n.38 del 14-02-2019 – Suppl. Ordinario n. 6).

Entrerà in vigore tra 18 mesi (il 15/08/2020) ma prevede anche una serie di effetti anticipati.

Il Codice ha l'obiettivo di riformare in modo organico la disciplina delle procedure concorsuali, con due principali finalità: consentire una diagnosi precoce dello stato di difficoltà delle imprese e salvaguardare la capacità imprenditoriale di coloro che vanno incontro a un fallimento di impresa dovuto a particolari contingenze.

Una delle principali novità riguarda la nomina dell'organo di controllo o del revisore nelle società a responsabilità limitata, che diventa obbligatoria quando la società:

- sia tenuta alla redazione del bilancio consolidato;
- controlli una società obbligata alla revisione legale dei conti;
- abbia superato per due esercizi consecutivi almeno uno dei seguenti limiti:
  - a. totale dell'attivo dello stato patrimoniale: 2 milioni di euro;
  - b. ricavi delle vendite e delle prestazioni: 2 milioni di euro;
  - c. dipendenti occupati in media durante l'esercizio: 10 unità.

L'obbligo cessa quando, per tre esercizi consecutivi, non sia stato superato alcuno dei limiti indicati.

Queste nuove norme (modifiche all'articolo 2477 del codice civile) entreranno in vigore il trentesimo giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale ma "Le società a responsabilità limitata e le società cooperative costituite alla data di entrata in vigore del presente articolo, quando ricorrono i requisiti di cui al comma 1, devono provvedere a nominare gli organi di controllo o il revisore e, se necessario, ad uniformare l'atto costitutivo e lo statuto alle disposizioni di cui al predetto comma entro nove mesi dalla predetta data".

## LA NUOVA TASSAZIONE DEI DIVIDENDI

Con la legge 205/2017 è stato modificato il regime di tassazione dei dividendi prevedendo, per i soggetti IRPEF non imprenditori, una ritenuta a titolo d'imposta del 26% a prescindere dal fatto che detengano partecipazioni qualificate o non qualificate.

Per i soggetti IRPEF non imprenditori che possiedono **partecipazioni qualificate** è tuttavia prevista una **disciplina transitoria** applicabile **agli utili prodotti sino all'esercizio in corso al 31/12/2017 e la cui distribuzione risulti deliberata in una data compresa tra il 1/1/2018 e il 31/12/2022**. A tali utili si applica la disciplina previgente (disciplinata dagli art. 47 del TUIR e dai DM 2.4.2008 e 26.5.2017) che prevede che i dividendi non siano assoggettati ad alcuna ritenuta ma siano assoggettati ad IRPEF (in capo alle persone fisiche che li percepiscono) con imponibile pari:

- al 40% se l'utile si è formato fino all'esercizio in corso al 31/12/2007;
- al 49,72% se l'utile si è formato dopo l'esercizio in corso al 31/12/2007 e fino all'esercizio in corso al 31/12/2016
- al 58,14% se l'utile si è formato dopo l'esercizio in corso al 31/12/2016

In alternativa alla tassazione a titolo d'imposta del 26%, potrà valutarsi anche l'opzione per il **regime di trasparenza** di cui all'art. 116 del TUIR, che comporta la tassazione degli utili conseguiti direttamente in capo ai soci, in base alle quote di partecipazione alla società, come accade con le società di persone.

L'applicazione della ritenuta a titolo d'imposta comporta, di fatto (e in assenza di variazioni fiscali), una tassazione pari al 43,76% sull'utile della società, per effetto della combinazione tra l'aliquota IRES (24%) e l'ulteriore tassazione in capo al singolo socio (26%).

L'applicazione del regime di trasparenza comporta una tassazione che dipende anche dall'ammontare complessivo dei redditi conseguiti dal socio, essendo applicabili le aliquote IRPEF progressive, fino al 43%, nonché le addizionali regionali e comunali.

La scelta tra i due regimi richiede un'attenta valutazione della convenienza tenendo conto dei vantaggi e svantaggi di ciascun regime.

I vantaggi del **regime ordinario** (applicazione della ritenuta a titolo d'imposta) sono:

- viene tassato in capo al socio solo l'utile effettivamente distribuito (anche se l'intero è comunque assoggettato ad IRES)
- sul dividendo non sono dovute addizionali regionali e comunali. Nel caso in cui il contribuente abbia un reddito elevato con applicazione delle aliquote corrispondenti agli scaglioni più alti (IRPEF al 43% più le aliquote massime per le addizionali regionali e comunali), il regime ordinario può essere più conveniente
- poiché il dividendo non rientra nel reddito complessivo, le detrazioni influenzate dal valore dello stesso (da lavoro dipendente, carichi di famiglia, detrazioni da altri redditi) sono più alte rispetto al caso in cui si applichi il regime di trasparenza

Gli svantaggi sono:

- un'aliquota di tassazione (43,76% a causa della doppia tassazione dovuta ad IRES e ritenuta del 26%) complessivamente elevata e simile a quella prevista ai fini IRPEF per lo scaglione più alto di reddito (43%).
- se il reddito da partecipazione fosse l'unico reddito o comunque quello principale, l'applicazione della ritenuta potrebbe impedire di sfruttare tutte le deduzioni e detrazioni IRPEF spettanti

I vantaggi del **regime di trasparenza** sono:

- l'aliquota d'imposta applicabile al dividendo è quella marginale (applicabile sull'ultima porzione di reddito) e quindi è sempre inferiore a quella che di fatto si applica con la ritenuta a titolo di imposta (43,76%), anche perché non va versata l'IRES (quest'ultima assorbita dalla tassazione in capo ai singoli soci);
- poiché l'utile entra a far parte del reddito complessivo, è possibile usufruire delle detrazioni e deduzioni IRPEF, specialmente quando il socio non ha altri redditi.

Gli svantaggi sono:

- viene tassato in capo ai soci l'intero utile prodotto dalla società, a prescindere dalla sua distribuzione o destinazione a riserva di patrimonio netto.

- sull'utile sono dovute addizionali regionali e comunali. Nel caso in cui il contribuente abbia un reddito elevato con applicazione delle aliquote corrispondenti agli scaglioni più alti (IRPEF al 43% più le aliquote massime per le addizionali regionali e comunali), il regime di trasparenza può essere penalizzante
- le detrazioni influenzate dal valore del reddito complessivo (da lavoro dipendente, carichi di famiglia, detrazioni da altri redditi) si riducono e possono venire meno in caso di redditi elevati (ad esempio la detrazione per lavoro dipendente viene meno per redditi superiori a 55.000 euro)

Nell'esame della convenienza bisogna inoltre tenere conto di altri fattori:

- l'opzione per il regime di trasparenza è vincolante per un triennio
- l'opzione per la tassazione per trasparenza, se esercitata, si applica a tutti i soci ma è possibile che la scelta di un determinato regime sia favorevole per alcuni soci e penalizzante per altri, in quanto ogni socio ha una situazione reddituale diversa dall'altro (presenza di altri redditi, ammontare di detrazioni del quale si può usufruire ecc.)

## **REGIME FORFETTARIO: IL PROBLEMA DELLA MONOCOMMITTENZA E LA PRESUNZIONE DI SUBORDINAZIONE**

Per i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività principalmente nei confronti di un solo committente, si pone spesso il problema di verificare se l'attività svolta possa essere riqualificata come attività di lavoro subordinato.

Nel lavoro subordinato il prestatore agisce sotto la direzione e il controllo del datore di lavoro, che definisce le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Nel lavoro autonomo/impresa, invece, il prestatore ha ampia discrezionalità circa le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione, pur nei limiti della natura dell'opera e di quanto stabilito nel contratto. Poiché non è sempre agevole definire se il soggetto agisce sotto la direzione e il controllo dell'imprenditore (si pensi a dirigenti che, pur essendo lavoratori dipendenti, hanno un elevato grado di autonomia decisionale), la giurisprudenza e la legge hanno stabilito alcuni criteri sussidiari per qualificare il rapporto di lavoro.

In particolare sono stati identificati come indici di subordinazione:

- il rispetto di uno specifico orario di lavoro,
- il coordinamento della propria attività lavorativa con l'organizzazione aziendale del committente,
- l'utilizzo degli strumenti e delle attrezzature di quest'ultimo,
- l'assenza del rischio d'impresa (e quindi del rischio di non coprire i costi dell'attività svolta con i ricavi della stessa),
- la determinazione di un corrispettivo a tempo anziché in base al risultato finale (l'esecuzione di una determinata prestazione).

La presenza di uno solo di questi indici non è sufficiente di per sé a qualificare il lavoro subordinato, ma vanno considerati insieme.

Oltre alla giurisprudenza ci sono alcune norme che sono state emanate su questo argomento.

In particolare, il D.Lgs. 81/2015 (c.d. Jobs Act) ha posto la etero-organizzazione quale criterio fondamentale per l'applicazione delle norme del rapporto di lavoro subordinato e ha introdotto una nuova **presunzione di subordinazione**, sostituendo il criterio della monocommittenza. In particolare, si applica la disciplina dei contratti di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione per i quali:

- le prestazioni di lavoro sono esclusivamente personali
- continuative
- e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

La presunzione non si applica in caso di:

- collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- attività prestate nell'esercizio delle loro funzioni dagli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I.;
- collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni
- collaborazioni degli operatori del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico

In caso di controlli, l'eventuale riqualificazione del rapporto di lavoro non potrà comunque essere automatica: l'accertamento dovrà sempre essere effettuato da un giudice che valuti in concreto la sussistenza o meno dell'etero-organizzazione.

## **ENTRO IL 1° APRILE LA CERTIFICAZIONE DEGLI UTILI E PROVENTI EQUIPARATI (CUPE)**

La Certificazione degli utili e dei proventi equiparati (Cupe) deve essere rilasciata, **entro il 1° aprile (il 31 marzo cade di domenica)**, ai soggetti residenti nel territorio dello Stato percettori di utili derivanti dalla partecipazione a soggetti passivi dell'imposta sul reddito delle società (Ires), residenti e non residenti, corrisposti nell'anno di imposta precedente.

La Cupe **viene rilasciata** da società ed enti emittenti, come ad esempio trust, società di capitali, ecc., casse incaricate del pagamento degli utili o di altri proventi equiparati, intermediari aderenti al sistema di deposito accentrato gestito dalla

Monte Titoli Spa, rappresentanti fiscali in Italia degli intermediari non residenti aderenti al sistema Monte Titoli Spa e degli intermediari non residenti che aderiscono a sistemi esteri di deposito accentrato aderenti sempre al sistema Monte Titoli Spa, società fiduciarie, con esclusivo riferimento agli effettivi proprietari delle azioni o titoli ad esse intestate, sulle quali siano riscossi utili o altri proventi equiparati, imprese di investimento e agenti di cambio ed ogni altro sostituto d'imposta che interviene nella riscossione di utili o proventi equiparati derivanti da azioni o titoli.

La certificazione deve essere, inoltre, rilasciata per i proventi derivanti da titoli e strumenti finanziari assimilati alle azioni, contratti di associazione in partecipazione (partecipazione agli utili in cambio di capitale e/o lavoro), contratti di cointeressenza (si intende per contratto di cointeressenza propria apporto di capitale e/o lavoro con partecipazione agli utili ma non alle perdite; per contratto di cointeressenza impropria si intende, invece, la partecipazioni agli utili e alle perdite senza apporto di lavoro o capitale).

La certificazione **non va rilasciata**, invece, in relazione agli utili e agli altri proventi assoggettati a ritenuta a titolo d'imposta o a imposta sostitutiva.

## **DISPONIBILI ONLINE LE ISTRUZIONI E IL MODELLO PER ADERIRE ENTRO IL 31 MAGGIO ALLA DEFINIZIONE AGEVOLATA DELLE LITI PENDENTI**

L'Agenzia Entrate ha pubblicato sul suo sito internet [il modello e le istruzioni](#) per aderire alla definizione agevolata delle liti pendenti prevista dal DI n. 119/2018, con la quale possono essere definite le liti aventi ad oggetto atti impositivi in cui è parte l'Agenzia Entrate, pendenti in ogni stato e grado del giudizio, compreso quello in Cassazione e anche a seguito di rinvio.

Per poter accedere a questa definizione agevolata è necessario che il ricorso in primo grado sia stato notificato entro il 24 ottobre 2018 e che, alla data di presentazione della domanda, il processo non si sia concluso con una pronuncia definitiva.

I contribuenti che aderiscono alla procedura agevolata possono definire le liti pendenti:

- con il pagamento del 100% del valore della controversia in caso di soccombenza del contribuente o di ricorso notificato al 24 ottobre 2018, ma non ancora depositato o trasmesso alla CTP,
- con il pagamento del 90% del valore della controversia in caso di ricorso pendente in primo grado e depositato o trasmesso alla CTP alla data del 24 ottobre 2018,
- con il pagamento del 40% del valore della controversia in caso di soccombenza dell'Agenzia in primo grado
- o con il pagamento del 15% del valore della controversia in caso di soccombenza dell'Agenzia in secondo grado.

Le controversie tributarie pendenti in Corte di cassazione al 19 dicembre 2018 (data di entrata in vigore della legge di conversione del DI), per le quali l'Agenzia Entrate risulti soccombente in tutti i precedenti gradi di giudizio, possono invece essere definite con il pagamento di un importo pari al 5% del valore della controversia.

Nelle istruzioni al modello, l'Agenzia esplicita le modalità di determinazione degli importi dovuti in tutte le altre ipotesi previste dalla legge, a partire dai casi di reciproca soccombenza e di sanzioni non collegate al tributo e descrive la procedura di definizione agevolata prevista dall'articolo 7 del DI n. 119/2018 per le controversie delle società o associazioni sportive dilettantistiche iscritte nel registro del Coni alla data del 31 dicembre 2017.

Per aderire alla definizione agevolata, i contribuenti devono presentare una domanda telematica per ciascuna controversia entro il 31 maggio 2019. Entro questa data va effettuato anche il pagamento delle somme dovute o della prima rata mediante modello F24 (per ciascuna controversia autonoma va effettuato un separato versamento).

La definizione della lite si perfeziona con il pagamento, entro il termine del 31 maggio 2019, dell'intera somma da versare oppure della prima rata e con la presentazione della domanda entro lo stesso termine. Qualora non vi siano importi da versare, la definizione si perfeziona con la sola presentazione della domanda.

## **PROMEMORIA E AGGIORNAMENTO DEL LAVORO**

**N° 4/2019 DEL 28 FEBBRAIO 2019**

### **SMART WORKING**

Le nuove tecnologie, internet e le reti Wi-Fi, stanno cambiando il mondo del lavoro.

Grazie a loro si è diffuso lo smart working, che meglio si adatta alle esigenze dei lavoratori e che garantisce una maggiore qualità e produttività del lavoro stesso.

La legge 22 maggio 2017, n° 81 ha regolamentato lo smart working o lavoro agile, una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, ma nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dai Ccnl.

Il contratto, che deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, disciplina l'esecuzione della prestazione anche all'esterno dei locali aziendali, le modalità di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro, i tempi di riposo e il diritto alla disconnessione del lavoratore.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un termine di preavviso non inferiore a trenta giorni. Il trattamento economico, previdenziale e normativo del lavoratore in modalità di smart working non deve essere inferiore a quello applicato ai lavoratori che all'interno dell'impresa svolgono identiche mansioni. L'accordo relativo alle modalità di smart working disciplina il potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione del lavoratore all'esterno dei

locali aziendali e individua le condotte che danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. Particolare attenzione merita il controllo a distanza connesso agli strumenti di lavoro.

Al fine di limitare possibili ipotesi di contenzioso, risulta utile prevedere in maniera dettagliata all'interno dell'accordo individuale di smart working, le modalità di esercizio del potere di controllo del datore perché ove al lavoratore non sia data adeguata informazione sulle modalità e sugli strumenti di controllo, le relative risultanze non potranno essere utilizzate ai fini disciplinari.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. L'Inail ha precisato che nulla cambia in tema di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo.

Per lo svolgimento dello smart working è necessario effettuare una comunicazione sul sito del Ministero del Lavoro, i datori di lavoro non hanno invece alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi Inail se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni che non determinano variazione del rischio.

Lo smart working si differenzia dal telelavoro per il fatto che quest'ultimo prevede la prestazione esterna all'azienda sempre nel medesimo luogo (abitazione del lavoratore o posto fisso in centri di telelavoro) mentre lo smart working fissa una parte della prestazione in azienda ed una seconda parte, maggioritaria o minoritaria, in luoghi diversi e variabili scelti dal lavoratore e salvo quelli espressamente esclusi nel contratto.

## **APPRENDISTATO DI RICOLLOCAZIONE**

Il D.lgs. 81/2015 consente di utilizzare l'apprendistato professionalizzante per l'assunzione di soggetti di qualsiasi età beneficiari di un trattamento di disoccupazione (Naspi o Dis-coll) allo scopo di favorirne la qualificazione o riqualificazione professionale attraverso l'acquisizione di competenze nuove e aggiuntive rispetto a quelle già possedute.

Per l'apprendistato di ricollocazione si applica la disciplina del contratto professionalizzante in tema di sotto inquadramento e progressione retributiva, di esclusione dal computo dei limiti numerici per l'applicazione di particolari normative e istituti. Non è applicabile invece la disdetta al termine del periodo formativo.

Anche per la disciplina contributiva si applica quella prevista per l'ordinario contratto professionalizzante ad eccezione della prosecuzione di un anno dei benefici contributivi alla conclusione del periodo formativo.

Al termine dell'apprendistato pertanto la contribuzione è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro.

La circolare n° 108 /2018 dell'Inps ha chiarito che l'assunzione può riguardare solo i beneficiari di un trattamento di disoccupazione e non anche i soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione, pur non avendola ancora percepita. In precedenza l'Inps aveva affermato che ai fini dell'apprendistato di ricollocazione era sufficiente che l'interessato avesse titolo alla Naspi e che avesse presentato la relativa domanda. Attendere la liquidazione del trattamento di disoccupazione può comportare la necessità di rinviare di qualche mese l'instaurazione del rapporto di lavoro.

Nonostante l'intervento dell'Inps di revisione in senso restrittivo del proprio orientamento sulle condizioni di accesso all'apprendistato di ricollocazione, questo contratto resta al momento il più vantaggioso tra quelli disponibili per l'assunzione di soggetti disoccupati over 30, tenuto conto anche della perdurante non operatività degli sgravi previsti per l'assunzione a tempo indeterminato dal Decreto Dignità e di quelli più elevati previsti per il Sud dalla Legge di Bilancio per l'anno 2019.

La circolare n° 108 interviene inoltre sugli incentivi previsti in caso di assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Detti benefici si sostanziano in una riduzione delle aliquote a carico del datore di lavoro attraverso l'esclusione del versamento all'Inps dello specifico contributo aziendale di recesso, attraverso lo sgravio totale dei contributi di finanziamento della disoccupazione e dei fondi interprofessionali per la formazione continua, attraverso la riduzione al 5% dell'aliquota contributiva rispetto a quella generale dell'apprendistato del 10%. Ai contratti in esame non si applica la disposizione che prevede il mantenimento dei benefici contributivi per un anno dal termine del periodo formativo.

Siamo a disposizione per qualsiasi chiarimento in merito alle notizie riportate da questo Promemoria che, per il suo livello di sintesi, rappresenta un semplice memorandum esemplificativo e non esaustivo degli adempimenti obbligatori.  
Cordiali saluti.

*Studio Bergamini Associati  
commercialisti e consulenti del lavoro dal 1964*