

17° FORUM LAVORO E FISCALE: TUTTE LE NOVITÀ EMERSE DALLE RISPOSTE UFFICIALI AI QUESITI



LE RISPOSTE DELL'ANPAL

Oltre agli sgravi triennali per i lavoratori assunti per la prima volta a tempo indeterminato la legge di bilancio (art. 1 comma 893) prevede la possibilità che i piani operativi nazionali e complementari, gestiti dall'ANPAL, prevedano una integrazione fino al 100% di tali incentivi per il solo 2018 per le assunzioni di giovani fino a 35 anni o di soggetti, di qualsiasi età, privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Questo nelle sole regioni del Sud. Dalla lettura testuale della norma emerge un potenziale conflitto con le previsioni del regolamento europeo sugli aiuti di stato. Come si sta organizzando l'ANPAL?

Il decreto adottato al momento ha una copertura parziale di 200 milioni di euro a valere sul PON SPAO. Siamo in attesa di concludere la procedura di approvazione del Programma Operativo Complementare (si chiamerà anch'esso SPAO), che consentirà di arrivare ad una copertura complessiva di 502 milioni.

L'apparente contraddizione della norma con la normativa europea in materia di aiuti di stato riteniamo sia stata correttamente risolta dal decreto di istituzione dell'incentivo:

il bonus sud – addizionale rispetto all'esonero previsto dai commi 100 e seguenti della legge di bilancio – opererà nei confronti di due categorie di lavoratori, come riportato dal comma 893:

- i lavoratori sotto i 35 anni;
- i lavoratori di età pari o superiore a 35 anni, sempre che abbiano il requisito dei sei mesi senza lavoro regolarmente retribuito.

La compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato è assicurata dall'operare alternativo di due meccanismi:

- a) i limiti previsti dal de minimis (200 mila euro nel triennio);
- b) il regolamento per gli aiuti in esenzione (651/2014), in relazione al quale occorreranno ulteriori requisiti:

- a. per tutti l'incremento occupazionale netto (da non considerare se si tratta di posti in sostituzione di lavoratori dimissionari pensionati o comunque non oggetto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo);
- b. per i lavoratori di età compresa tra i 25 ed i 35 una delle seguenti condizioni:
 - i. il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013);
 - ii. il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - iii. il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - iv. il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25 per cento, ai sensi del Decreto Interministeriale n. 335 del 10 novembre 2017 di attuazione dell'articolo 2, punto 4, lett. f) del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Il predetto comma 893 prevede anche l'integrazione al 100% dello sgravio di cui al comma 100 che ha durata triennale. C'è un evidente conflitto tra i due commi sulla durata, annuale o triennale, del bonus al sud. Come sarà disciplinata la questione nel Decreto?

Durata triennale per l'incentivo principale. Quello addizionale integrerà al 100% (fino a 8.060 euro) per i primi 12 mesi.

La misura annua massimo dello sgravio sud per gli assunti ultra trentacinquenni rimane di €. 8.060,00?

Per tutti l'integrazione è fino ad un massimo di 8.060 euro. Il bonus sud potrà coprire anche quota parte del primo 50% tagliato dal massimale di 3000 euro previsto dal comma 100.

Il comma 801 inserito nella Legge di bilancio 2018 consente all'Anpal di fornire agli attori che si muovono nel panorama delle politiche attive le informazioni relative allo stato di disoccupazione dei lavoratori attraverso una banca dati nazionale. Come gestirete questa banca dati e quali soggetti potranno accedere alla procedura?

La norma serve a consentire all'Agenzia la comunicazione dei dati relativi ai disoccupati per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Abbiamo questa banca dati, che sarà operativa entro fine febbraio, dove si iscrivono i soggetti che si registrano come disoccupati, attraverso la quale possiamo fornire queste informazioni ai soggetti intermediari. Questa norma ci dà anche la possibilità di svolgere anche altre attività: quella, ad esempio, di consentire alle agenzie autorizzate ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come la Fondazione Consulenti per il lavoro, di accedere ad informazioni importanti in tema di incentivi e di verificare alcune delle condizioni di accesso alle agevolazioni, almeno per le informazioni in nostro possesso. La norma necessita di un'interpretazione stretta. Trattandosi di dati personali dei soggetti registrati è necessario restringere l'ambito di accesso a queste informazioni e circoscriverlo ai soggetti iscritti all'albo dell'art. 4 ed ai soggetti accreditati secondo l'identificazione che abbiamo dato con la nostra delibera sui soggetti accreditati.



LE RISPOSTE DELL'INPS

SGRAVI ASSUNZIONI

È possibile fruire dell'esonero contributivo per i giovani qualora una clausola nel contratto individuale preveda di riconoscere la tutela prevista dall'art. 18 in luogo delle tutele crescenti?

Sì. Il richiamo al contratto a tutele crescenti di cui al d.lgs. 23/2015 deve intendersi in senso atecnico e limitato ai soli contratti a tempo indeterminato.

In caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato nel corso del 2018 può essere riconosciuto l'esonero contributivo se il lavoratore all'atto della prosecuzione ha un'età pari o superiore a 30 anni ma inferiore a 35 anni?

No, in quanto il comma 106 della Legge 205/2017 prevede espressamente che l'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione, senza prevedere deroghe riguardanti l'età del giovane per il 2018.

Per il Sud, il comma 893 prevede che al verificarsi delle condizioni anagrafiche stabilisce che “l’esonero contributivo di cui al comma 100 è elevato fino al 100 per cento”. Tenuto conto che il rinvio al comma 100 è integrale è possibile che l’esonero al 100% riguardi l’intero periodo di 36 mesi?

No, in quanto il bonus mezzogiorno ha durata di 12 mesi a partire dalla data di assunzione.

È possibile godere del bonus al Sud nel caso di assunzioni di lavoratori che hanno già avuto un contratto a tempo indeterminato?

Sì: il decreto direttoriale dell’ANPAL n. 2 del 2 gennaio 2018 prevede, all’articolo 2, che l’incentivo mezzogiorno possa essere riconosciuto per l’assunzione di persone disoccupate ai sensi dell’articolo 19 del d.lgs. n. 150/2015 (ossia i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all’articolo 13 del medesimo decreto, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l’impiego), in possesso delle seguenti caratteristiche:

- a) lavoratori di età compresa tra i 16 e i 34 anni;
- b) lavoratori con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito.

Resta fermo che nelle ipotesi di assunzione di un lavoratore che sia stato già titolare di un rapporto a tempo indeterminato, l’incentivo per il mezzogiorno non potrà essere cumulato con l’esonero di cui al comma 100 della legge di Bilancio 2018.

RICOLLOCAZIONE

Al datore di lavoro che assume il lavoratore è riconosciuto l’esonero contributivo del 50 per cento nel limite massimo di 4.030 euro su base annua fino a diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato e 12 mesi per i contratti a termine. La disposizione non opera differenza tra i rapporti a tempo pieno e quelli a tempo parziale. In caso di assunzione con contratto part-time l’agevolazione spetta integralmente o deve essere riproporzionata nel suo limite massimo?

Sì, in analogia con quanto sostenuto con le precedenti agevolazioni, il massimale, in caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

L’Istituto si deciderà a pubblicare le aliquote contributive aggiornate a seguito del rilascio del DM80?

Sì. Le aliquote contributive verranno pubblicate.

LICENZIAMENTI E NASPI

L'obbligo di versamento della particolare contribuzione riguarda tutte le tipologie di lavoro subordinato a tempo indeterminato compreso l'apprendistato?

L'obbligo di versamento del contributo previsto dall'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012 si applica in tutti i casi di interruzione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per le causali che darebbero al lavoratore il teorico diritto alla Naspi, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa e quindi anche indipendentemente dal requisito contributivo del lavoratore licenziato.

Si ricorda inoltre che la contribuzione deve essere versata anche nei casi di procedura di conciliazione da tenersi presso la D.T.L. secondo le modalità previste all'art. 7 della legge n.

604/1966 come sostituito dall'art. 1, comma 40, della legge di riforma. In questa ipotesi, infatti, qualora la conciliazione abbia un esito positivo e preveda una risoluzione consensuale

del rapporto di lavoro, è riconosciuta espressamente al lavoratore l'erogazione della NASpl.

L'articolo 2, c. 35 stabilisce, infine, che, a far tempo da 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale ex art. 4, comma 9, della

legge n. 223/1991, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui trattasi è moltiplicato per tre volte.

Il suddetto obbligo contributivo sussiste anche in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato, per le interruzioni del rapporto di lavoro diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi compreso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione.

In forza di quanto previsto dall'art. 32 del d.lgs n. 150/2015 e dall'art. 1, comma 110, lett. d), della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio per l'anno 2018), l'obbligo di versamento del contributivo in esame è escluso soltanto per le assunzioni in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore effettuate a decorrere dal 24 settembre 2015.

Posto che non rientrano nell'aumento (passaggio dal 41% del massimale Naspi all'82% del massimale medesimo) le cessazioni effettuate in conseguenza di procedure di licenziamenti collettivi, avviate in base all'articolo 4 della legge 223/1991, entro il 20 ottobre 2017, cosa si intende per procedure avviate?

L'art. 1, comma 137, secondo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio per l'anno 2018) dispone che "Sono fatti salvi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate, ai sensi dell'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, entro il 20 ottobre 2017".

Per effetto di tale disposizione, i datori di lavoro interessati, per ciascun lavoratore licenziato, anche dopo il 1° gennaio 2018, continueranno a versare il contributo per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato calcolando la somma

dovuta sulla scorta dell'aliquota percentuale del 41%, stabilita dall'art. 2, comma 31, legge n. 92/2012, a condizione che le relative procedure di licenziamento collettivo siano state avviate entro il 20 ottobre 2017.

Per verificare se le procedure di licenziamento collettivo siano state avviate entro il 20 ottobre 2017, si deve tener presente che i datori di lavoro, che intendano attivare la procedura di licenziamento collettivo, hanno l'obbligo di darne notizia alle rappresentanze sindacali aziendali, costituite ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/70, nonché alle rispettive associazioni di categoria, come disposto dall'art. 4, comma 2, legge n. 223/91.

Il momento di avvio della procedura è quindi determinato dalla data di ricevimento della suddetta comunicazione da parte delle predette associazioni di categoria (art. 4, comma 5, legge n. 223/91).

L'art. 1, comma 137, secondo periodo, della legge di bilancio per l'anno 2018 troverà applicazione, pertanto, soltanto per quelle interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato la cui comunicazione di avvio di procedura di licenziamento collettivo sia pervenuta alle associazioni di categoria e sindacali entro e non oltre il 20 ottobre 2017.

Quando nel calcolo del ticket licenziamento bisogna considerare l'anzianità del lavoratore comprendente anche i periodi di occupazione con contratto a termine?

Nell'anzianità aziendale si devono includere tutti i periodi di lavoro a tempo indeterminato. Quelli a tempo determinato si computano se il rapporto è stato trasformato senza soluzione di continuità in contratto a tempo indeterminato o se comunque si è dato luogo alla restituzione del contributo addizionale dell'1,40% della contribuzione imponibile, nelle fattispecie disciplinate dall'art. 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI E RADDOPPIO NASPI

Per quanto concerne il part time o il lavoro intermittente come va calcolato il ticket licenziamento?

Il contributo in questione è scollegato all'importo della prestazione individuale; conseguentemente, lo stesso è dovuto nella misura indicata, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato (full time, part time, lavoro intermittente, ecc.).

La somma dovuta a tale titolo è pari al 41% del massimale mensile NASpI ex art. 2, comma 7, legge n. 92/2012, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Il ticket licenziamento è rateizzabile?

La contribuzione va sempre assolta in unica soluzione, non essendo prevista una definizione rateizzata.

DURC

L'invito a regolarizzare che viene inviato, pone come scadenza 15 giorni dalla notifica. Sappiamo però che la scadenza dell'istruttoria è di 30 giorni dalla richiesta del Durc. Eventuali regolarizzazioni intervenute tra il 15° e il 30° giorno permettono il rilascio del certificato regolare?

Come precisato nella circolare n. 126/2015 “L'invito a regolarizzare riporta l'indicazione analitica delle cause che hanno determinato l'irregolarità che l'interessato, avvalendosi delle procedure in uso presso ciascun Ente, entro un termine non superiore a 15 giorni dalla notifica dell'invito, deve regolarizzare provvedendo al versamento delle somme indicate o alla sistemazione delle omissioni contestate.

Il Ministero, nell'ambito della circolare n. 19/2015, ha chiarito che, qualora la regolarizzazione avvenga oltre tale termine ma comunque prima della definizione dell'esito della verifica, gli Istituti non potranno dichiarare l'irregolarità tenuto conto che a quel momento, ove venisse attestata l'irregolarità a seguito della regolarizzazione tardiva, l'esito sarebbe riferito ad una situazione di omissione non corrispondente alla realtà.

In ogni caso l'intero procedimento di regolarizzazione dovrà concludersi prima di 30 giorni dalla richiesta che ha determinato l'esito di irregolarità”.

Ciò significa che è possibile il rilascio del Durc on line con esito di regolarità anche successivamente al decorso del 15° giorno in presenza di regolarizzazione; tuttavia, è legittima la definizione della richiesta di Durc on line alla scadenza del 15° giorno in assenza di regolarizzazione ovvero di comunicazioni da parte del contribuente circa le tempistiche necessarie alla regolarizzazione.

A tal fine è opportuno che l'avvio del processo di regolarizzazione avvenga prima della scadenza del 15° giorno e, comunque, qualora questo termine non possa essere rispettato o richieda una dilatazione, che sia avviata una interlocuzione con la sede INPS competente.

NOTE DI RETTIFICA PASSIVE

Con messaggio 5159/17 l'Inps, anche sollecitato dal Consiglio Nazionale, ha precisato tra l'altro che una delle modalità di compensazione delle note passive era l'inserimento in F24. Del resto è questa l'istruzione che si trova stampata chiaramente in tali note. Nonostante ciò, però, continuano a formarsi AVA con la causale della compensazione indebita, segno che le sedi non validano il credito che, quindi, rimane solo teorico. Non sarebbe il caso, allora, di precisare con un ulteriore messaggio che in presenza di note passive, prima dell'inserimento in F24, occorrerà fare un contatto con la sede per chiedere la validazione del credito?

Con il messaggio 5159 del 22/12/2017 sono state ricapitolate, per le sedi come per gli intermediari, le regole per la gestione dei passivi (siano essi DM 10, NDR o VIG). In particolare, con specifico riferimento alle rettifiche, è stato da un canto richiamata l'attenzione delle aziende ad utilizzare in compensazione le ndr passive che siano state EMESSE E NOTIFICATE; d'altro canto, le sedi sono state richiamate

ad una scrupolosa istruttoria amministrativa finalizzata ad accertare la presenza di debiti a favore dei contribuenti.

Il predetto messaggio, pubblicato appunto a fine dicembre, consente di regolamentare l'attività delle sedi successiva a tale data e per la quale NON E' STATO ANCORA EMESSO ALCUN AVVISO DI ADDEBITO: le sedi, infatti, devono gestire le compensazioni f24, eventualmente farle transitare sul recupero crediti e solo nelle successive tornate (a partire all'incirca tra marzo ed aprile 2018) saranno oggetto di infasamento.

Gli avva cui fa riferimento la segnalazione devono evidentemente inerire lavorazioni precedenti effettuate dalle sedi in data anteriore alla pubblicazione del messaggio e forse, in qualche caso, l'istruttoria condotta potrebbe non essere stata completa. Si resta comunque in attesa dei casi al fine di poterli valutare specificatamente.

CODICI AUTORIZZAZIONE

Da qualche tempo agli intermediari è preclusa la necessaria informazione sulla scadenza dei codici autorizzazione presenti su estratto conto DM10. È possibile prevedere il ripristino?

Nella funzione estratto conto dm10 le caratteristiche contributive e le relative scadenze sono visualizzabili per le aziende con inizio attività ante 2013.

Per le altre, non essendoci da mostrare denunce per periodi fino a 12/2012, l'informazione non viene mostrata. È già in corso di realizzazione l'implementazione della consultazione di tali informazioni nella sezione Dati Sintetici. L'implementazione sarà operativa entro fine febbraio.

DC Ammortizzatori Sociali

CONGEDI PARENTALI

I nuovi congedi parentali 2018, pari a 4 giorni obbligatori ed uno facoltativo, sono applicabili solo alle nuove nascite/adozioni avvenute dal 1° gennaio 2018?

Sì. I giorni di congedo papà sono fruibili dai lavoratori dipendenti del settore privato per tutti gli eventi nascita e adozioni/affidamenti avvenuti dal 1.1.2018 al 31.12.2018.

Per gli eventi avvenuti nel 2017, i cui congedi sono potenzialmente usufruibili nel 2018, si applica la nuova o la vecchia disciplina?

Si applica la vecchia disciplina. Pertanto, pur se fruiti nei primi mesi del 2018, i padri dovranno fruire di 2 giorni di congedo obbligatorio entro il compimento del 5° mese di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni/affidamenti nazionali o internazionali avvenute entro il 31.12.2017). Si ricorda che l'art.1, comma 354, della L.232/2016 non ha prorogato il congedo facoltativo del padre per gli eventi avvenuti nel 2017, introducendolo nuovamente per gli eventi avvenuti nel 2018 nella misura di 1 giorno.

È sanzionabile il comportamento del lavoratore che durante il congedo parentale svolge un'altra attività lavorativa?

Premesso che i congedi papà sono fruibili solamente dai lavoratori dipendenti del settore privato, nei giorni in cui si fruisce del congedo obbligatorio o facoltativo il padre deve astenersi da tutti i rapporti di lavoro subordinato part-time. Mentre se il lavoratore dipendente svolge attività di lavoro autonomo o professionale, i congedi papà non sono applicabili a tali attività lavorative e pertanto tali attività potranno essere svolte ma non nelle ore durante le quali il papà in congedo avrebbe dovuto svolgere il lavoro subordinato, in quanto l'astensione dal lavoro è finalizzata e giustificata per prestare cura al minore. Il tutto nel presupposto che il congedo risponde alla precipua funzione di assicurare al genitore lavoratore un periodo di assenza dal lavoro finalizzato alla cura del bambino e non può, quindi, essere utilizzato dal lavoratore stesso per intraprendere una attività lavorativa che, ove consentita, finirebbe col sottrarre il lavoratore dalla specifica responsabilità familiare verso la quale il beneficio in esame è orientato. Pertanto In caso ciò avvenisse il lavoratore è tenuto a rimborsare all'Inps l'indennità indebitamente percepita.

BONUS BEBÈ

Sono stati segnalati numerosi ritardi nell'erogazione del bonus bebè nel corso dell'anno 2017. Quali sono i tempi previsti per il 2018?

I ritardi sono spesso generati da omissioni e/o difformità, ovvero dalla presentazione della domanda in assenza di ISEE valido.

Per il 2018 l'erogazione dell'assegno di natalità riprenderà appena verrà pubblicata la circolare contenente la disciplina sulle disposizioni derivanti dalla L. n. 205/2017 che ha previsto il beneficio anche ai figli nati o adottati dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 limitandone però la durata al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione, e fissando propri limiti di spesa.

Se viene presentato un modello ISEE con omissioni o difformità rispetto a quanto comunicato dall'agenzia delle Entrate, è sufficiente presentare un nuovo modello ISEE rettificativo oppure una DSU?

È possibile presentare nuova DSU , la rettifica della precedente DSU, la documentazione giustificativa idonea (msg. N.1806/2017).

Per l'anno 2018 è sempre possibile presentare un ISEE corrente in luogo di quello ordinario?

Sì, è sempre possibile presentare un ISEE corrente qualora ricorrano le condizioni previste dall'articolo 9, commi 1 e 2 del DPCM n. 159 del 2013 (variazione della situazione lavorativa e variazione superiore al 25 % della situazione reddituale complessiva).

LE RISPOSTE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

NOVITÀ CERTIFICAZIONI UNICA. COMUNICAZIONI DATI, DETRAZIONI FISCALI E NUOVI CREDITI DI IMPOSTA

Il 15 gennaio scorso sono stati resi ufficiali dall'Agenzia i modelli Cu 2018 contenenti tra l'altro le nuove implementazioni relative alle locazioni brevi, premi di risultato, modifiche alla sezioni rimborsi di beni ecc. Nello specifico, quali sono le novità tecnico-operative?

Regime fiscale per locazioni brevi.

È stata prevista una nuova certificazione per gestire le locazioni brevi. L'articolo 4, comma 5, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, ha introdotto, un particolare regime fiscale per le locazioni brevi.

In particolare il predetto articolo ha previsto che i soggetti residenti nel territorio dello Stato che esercitano attività di intermediazione immobiliare, nonché quelli che gestiscono portali telematici, qualora incassino i canoni o i corrispettivi relativi ai contratti di cui ai commi 1 e 3 dell'articolo 4, ovvero qualora intervengano nel pagamento dei canoni o corrispettivi, operano, in qualità di sostituti d'imposta, una ritenuta del 21 per cento sull'ammontare dei canoni e corrispettivi all'atto del pagamento al beneficiario e provvedono al relativo versamento e al rilascio della relativa certificazione ai sensi dell'articolo 4 del DPR n. 322 del 1998.

All'interno della CU 2018 è stata prevista una specifica sezione per la gestione dei dati che l'intermediario che interviene in qualità di sostituto d'imposta nel pagamento della locazione deve compilare in relazione a ciascuno contratto di locazione. Si precisa che per ogni singola unità immobiliare, l'esposizione dei dati relativi ai contratti di locazione deve essere effettuata adottando sempre il medesimo criterio, o in forma aggregata o in forma analitica.

Premi di risultato.

È stata aggiornata la sezione relativa ai premi di risultato. L'articolo 1, comma 186, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di stabilità 2017), ha modificato i requisiti di accesso all'agevolazione, elevando i limiti reddituali. In particolare, è stato previsto un innalzamento, da 50.000 a 80.000 euro, del tetto massimo di reddito di lavoro dipendente, relativo al periodo d'imposta precedente, che consente l'accesso alla tassazione agevolata.

Gli importi dei premi erogabili aumentano da 2.000 a 3.000 euro nella generalità dei casi e da 2.500 a 4.000 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Con l'articolo 55 del decreto-legge del 24 aprile 2017, n. 50, è stato previsto che anche in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, il limite degli importi dei premi e delle somme erogati dal sostituto d'imposta sui quali è possibile applicare la tassazione agevolata è pari a euro 3.000.

La legge di conversione 21 giugno 2017, n. 96, ha previsto la decorrenza della predetta norma a partire dal 24 giugno 2017.

Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione (art. 51, comma 4, del Tuir)

È stata implementata la sezione riguardante i rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione, introducendo, un nuovo campo dedicato alle somme e i valori di cui al comma 4, dell'articolo 51 del Tuir. Tali Benefit concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e non sono soggetti all'imposta sostitutiva anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.

In attesa dell'entrata in vigore della fattura elettronica nei rapporti tra privati l'agenzia ha introdotto una nuova procedura per la comunicazione dati. Quali sono le principali modifiche operative per contribuenti e intermediari?

Sono state introdotte importanti semplificazioni per i contribuenti e per gli intermediari.

È stata prevista la possibilità di inviare una comunicazione cumulativa per le fatture di importo inferiore a 300 euro: anziché dover inviare i dati dei singoli documenti sarà possibile trasmettere solo i dati del documento riepilogativo registrato.

Inoltre, sarà facoltativo compilare i dati anagrafici di dettaglio delle controparti.

Per semplificare l'adempimento e limitare gli scarti delle comunicazioni dovuti a errori nella compilazione, con il provvedimento definitivo saranno pubblicati sul sito dell'Agenzia anche due pacchetti software gratuiti per il controllo dei file delle comunicazioni e per la loro predisposizione, strumenti che si aggiungeranno ai servizi già disponibili nel portale "Fatture e Corrispettivi" del sito dell'Agenzia.

È importante sottolineare che tutti gli interventi sono compatibili con le precedenti versioni del software, quindi i contribuenti che hanno utilizzato un software di mercato per la predisposizione della comunicazione del primo semestre 2017, potranno continuare a compilare la comunicazione secondo le regole tecniche previgenti, evitando così di dover modificare procedure già realizzate.

Le nuove regole in materia di detrazioni irpef prevedono che i figli di età non superiore a 24 anni siano considerati a carico se il loro reddito non supera 4 mila euro nel periodo di imposta. Posto che il periodo di imposta è infrazionabile, come si calcola il limite nel periodo in cui il figlio compie 24 anni? Occorre considerare o meno il limite per tutto il periodo di imposta, oppure occorre procedere al calcolo pro rata?

(Risposta da TELEFISCO). Ai fini dell'applicazione del nuovo limite di reddito previsto per i figli a carico di età non superiore a 24 anni, introdotto dalla legge di bilancio 2018, il requisito anagrafico deve ritenersi sussistere per l'intero anno in cui il figlio raggiunge il limite di età, a prescindere dal giorno e dal mese in cui ciò accade.

(Di seguito la norma di riferimento). Il comma 252 della legge di **Bilancio 2018** eleva da 2.840,51 a 4.000 euro il limite di reddito complessivo per essere considerati

fiscalmente a carico, limitatamente ai figli di età non superiore a 24 anni. Ai sensi del comma 253, il nuovo limite di reddito entra in vigore dal 1° gennaio 2019.

L'articolo 1, comma 55 della Legge n. 205/2017 prevede che le disposizioni applicative dell'agevolazione saranno adottate da un decreto attuativo del Ministero dello sviluppo economico di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Si chiede se possono essere ammesse al credito d'imposta le spese sostenute dal 1° gennaio 2018, in attesa dell'adozione del provvedimento, fermo restando che la compensazione del credito avvenga successivamente alla sua entrata in vigore ed alla certificazione del revisore o dell'organo di revisione.

Il comma 46 dell'art. 1 della legge di bilancio 2018 istituisce un credito d'imposta a favore di tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano nonché dal regime contabile adottato, che effettuano spese in attività di formazione nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017. Il credito è attribuito nella misura del 40 per cento delle spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente per il periodo in cui è occupato in attività di formazione.

Il comma 50 demanda ad un decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, la definizione delle disposizioni applicative necessarie, con particolare riguardo alla documentazione richiesta, all'effettuazione dei controlli e alle cause di decadenza dal beneficio.

Il credito d'imposta è fruibile in forma automatica, ossia senza una preventiva autorizzazione da parte dell'Amministrazione pubblica, ed è riconosciuto in relazione alle spese sostenute nel periodo agevolato individuato dalla norma istitutiva nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017. Pertanto, può beneficiare del credito d'imposta l'attività di formazione svolta fin dall'inizio del periodo agevolato, sempre che l'attività di formazione rientri nell'ambito di applicazione del credito d'imposta, come definito dai commi 48 e 49 e come sarà esplicitato dal decreto attuativo.

L'utilizzo in compensazione del credito d'imposta potrà essere effettuato, come previsto dalla norma istitutiva, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in cui le spese sono state sostenute e, comunque solo successivamente all'adozione del decreto del Ministro dello sviluppo economico e nel rispetto delle norme dallo stesso adottate.

L'articolo 1, comma 892 della Legge n. 205/2017 ha previsto ulteriori risorse a favore del credito d'imposta investimenti nelle regioni del Sud. Si chiede se le istanze per la richiesta del credito possono essere presentate anche prima della realizzazione dell'investimento, indicando il programma che si intende realizzare e le relative spese previste. In tal caso, se sia sufficiente l'avvio dell'investimento, inteso quale data del primo impegno giuridicamente vincolante ad ordinare i beni oggetto di investimento, ovvero qualsiasi altro impegno che renda irreversibile l'investimento stesso.

La comunicazione per la fruizione del credito d'imposta per gli investimenti nel Mezzogiorno può essere presentata all'Agenzia delle entrate anche prima della realizzazione dell'investimento o dell'avvio del progetto d'investimento, intendendosi per avvio dell'investimento l'assunzione di un impegno giuridicamente vincolante per l'impresa.



LE RISPOSTE DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO

TRACCIABILITÀ PAGAMENTI RETRIBUZIONI

Gli anticipi cassa per fondo spese, visto che non sono retribuzione, si intendono esclusi dall'obbligo di tracciabilità?

La legge parla espressamente di "retribuzione", pertanto, ferma restando la rendicontazione degli anticipi per fondo spese, questi ultimi non sembrano essere assoggettati al nuovo regime di tracciabilità previsto dalla legge di bilancio.

Non sarebbe stato opportuno prevedere una soglia minima retributiva oltre la quale imporre l'obbligo di pagamento con sistemi tracciabili?

La legge non dispone nulla in tal senso, pertanto occorre tracciare la retribuzione a prescindere dal suo ammontare. Una eventuale limitazione alla applicabilità del regime di tracciabilità potrebbe comunque dar luogo a comportamenti elusivi, cioè ad una frazionabilità in periodi infra mensili della retribuzione per evitare l'assoggettamento all'obbligo.

Si ritiene che il problema dei comportamenti fraudolenti verrà completamente debellato con l'obbligo di pagamento con tracciabilità?

Ci si aspetta sicuramente una forte diminuzione di tali comportamenti. Non è comunque possibile escludere sin da subito il perdurare di situazioni di illegalità, tant'è che è prevista una sanzione amministrativa che va evidentemente ad aggiungersi a possibili condotte penalmente rilevanti.

Con quali sistemi si prevede di verificare/accertare la violazione dell'obbligo, in particolare per quanto concerne le aziende in contabilità semplificata?

Dal punto di vista ispettivo occorrerà adottare le opportune procedure per assicurare accertamenti rapidi ed esaustivi, probabilmente attraverso la collaborazione che potrà fornire il sistema bancario e postale.

Cosa si intende esattamente per altri strumenti di pagamenti elettronici?

Ferme restando le indicazioni che potranno essere date dai Ministeri competenti, è possibile pensare ad ogni altra forma di pagamento che, utilizzando il sistema informatico, consente un accredito di somme di denaro come avviene, ad esempio, quando si effettua una ricarica di una carta di credito prepagata.



LE RISPOSTE DEL MINISTERO DEL LAVORO

PROROGA CIGS

Quali sono i tempi tecnici per avanzare la richiesta di proroga della CIGS?

La legge di bilancio ha previsto la possibilità di prorogare interventi di integrazione salariale straordinaria in quei casi in cui non risulta possibile completare un programma di riorganizzazione o di crisi aziendale nei tempi previsti dalla normativa a regime a causa di complessità del piano di investimenti o di risanamento aziendale o anche quando ci sia un numero rilevante di lavoratori in esubero, per i quali si richiedono azioni per la loro ricollocazione da attuarsi, concordate con le regioni interessate, in tempi più ampi rispetto a quelli ordinariamente previsti.

Destinatari della norma sono le imprese che – anche a livello regionale – abbiano una notevole rilevanza economica ed occupazionale con esuberanti significativi anche in relazione al territorio nel quale operano. La norma non fornisce indicatori per definire la platea dei beneficiari, a parte il requisito relativo alla presenza di oltre 100 lavoratori in organico. Sarà quindi il ministero a valutare la rilevanza dell'impresa richiedente, insieme alle regioni interessate che infatti sono chiamate a partecipare all'accordo per certificare, oltre all'impegno ad effettuare azioni di politica attiva del lavoro nei confronti dei lavoratori in esubero, anche l'importanza strategica dell'impresa per il territorio in termini di impatto occupazionale ed economico.

La proroga dei programmi di riorganizzazione può avere una durata di 12 mesi, mentre la proroga dei programmi di crisi aziendale può avere una durata di 6 mesi. L'intervento è previsto dalla legge di bilancio per gli anni 2018 e 2019, nel limite complessivo di 100 milioni di euro annui.

Con particolare riferimento ai tempi tecnici per avanzare la richiesta di proroga, il primo aspetto da chiarire è che prima di poter presentare la domanda è necessario stipulare un accordo in sede ministeriale, come in tutti i casi in cui c'è un contingente di risorse finanziarie da rispettare, per cui si rende necessario accentrare in un unico ufficio gli accordi ed evitare che in più sedi istituzionali possano essere conclusi accordi che poi rischierebbero di non poter avere seguito per carenza delle risorse finanziarie.

Successivamente alla stipula dell'accordo, al quale partecipano le regioni interessate, può essere presentata la domanda di proroga. E' utile chiarire che a questa domanda non si dovrebbero applicare i termini per la presentazione delle istanze previsti dal decreto legislativo 148 per i trattamenti di cigs cd. "a regime". Questo perché si tratta di un intervento che deroga ai principi generali, garantito da un accordo governativo anche con la presenza delle regioni, per cui, in assenza di una specifica previsione normativa, non risulterebbero applicabili le disposizioni procedurali previste per la cigs, per intenderci l'art. 25 del decreto legislativo 148. Si sta definendo una circolare ministeriale per chiarire anche questi aspetti.

Se l'impresa si rendesse conto sin dall'inizio della difficoltà a completare il programma nei termini ordinari potrebbe richiedere la proroga anche nei primi mesi della sua attuazione atteso che il finanziamento della disposizione è limitato e lascia intendere che l'ammissione della richiesta sia demandata ad un criterio cronologico?

Intanto teniamo presente che – come già detto – la proroga è attivabile solo negli anni 2018 e 2019, per cui un'eventuale necessità di proroga di programmi che sono avviati ora sembrerebbe plausibile per le crisi che durano 12 mesi, mi sembra più difficile per programmi di riorganizzazione che hanno una durata di 24 mesi.

Detto questo, abbiamo avuto al ministero casi di imprese che hanno avviato dei piani con la consapevolezza che i 12 o 24 mesi previsti non sarebbero stati presumibilmente sufficienti per concludere i programmi complessi. Questo però non può comportare una sorta di "prenotazione" delle risorse finanziarie perché, in ogni caso, l'accordo e la domanda devono essere aggiornati al momento in cui si presenta l'effettiva necessità di sospendere o ridurre l'attività lavorativa per concludere dei programmi. Quanto viene previsto ad inizio programma non può essere cristallizzato per 12/24 mesi, nel corso dei quali la situazione può evolvere in vari modi, anche perché si verrebbero ad impegnare risorse per situazioni non definite a scapito di aziende e lavoratori che presentano un'attuale esigenza di cassa integrazione.

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66

00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it