

CIRCOLARE n. 17 del 9/05/2019

NEWS, APPROFONDIMENTI E SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2019

Palazzo Sabbadini del Torso
Via Aquileia, 17 - 33100 Udine
Tel. +39 0432 584911
Fax +39 0432 501485

Palazzo Degasperì
Via San Nicolò, 10 - 34121 Trieste
Tel. +39 040 6728511
Fax +39 040 775503

e-mail: area.lavoro@finpronet.com www.studiofinpro.com

INDICE

NEWS	3
ISPEZIONI: PRECLUSIONE E COMPILAZIONE DEL VERBALE DI PRIMO ACCESSO	3
VIOLAZIONI AL COLLOCAMENTO DEI CENTRALINISTI NON VEDENTI: AUMENTO DELLE SANZIONI	3
ARTIGIANATO: ACCORDO 2019 PER MIGLIORARE LE PRESTAZIONI EROGATE DAL FSBA	3
APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETA' IN CASO DI CAMBIO DI APPALTO	4
DEROGA ASSISTITA E ULTERIORE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PRESSO L'ITL	4
SPESE DI PARCHEGGIO DEL LAVORATORE IN TRASFERTA	4
TRATTAMENTO FISCALE DEI BUONI PASTO CUMULATI	5
LAVORO ALL'ESTERO – RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER L'ANNO 2019	5
LA VIDEOSORVEGLIANZA IN CASO DI CAMBIO DEL SOGGETTO TITOLARE DEI RAPPORTI DI LAVORO	5
BREXIT E SICUREZZA SOCIALE: NESSUN CAMBIAMENTO FINO AL 31 OTTOBRE 2019	6
APPROFONDIMENTI	6
BANDO INAIL ISI 2018	6
CHIARIMENTI DELL'INL SULLA MAGGIORAZIONE DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE PER RECIDIVA	11
CONGEDI DEI PADRI LAVORATORI	12
DISTACCO DELL'APPRENDISTA E OBBLIGHI FORMATIVI	13
LIMITI DELL'ORARIO DI LAVORO NOTTURNO	14
REGOLAMENTO PIANO DI WELFARE AZIENDALE PER AMMINISTRATORE	14
DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO	16
LINEE GUIDA DELL'ISPETTORATO PER LE FATTISPECIE DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA	17
LE AGEVOLAZIONI IN CASO DI INSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISABILI	18
REGIME SPECIALE PER I LAVORATORI IMPATRIATI	19
ASSENZA ALLA VISITA MEDICA DI CONTROLLO	20
ALLATTAMENTO E PAUSA PRANZO	21
PRINCIPALI SCADENZE DAL 16 AL 31 MAGGIO 2019	22

NEWS

ISPEZIONI: PRECLUSIONE E COMPILAZIONE DEL VERBALE DI PRIMO ACCESSO

L'INL, con circolare n. 4 dell'11 febbraio 2019, ha offerto ulteriori chiarimenti riguardo ai verbali ispettivi, con particolare riferimento ai casi in cui opera la preclusione dell'accertamento di natura previdenziale e assicurativa verso il datore di lavoro. L'Ispettorato sottolinea che i verbali redatti devono essere completi e dettagliati, anche per non compromettere le finalità ispettive dello strumento.

(INL, circolare, 11/2/2019, n. 4)

VIOLAZIONI AL COLLOCAMENTO DEI CENTRALINISTI NON VEDENTI: AUMENTO DELLE SANZIONI

Il Ministero del lavoro, con D.D. 13 del 31 gennaio 2019, ha comunicato l'aumento delle sanzioni riferite alla disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti. Si ricorda che ricorre l'obbligo di occupare un centralinista non vedente laddove ci sia un centralino telefonico con almeno cinque linee urbane.

Queste le nuove misure delle sanzioni:

- a) i datori di lavoro privati che non provvedono ad effettuare le comunicazioni previste entro sessanta giorni dall'installazione o trasformazione del centralino, sono tenuti al pagamento di una somma a titolo di sanzione amministrativa da euro 131,65 a euro 2.632,86;
- b) i medesimi soggetti che, essendo obbligati, non assumono i centralinisti telefonici non vedenti, sono tenuti, sempre a titolo di sanzione amministrativa, al pagamento di una somma da euro 26,30 a euro 104,99 per ogni giorno lavorativo e ogni posto riservato e non coperto.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 31/1/2019, n. 13)

ARTIGIANATO: ACCORDO 2019 PER MIGLIORARE LE PRESTAZIONI EROGATE DAL FSBA

Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai, Cgil, Cisl e Uil, in data 4 febbraio 2019, hanno siglato un accordo interconfederale per migliorare le prestazioni a sostegno del reddito erogate dal Fondo di solidarietà Fsba, a parziale modifica di quanto stabilito con accordo interconfederale del 17 dicembre 2018. In via sperimentale per il solo anno 2019, a modifica del regolamento Fsba, l'assegno ordinario e l'assegno di solidarietà sono calcolati sul valore più alto del massimale Inps per i trattamenti di integrazione salariale. L'intesa ha introdotto novità anche in merito alla regolarità contributiva come condizione per l'erogazione delle prestazioni, stabilendo che la regolarità contributiva utile ai fini dell'erogazione della prestazione da parte del Fondo è fissata in 36 mesi consecutivi dal momento dell'iscrizione.

(Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai, Cgil, Cisl e Uil, accordo interconfederale, 4/2/2019)

APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETA' IN CASO DI CAMBIO DI APPALTO

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 1 dell'8 febbraio 2019, ha precisato che, in caso di cambio di appalto, il termine massimo di 24 mesi, aumentabile a 36 mesi, nel quinquennio in caso di contratto di solidarietà, decorre *ex novo*.

A parere del Ministero del lavoro il periodo massimo di fruizione nel quinquennio dell'ammortizzatore sociale decorre *ex novo* dove, in virtù di un cambio di appalto, i dipendenti sono passati al nuovo appaltatore.

Infatti, qualora intervenga una successione nell'appalto, nell'unità produttiva sottoposta a contratto di solidarietà, l'azienda subentrante per usufruire del beneficio è tenuta a richiedere la concessione del trattamento di integrazione salariale per la nuova unità produttiva. In tale evenienza si ritiene che il conteggio dei mesi di Cigo o Cigs fruiti sia riferito esclusivamente all'impresa subentrante, relativamente alle diverse unità produttive interessate.

(MinLav interpello n.1 dell'8 febbraio 2019)

DEROGA ASSISTITA E ULTERIORE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PRESSO L'ITL

L'INL ha fornito la corretta interpretazione dell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015, secondo cui "fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio".

In particolare, è stato chiarito che:

l'ulteriore contratto della durata di 12 mesi può essere stipulato anche quando il limite massimo raggiunto sia quello individuato dalla contrattazione collettiva;

permane la necessità, in caso di rinnovo del contratto, della sussistenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

(INL nota n.1214/2019)

SPESE DI PARCHEGGIO DEL LAVORATORE IN TRASFERTA

L'Agenzia delle Entrate, ha precisato che le spese di parcheggio rimborsate ai dipendenti in trasferta sono da considerare imponibili fiscalmente.

L'Agenzia delle entrate ritiene che le spese di parcheggio, non rientrando nella categoria delle spese di viaggio, trasporto, vitto e alloggio:

- sono da considerare assoggettabili interamente a tassazione laddove il datore di lavoro abbia adottato i sistemi del rimborso forfettario e misto;

- sono considerabili tra le "altre spese" (ulteriori rispetto a quelle di viaggio, trasporto, vitto e alloggio) escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente fino all'importo massimo di 15,49 euro giornalieri (25,82 euro per le trasferte all'estero) nei casi di rimborso analitico

(AdE risposta a richiesta di consulenza giuridica n.5/2019)

TRATTAMENTO FISCALE DEI BUONI PASTO CUMULATI

l'Agazia delle entrate ha precisato che il divieto di cumulo oltre il limite di 8 buoni pasto previsto dalla dall'articolo 4, comma 1, lettera d), D.M. 122/2017, non incide, ai fini Irpef, sui limiti di esenzione dal reddito di lavoro dipendente (rispettivamente di 5,29 euro per i cartacei e 7 euro giornalieri per i buoni pasto elettronici).

La non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente (e assimilato) delle prestazioni sostitutive di mensa aziendale erogate sotto forma di buoni pasto opera nei limiti stabiliti a prescindere dal numero di buoni utilizzati.

Il datore di lavoro è pertanto tenuto alla verifica dei limiti di esenzione rispetto al valore nominale dei buoni erogati.

(AdE principio di diritto n.6/2019)

LAVORO ALL'ESTERO – RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER L'ANNO 2019

Sono state rese note le retribuzioni convenzionali da utilizzare per l'anno 2019 quali imponibili fiscali e contributivi per i lavoratori all'estero in Paesi extracomunitari privi di accordi di sicurezza sociale con l'Italia.

A seguito della pubblicazione di tale D.I., l'Inps, con circolare n. 13/2019, l'Inail, con circolare n. 4/2019 e l'Inpgi, con circolare n. 2/2019, hanno regolamentato l'applicazione di tali retribuzioni allineandosi alle indicazioni fornite gli scorsi anni.

In particolare, l'Inps ha ricordato che le aziende che per il mese di gennaio 2019 non hanno potuto applicare le nuove retribuzioni convenzionali dovranno regolarizzare tali periodi entro il 16 aprile 2019 (paga di marzo 2019).

(D.I. 21 dicembre 2018, pubblicato in G.U. n.14/2019)

LA VIDEOSORVEGLIANZA IN CASO DI CAMBIO DEL SOGGETTO TITOLARE DEI RAPPORTI DI LAVORO

l'INL ha fornito importanti chiarimenti in merito alla corretta applicazione dell'articolo 4, L. 300/1970, nelle ipotesi in cui, per intervenuti processi di modifica degli assetti proprietari (fusioni, cessioni, incorporazioni, affitto d'azienda o di ramo d'azienda), si verifichi un cambio di titolarità dell'impresa che ha installato "impianti audiovisivi" o "altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori".

In particolare, l'INL ha precisato che il mero subentro di un'impresa in locali già dotati degli impianti/strumenti non integra di per sé profili di illegittimità qualora gli impianti/strumenti stessi siano stati installati osservando le procedure (accordo collettivo o autorizzazione) previste dall'articolo 4, L. 300/1970, e non siano intervenuti mutamenti:

dei presupposti legittimanti (esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale);

delle modalità di funzionamento.

Anche al fine di consentire un efficace svolgimento di eventuali iniziative ispettive, l'INL ritiene pertanto opportuno che, nei casi in esame, il titolare subentrante:

comunichi all'Ufficio ispettivo territoriale che l'ha rilasciato gli estremi del provvedimento di autorizzazione all'installazione degli impianti;

renda dichiarazione con la quale attesti che, con il cambio di titolarità, non sono mutati né i presupposti legittimanti il suo rilascio, né le modalità di uso dell'impianto audiovisivo o dello strumento autorizzato.

In caso di variazioni nei presupposti, invece, occorre avviare nuovamente le procedure, dato che sono vietate modalità d'uso diverse da quelle già autorizzate.

(INL lettera circolare n.1881/2019)

BREXIT E SICUREZZA SOCIALE: NESSUN CAMBIAMENTO FINO AL 31 OTTOBRE 2019

L'Inps, con notizia del 15 aprile 2019, ha reso noto che, considerata la proroga di 6 mesi della Brexit, fino al 31 ottobre 2019 nulla cambia in materia di sicurezza sociale: continueranno a trovare applicazione nei confronti del Regno Unito i Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009, le relative disposizioni applicative in materia di legislazione applicabile/distacchi, prestazioni pensionistiche e a sostegno del reddito e recupero contributi e prestazioni.

(Inps. notizia. 15/4/2019)

APPROFONDIMENTI

BANDO INAIL ISI 2018

Nell'ambito delle agevolazioni alle imprese erogate dall'Inail, l'Avviso pubblico Isi 2018 ha l'obiettivo di incentivare:

- le imprese a realizzare progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori;
- le microimprese e le piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli per l'acquisto di nuovi macchinari e attrezzature di lavoro caratterizzati da soluzioni innovative per abbattere in misura significativa le emissioni inquinanti, ridurre il livello di rumorosità o del

rischio infortunistico o di quello derivante dallo svolgimento di operazioni manuali, ciò al fine di soddisfare l'obiettivo del miglioramento del rendimento e della sostenibilità globali dell'azienda agricola mediante una riduzione dei costi di produzione o il miglioramento e la riconversione della produzione assicurando, al contempo, un miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Fondi a disposizione

369.726.206 euro, suddivisi in 5 assi di finanziamento, differenziati in base ai destinatari:

- asse 1 (Isi Generalista): 182.308.344 euro, ripartiti in Asse.1.1 (180.308.344 euro) per i progetti di investimento e Asse 1.2 (2.000.000 euro) per i progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale;
- asse 2 (Isi Tematica): 45.000.000 euro per i progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (MMC);
- asse 3 (Isi Amianto): 97.417.862 euro per i progetti di bonifica da materiali contenenti amianto;
- asse 4 (Isi Micro e Piccole Imprese): 10.000.000 euro per i progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività (Ateco 2007 A03.1, C13, C14, C15);
- asse 5 (Isi Agricoltura): 35.000.000 euro per i progetti per le micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli, suddivisi in asse 5.1 (30.000.000 euro) per la generalità delle imprese agricole, asse 5.2 (5.000.000 euro) riservato ai giovani agricoltori, organizzati anche in forma societaria.

Destinatari

- Asse 1 (sub Assi 1.1 e 1.2): per i progetti di investimento e per i progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale i soggetti destinatari dei finanziamenti sono esclusivamente le imprese, anche individuali, ubicate su tutto il territorio nazionale, iscritte al Registro Imprese o all'albo delle imprese artigiane, in possesso dei requisiti di cui all'Avviso pubblico Isi 2018. Sono escluse le micro e piccole imprese anche individuali, operanti nei settori pesca (codice Ateco 2007 A03.1) e tessile-confezione-articoli in pelle e calzature (codici Ateco 2007 C13, C14 e C15) nonché nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli.
- Asse 2: per i progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale dei carichi i soggetti destinatari dei finanziamenti sono le imprese, anche individuali, ubicate su tutto il territorio nazionale, iscritte al Registro Imprese o all'albo delle imprese artigiane, in possesso dei requisiti di cui all'Avviso pubblico Isi 2018; gli enti del Terzo settore in possesso dei requisiti di cui all'avviso pubblico Isi 2018. Non sono destinatarie dei finanziamenti per i progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale dei carichi le micro e piccole imprese anche individuali, operanti nei settori pesca (codice Ateco 2007 A03.1) e tessile-confezione-articoli in pelle e calzature (codici Ateco 2007 C13, C14 e C15) e nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli.

- Asse 3: per i progetti di bonifica da materiali contenenti amianto i soggetti destinatari dei finanziamenti sono esclusivamente le imprese, anche individuali, ubicate su tutto il territorio nazionale, iscritte al Registro Imprese o all'albo delle imprese artigiane, in possesso dei requisiti di cui all'avviso pubblico Isi 2018. Non sono destinatarie dei finanziamenti per i progetti di bonifica da materiali contenenti amianto le micro e piccole imprese, comprese quelle individuali, operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli.
- Asse 4: per i progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività i soggetti destinatari dei finanziamenti sono esclusivamente le micro e piccole imprese, anche individuali, ubicate su tutto il territorio nazionale iscritte alla CCIAA in possesso dei requisiti di cui all'avviso pubblico Isi 2018 operanti nei settori pesca (codice Ateco 2007 A03.1) e tessile-confezione-articoli in pelle e calzature (codici Ateco 2007 C13, C14 e C15).
- Asse 5: per i progetti per le micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli i soggetti destinatari dei finanziamenti sono esclusivamente le micro e piccole imprese, operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli, iscritte nella sezione speciale del Registro Imprese o all'albo delle società cooperative di lavoro agricolo, in possesso dei requisiti di cui all'avviso pubblico Isi 2018 nonché della qualifica di imprenditore agricolo di cui all'articolo 2135 cod. civ. titolari di partita Iva in campo agricolo, qualificate come impresa individuale, società agricola, società cooperativa. Le imprese destinatarie dell'Asse 5.2 (giovani agricoltori) devono, inoltre, avere al loro interno la presenza di giovani agricoltori.

Beneficio

Sono concessi finanziamenti a fondo perduto assegnati fino a esaurimento delle risorse finanziarie, secondo l'ordine cronologico di ricezione delle domande.

Relativamente agli Assi 1 (sub Assi 1.1. e 1.2), 2, 3 è concesso un finanziamento in conto capitale nella misura del 65%, calcolato sull'importo delle spese ritenute ammissibili. Il finanziamento massimo erogabile è pari a 130.000 euro e il finanziamento minimo ammissibile è pari a 5.000 euro. Per le imprese fino a 50 dipendenti che presentano progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale (sub Asse 1.2) non è fissato il limite minimo di finanziamento.

Relativamente all'Asse 4 è concesso un finanziamento in conto capitale nella misura del 65%, calcolato sull'importo delle spese ritenute ammissibili. Il finanziamento massimo erogabile è pari a 50.000 euro e il finanziamento minimo ammissibile è pari a 2.000 euro.

Relativamente all'Asse 5 (Asse 5.1 e Asse 5.2) è concesso un finanziamento in conto capitale nella misura del 40% per i soggetti destinatari dell'Asse 5.1 (generalità delle imprese agricole) e del 50% per i soggetti destinatari dell'Asse 5.2 (giovani agricoltori), calcolato sull'importo delle spese ritenute ammissibili, comunque non superiore a 60.000 euro e non inferiore a 1.000 euro.

I finanziamenti di cui agli Assi 1, 2, 3 e 4, concedibili ai sensi dei Regolamenti (UE) 1407/2013, 1408/2013 e 717/2014, non sono cumulabili con altri aiuti, anche a titolo de minimis, relativamente alle stesse spese ammissibili.

I finanziamenti di cui all'Asse 5 (Asse 5.1 e Asse 5.2), concedibili ai sensi del Regolamento (UE) 702/2014, possono essere cumulati:

- con altri aiuti di Stato riguardanti diverse spese ammissibili individuabili;
- in relazione alle stesse spese ammissibili, in tutto o in parte coincidenti, unicamente se tale cumulo non comporta il superamento dell'intensità di aiuto pari al 40% dell'importo di spese ammissibili, per i soggetti destinatari dell'Asse 5.1 e al 50% dell'importo di spese ammissibili, per i soggetti destinatari dell'Asse 5.2.

Non sono cumulabili con aiuti de minimis relativamente alle stesse spese ammissibili, se tale cumulo porta a un'intensità di aiuto superiore alle predette percentuali.

Termini e modalità di presentazione della domanda

I soggetti destinatari possono presentare una sola domanda di finanziamento in una sola Regione o Provincia autonoma, per una sola tipologia di progetto riguardante una sola unità produttiva.

Le domande devono essere presentate in modalità telematica, secondo le seguenti 3 fasi successive:

1. accesso alla procedura on line e compilazione della domanda (sito internet www.inail.it);
2. invio della domanda on line;
3. conferma della domanda on line tramite l'invio della documentazione a completamento.

Per accedere alla procedura di compilazione della domanda è necessario essere in possesso delle credenziali di accesso ai servizi on line Inail. Le istruzioni per il rilascio delle credenziali sono disponibili sulla home page del sito www.inail.it, nella sezione Accedi ai servizi on line. Per ottenere le credenziali è necessario effettuare la registrazione sul portale Inail almeno 2 giorni lavorativi prima della chiusura della procedura informatica per la compilazione delle domande.

Dall'11 aprile 2019, e inderogabilmente fino alle ore 18 del 30 maggio 2019, sul sito www.inail.it – sezione Accedi ai servizi on line – i soggetti destinatari registrati avranno a disposizione una procedura informatica che consentirà loro di:

- effettuare simulazioni relative al progetto da presentare;
- verificare il raggiungimento della soglia di ammissibilità;
- salvare la domanda inserita;
- effettuare la registrazione della propria domanda attraverso l'apposita funzione presente in procedura tramite il tasto "INVIA".

La procedura non consentirà la registrazione della propria domanda nel caso di non corretta associazione della stessa alla tipologia di rapporto assicurativo. Dopo le ore 18 del 30 maggio 2019 le domande salvate non saranno più modificabili.

Dal 6 giugno 2019 i soggetti destinatari che abbiano raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista, e salvato definitivamente la propria domanda effettuandone la registrazione attraverso l'apposita

funzione presente in procedura tramite il tasto “INVIA”, purché soddisfino i requisiti previsti per il rilascio del codice identificativo, potranno effettuare il download del proprio codice identificativo, che li individuerà in maniera univoca. La procedura rilascerà un documento contenente tale codice, che dovrà essere custodito dall'impresa e utilizzato nel giorno dedicato all'inoltro telematico per l'invio della domanda. Il codice identificativo, dopo l'invio telematico della relativa domanda, sarà annullato e, pertanto, non sarà più utilizzabile.

Lo sportello informatico collocherà le domande in ordine cronologico di arrivo. Al termine di ogni singola registrazione l'utente visualizzerà un messaggio che attesta la corretta presa in carico dell'invio.

Le date e gli orari dell'apertura e della chiusura dello sportello informatico per l'invio delle domande, saranno pubblicati sul sito www.inail.it a partire dal 6 giugno 2019. Tali date potranno essere differenziate, per ambiti territoriali o assi di finanziamento, in base al numero di domande pervenute e alla loro distribuzione.

Le regole tecniche per l'inoltro delle domande on line saranno pubblicate sul sito www.inail.it almeno una settimana prima della data di apertura dello sportello informatico.

Il Modulo A (modulo di domanda) sarà rilasciato ai soli soggetti destinatari collocati in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento negli elenchi cronologici provvisori o a seguito di subentro in quelli definitivi.

Entro 14 giorni dal giorno di ultimazione della fase di invio delle domande on line verranno pubblicati gli elenchi provvisori in ordine cronologico di tutte le domande inoltrate con evidenza di quelle:

- collocate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento, ovvero fino alla capienza della dotazione finanziaria, che dovranno essere convalidate tramite l'invio del modulo di domanda (Modulo A) e della documentazione a suo completamento da effettuarsi in tempi stabiliti;
- risultate provvisoriamente non ammissibili per carenza di fondi.

Ai soggetti destinatari in posizione utile che non avranno inviato il modulo di domanda (Modulo A) e la documentazione a suo completamento entro la scadenza di 30 giorni, verrà inviata all'indirizzo Pec indicato nella domanda on line, entro i 10 giorni successivi alla suddetta scadenza, formale comunicazione della decadenza della propria domanda on line.

A conclusione di questa fase pre-istruttoria, saranno pubblicati sul sito www.inail.it gli elenchi cronologici definitivi in cui verrà data evidenza delle domande:

- collocate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento;
- decadute per mancato invio del modulo di domanda (Modulo A) e della documentazione a suo completamento nei tempi e con le modalità indicati;
- subentrate, in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento, che dovranno essere convalidate tramite l'invio del modulo di domanda (Modulo A) e della documentazione a suo completamento;
- risultate definitivamente non ammissibili al finanziamento per carenza di fondi.

Tali elenchi costituiscono, a tutti gli effetti, formale comunicazione degli esiti, con particolare riferimento alle domande subentrate in posizione utile ai fini del finanziamento.

CHIARIMENTI DELL'INL SULLA MAGGIORAZIONE DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE PER RECIDIVA

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con due note ha fornito ulteriori chiarimenti circa la portata applicativa dell'articolo 1, comma 445, lettera e), L. 145/2018, che testualmente recita: "le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti", introducendo un'ipotesi di "recidiva" per i fenomeni del lavoro sommerso, dell'interposizione, del distacco transnazionale, nonché alle infrazioni in materia di orario di lavoro, riposo settimanale e/o giornaliero e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La disposizione, quindi, sanziona la reiterazione dei "medesimi illeciti", cioè l'ulteriore violazione dello stesso precetto già trasgredito nel precedente triennio.

La nota n. 1148 del 5 febbraio 2019

Con riferimento al soggetto destinatario delle maggiorazioni raddoppiate, il Legislatore ha utilizzato l'espressione "datore di lavoro ... destinatario di sanzioni amministrative o penali".

In tal caso, ai fini della verifica sulla sussistenza della "recidiva", il destinatario delle sanzioni va individuato nel soggetto che, nell'ambito della medesima impresa, ha rivestito la qualità di:

- "trasgressore" in caso di violazioni amministrative;
- "datore di lavoro" in caso di violazioni punite dal D.Lgs. 81/2008 (nel quale è infatti contenuta una nozione di "datore di lavoro").

Ai fini della recidiva occorrerà fare riferimento agli illeciti definitivamente accertati, nel triennio precedente alla commissione del nuovo illecito per il quale va effettuato il calcolo della sanzione, secondo quanto chiarito dalla giurisprudenza in riferimento all'articolo 8-bis, L. 689/1981, a seguito:

- dello spirare del termine per impugnare l'ordinanza-ingiunzione ex art. 18 L. n. 689/1981;
- del pagamento della sanzione ingiunta;
- del passaggio in giudicato della sentenza emessa a seguito di impugnazione della medesima ordinanza.

L'INL sottolinea, poi, come siano da considerarsi ostative all'applicazione dell'aumento per la prevista recidiva, in ogni caso, le ipotesi di estinzione degli illeciti amministrativi contestati, qualora sia intervenuto il pagamento in misura ridotta ex articolo 16, L. 689/1981, ai sensi di quanto disposto espressamente dall'articolo 8-bis, comma 4, cui va equiparato il pagamento ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

Allo stesso modo non può riconoscersi rilevanza agli illeciti per i quali il contravventore abbia adempiuto alla prescrizione effettuando i relativi pagamenti ai sensi degli articoli 20 e 21, D.Lgs. 758/1994 e dell'articolo 15, D.Lgs. 124/2004.

In ordine al passaggio alla nuova disciplina, l'INL ritiene che gli illeciti pregressi rilevanti ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni di cui trattasi possono essere stati commessi anche prima dell'entrata in vigore della nuova disposizione.

La nota n. 2594 del 14 marzo 2019

L'INL ha chiarito che il Legislatore ha individuato gli illeciti rilevanti ai fini della recidiva in quelli commessi dal "trasgressore" persona fisica, che agisce per conto della persona giuridica (generalmente coincidente con il legale rappresentante dell'impresa o persona delegata all'esercizio di tali poteri) e, quindi, non è configurabile la recidiva laddove le sanzioni, pur riferibili indirettamente alla medesima persona giuridica, siano commesse da trasgressori diversi, così come non potrà tenersi conto di violazioni commesse dalla medesima persona fisica che abbia agito per conto di persone giuridiche diverse. Analoghe considerazioni vanno formulate in relazione agli illeciti di cui al D.Lgs. 81/2008 in tema di sicurezza, ma in tal caso va tenuto conto che il medesimo decreto disciplina specificatamente la nozione di "datore di lavoro" – che differisce ad esempio da quella di "preposto" – e pertanto la recidiva troverà applicazione solo qualora la persona fisica che ha commesso l'illecito rivesta e abbia rivestito tale qualifica.

Inoltre, gli illeciti da prendere in considerazione ai fini della recidiva (c.d. fondanti) sono anche quelli commessi prima dell'entrata in vigore della Legge di Bilancio. Ai fini della recidiva, rilevano gli illeciti divenuti definitivi (ordinanza ingiunzione non impugnata ovvero sentenza definitiva) nei 3 anni precedenti rispetto alla commissione del nuovo illecito: l'arco triennale di riferimento deve essere inteso sia quale periodo in cui l'illecito è stato commesso, sia quale periodo in cui lo stesso è stato definitivamente accertato.

CONGEDI DEI PADRI LAVORATORI

Con il messaggio n. 591/2019, l'Inps ha fornito le istruzioni per la gestione delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2019, che ha stabilito che le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2019 e che la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2019, a 5 giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Per le nascite e adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno solare 2018, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a 4 soli giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2019.

È stata anche prorogata, per l'anno 2019, la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Le modalità di presentazione della domanda sono invariate rispetto a quanto previsto nella circolare Inps n. 40/2013. Sono, pertanto, tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Inps, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo, senza necessità di presentare domanda all'Istituto. In tale ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso UniEmens.

Per il settore agricolo la disciplina è stata dettata con la circolare n. 181/2013, che ha fornito le istruzioni operative per la denuncia sul modello DMAG delle giornate di congedo fruite dal lavoratore il cui importo è stato anticipato dal datore di lavoro.

DISTACCO DELL'APPRENDISTA E OBBLIGHI FORMATIVI

Il Ministero del lavoro, con nota n. 1118/2019, ha fornito chiarimenti in ordine alla possibilità di distaccare l'apprendista, soprattutto per quanto riguarda la fase della formazione.

L'apprendistato costituisce un rapporto di lavoro il cui sinallagma contempla, in maniera "fondativa", l'aspetto formativo che, pertanto, deve rimanere prevalente rispetto allo specifico interesse del distaccante allo svolgimento della prestazione lavorativa. È, pertanto, necessario temperare l'interesse del distaccante con il prevalente interesse dell'apprendista a vedere rispettati gli impegni assunti nei suoi confronti e il suo inserimento nel contesto produttivo del datore di lavoro.

La prestazione in distacco deve, comunque, garantire all'apprendista il regolare adempimento dell'obbligo di formazione interna ed esterna, la cui responsabilità rimane in capo al datore di lavoro, nonché consentire la necessaria assistenza del tutor, necessario anche nel contesto produttivo del distaccatario, il quale deve essere posto in condizione di svolgere i compiti e le funzioni a lui assegnate dalla specifica disciplina regionale e/o collettiva, al fine di non incorrere nelle violazioni di cui all'articolo 47, comma 2, D.Lgs. 81/2015. A livello contrattuale, il Ministero del lavoro ritiene necessaria la previsione del distacco nel piano formativo dell'apprendista, prevedendo, in particolare, il distacco anche del tutor o l'indicazione di un referente aziendale nella sede del distaccatario che si relazioni con il tutor, per consentire la piena e regolare attuazione del Piano formativo e lo sviluppo delle capacità professionali e personali dell'apprendista. Inoltre, qualora il distacco riguardi l'apprendistato di primo o di terzo livello è necessario tenere conto di quanto disposto dal D.M. 12 ottobre 2015, che, agli articoli 5 e 7, definisce gli standard formativi, il piano formativo individuale, la formazione interna ed esterna nonché la figura e i compiti del tutor aziendale e del tutor formativo.

Infine, il Ministero del lavoro esclude che il distacco possa essere motivato unicamente dalla necessità di impartire la formazione al lavoratore, con l'effetto di delegare gli aspetti formativi di tale contratto interamente a un soggetto terzo rispetto all'effettivo datore di lavoro: per prevenire possibili situazioni elusive, nonché per evitare che possano essere compromesse le finalità del rapporto di apprendistato, è necessario che il temporaneo inserimento dell'apprendista distaccato in un contesto produttivo e organizzativo diverso da quello per il quale è stato assunto, abbia durata limitata e contenuta rispetto al complessivo periodo dell'apprendistato, anche per non contraddire il principio della temporaneità del distacco.

LIMITI DELL'ORARIO DI LAVORO NOTTURNO

Con nota n. 1438/2019, l'INL ha fornito il proprio parere in merito alla corretta modalità di individuazione dell'arco temporale di riferimento su cui calcolare il rispetto del limite della media di ore notturne lavorate.

La norma prevede che "l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite", ma nulla dice in ordine al parametro temporale in relazione al quale effettuare la media oraria del lavoro notturno.

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 8/2005, ha precisato che "tale limite costituisce, data la sua formulazione, una media fra ore lavorate e non lavorate pari ad $1/3$ ($8/24$) che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa - salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo più ampio sul quale calcolare detto limite - considerato che il legislatore ha in più occasioni adoperato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione".

Proprio in relazione al parametro della settimana lavorativa è stato posto il quesito, chiedendo se lo stesso debba essere riferito all'articolazione dell'orario settimanale del singolo lavoratore (che può quindi essere organizzato su 5 o su 6 giorni di lavoro alla settimana), oppure debba essere inteso in termini astratti (e quindi sempre riferito a 6 giorni di lavoro): nel caso in cui la settimana lavorativa di 40 ore sia articolata su 5 giorni, infatti, non è consentito al personale impegnato in lavoro notturno di svolgere lavoro straordinario, poiché la media oraria giornaliera delle 8 ore sarebbe già raggiunta con il completamento dell'ordinario orario di lavoro ($40:5 = 8$); nel caso, invece, di una settimana articolata su 6 giornate di lavoro, il lavoratore notturno potrebbe effettuare lavoro straordinario sino al limite delle 48 ore settimanali, in quanto, in questo caso, la media giornaliera sarebbe rispettosa del limite legale ($48:6 = 8$).

L'Ispettorato ha ritenuto di individuare la "settimana lavorativa" nell'astratto periodo di 6 giorni (nel caso di prestazione lavorativa su 5 giorni, pertanto, il sesto giorno è da considerarsi giornata di lavoro a zero ore) e cioè nell'arco temporale settimanale al "netto" del giorno obbligatorio di riposo, perché tale soluzione consente un'applicazione più uniforme della disciplina in materia di lavoro notturno, tenendo in debito conto il fatto che il lavoratore abitualmente impiegato su 5 giorni a settimana avrebbe comunque 2 giorni per il recupero delle proprie energie psicofisiche.

REGOLAMENTO PIANO DI WELFARE AZIENDALE PER AMMINISTRATORE

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 10/2019, ritorna su alcune questioni, per precisare ulteriormente la sua posizione, già affrontate in altri documenti di prassi: le categorie di lavoratori ai quali offrire il piano welfare e il relativo regolamento ai fini della deducibilità delle spese sostenute dal reddito d'impresa.

Relativamente alla prima tematica, l'Agenzia ricorda come l'articolo 51, comma 2, lettera f), Tuir, dispone che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, "l'utilizzazione (...) dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizione di contratto, accordo o regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100". Ciò sta a significare che, affinché si determini l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, devono ricorrere congiuntamente, tra l'altro, le seguenti condizioni:

- le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- le opere e i servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
- le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto.

Come più volte precisato, l'Amministrazione finanziaria sottolinea come l'utilizzo dell'espressione "alla generalità dei dipendenti" ovvero a "categorie di dipendenti", non consente di riconoscere l'esclusione dal reddito ogniqualvolta le somme o i servizi indicati nell'articolo 51, comma 2, Tuir, siano rivolti ad personam ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.

Da ciò discende che non si può riconoscere il regime di non concorrenza del reddito all'amministratore unico o al (unico) direttore di sala, non configurando essi una categoria di dipendenti. Mentre il medesimo regime può essere riconosciuto sia ai titolari di un contratto di somministrazione sia allo stagista, in quanto titolare di un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente.

Per quanto riguarda la deducibilità dei costi relativi ai benefit che si intende riconoscere in base al regolamento del piano welfare, l'Agenzia delle entrate osserva che già con circolare n. 28/E/2016 è stato precisato che "l'erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi art. 95 del TUIR, e non nel limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'art. 100 del medesimo testo unico". Affinché un regolamento configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, lo stesso deve essere, quindi, non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro. In tal caso, infatti, l'atto nella sostanza sarebbe qualificabile come volontario. Ciò premesso, l'Amministrazione finanziaria ritiene che il regolamento possa essere modificato in melius, ma non in peius, nel suo periodo di vigenza, tenendo conto delle esigenze e dei suggerimenti dei lavoratori con finalità di miglioramento dell'offerta e della fruizione di servizi welfare.

DETAZZAZIONE PREMI DI RISULTATO

La Legge di Stabilità 2016 ha reintrodotto a regime una modalità di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto emanato dal Ministero del lavoro, di concerto con il Mef, in data 25 marzo 2016, che definisce i premi di risultato come somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, individuando alcuni criteri di misurazione degli indici incrementali ai quali devono essere commisurati i premi.

La Legge di Stabilità 2016 subordina, dunque, l'applicazione dell'agevolazione alla circostanza che l'erogazione delle somme avvenga in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali che devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi rispetto a un periodo congruo definito dall'accordo.

Il riferimento alla variabilità del premio, come precisato dall'Agenzia delle entrate con circolare n. 28/E/2016, non deve essere intesa come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo aziendale o territoriale, bensì come incertezza nell'erogazione del premio.

Con 2 diverse risposte ad interpello, l'Agenzia è tornata sul tema della verifica degli incrementi.

Interpello n. 130/2018

Al termine del periodo previsto dal contratto, c.d. periodo congruo, deve essere verificato un incremento di produttività, redditività etc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato. La durata del "periodo congruo" è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale, dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo stesso.

Non è, pertanto, sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è, altresì, necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.

In presenza di una pluralità di obiettivi non tra loro alternativi, qualora, al termine del periodo congruo, la misurazione di ogni singolo obiettivo risulti incrementale rispetto al valore consuntivato per quel medesimo obiettivo, nel periodo immediatamente precedente il periodo congruo, la parte di premio di risultato riferito a quell'obiettivo potrà godere del regime agevolativo.

Se al termine del periodo congruo non si registri l'incremento e il datore di lavoro abbia erogato il premio di risultato applicando il regime agevolativo, questi sarà tenuto, con la prima retribuzione utile, al recupero delle imposte non già versate.

Interpello n. 143/2018

Premesso che il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione, l'Agenzia ha ritenuto che, in presenza di contratto aziendale che non subordina l'erogazione del premio di risultato al conseguimento di un risultato incrementale, ma in presenza di effettivo risultato incrementale, sia comunque possibile godere del regime agevolato.

In relazione alla rideterminazione del premio di risultato in ragione dell'indice di prestazione individuale, l'Agenzia ricorda inoltre che la strutturazione del premio di risultato è un aspetto distinto da quello attinente agli incrementi di risultato che l'azienda deve raggiungere per rendere possibile l'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi. La strutturazione del premio di risultato risponde esclusivamente alle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali e la circostanza che il premio sia, poi, differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (e, per i contratti stipulati dal 24 aprile 2017, anche dell'agevolazione contributiva), data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale.

LINEE GUIDA DELL'ISPettorATO PER LE FATTISPECIE DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA

l'INL con circolare n. 5/2019 ha fornito le linee guida ai propri ispettori per la vigilanza in materia di intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro di cui all'articolo 603-bis c.p., riformulato dalla L. 199/2016.

A parere dell'INL sono 2 le figure di incriminazione da tenere in considerazioni sul tema:

- quella dell'intermediazione illecita, che persegue chiunque "recluti" manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizione di sfruttamento e approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- quella dello sfruttamento lavorativo, con cui si punisce penalmente chiunque utilizzi, assuma o impieghi manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno.

Gli indici sintomatici dello stato di sfruttamento lavorativo sono ravvisabili in presenza di:

- reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale o, comunque, sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

- sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Pertanto, dovrà essere posta molta attenzione in presenza degli indici sopra indicati.

LE AGEVOLAZIONI IN CASO DI INSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISABILI

L'Inail, con la circolare n. 6/2019, ha illustrato le modifiche apportate al “Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro” tramite la determinazione presidenziale n. 527/2018.

In particolare, le modifiche hanno riguardato i seguenti aspetti:

- la riduzione del frazionamento per tipologia di intervento dell'importo complessivo di spesa rimborsabile dall'Inail al datore di lavoro;
- la disciplina dell'iter procedimentale dei casi in cui il datore di lavoro, nel rivolgersi all'Istituto per chiederne il sostegno previsto dal Regolamento, proponga un progetto condiviso con il lavoratore;
- la disciplina delle fattispecie in cui il datore di lavoro, prima che sia attivato o che sia concluso l'ordinario procedimento per la trattazione dei progetti di reinserimento, per ragioni di necessità e urgenza, abbia realizzato accomodamenti ragionevoli finalizzati a garantire il tempestivo reinserimento della persona con disabilità da lavoro;
- la semplificazione degli adempimenti posti a carico del datore di lavoro per accedere alle misure di sostegno previste dal Regolamento.

Di particolare interesse sono le agevolazioni per i datori di lavoro che reinseriscano lavorativamente personale con disabilità da lavoro.

A tal riguardo vi sono 2 tipologie di incentivi:

1. rimborso delle effettive spese sostenute per il reinserimento lavorativo;
2. rimborso del 60% della retribuzione dei lavoratori disabili impegnati nel progetto di reinserimento.

Relativamente a quest'ultima agevolazione, introdotta dalla Legge di Bilancio 2019, la circolare n. 6/2019 precisa che:

- il rimborso può essere riconosciuto al datore di lavoro esclusivamente con riferimento a progetti per la conservazione del posto di lavoro e non è applicabile al caso della nuova occupazione di un disabile da lavoro rimasto inoccupato;
- le retribuzioni rimborsabili sono soltanto quelle corrisposte per periodi lavorativi successivi al 1° gennaio 2019;
- le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore a un anno;
- le retribuzioni rimborsabili sono soltanto quelle corrisposte per remunerare le prestazioni lavorative rese a decorrere dalla predetta manifestazione di volontà;
- nessun rimborso della retribuzione può essere riconosciuto per gli interventi che il datore di lavoro abbia realizzato, per ragioni di necessità e urgenza, prima di essersi rivolto all'Istituto ai fini dell'elaborazione del progetto personalizzato o dell'approvazione del progetto da lui stesso proposto, o, almeno di aver comunicato all'Istituto stesso l'intenzione, condivisa con il lavoratore, di procedere alla realizzazione degli interventi indicando il tempo presumibilmente necessario alla realizzazione degli stessi;
- il termine finale del diritto al rimborso coincide con la data ultima entro la quale deve essere realizzato l'intero progetto, come indicata nel provvedimento di autorizzazione adottato dalla Direzione regionale o Direzione provinciale o Sede regionale o con quella di effettiva conclusione della fase realizzativa se precedente e, in ogni caso, per un periodo non superiore a un anno dalla data di decorrenza, come sopra indicata;
- il primo rimborso è disposto a seguito dell'adozione, da parte della Direzione regionale o Direzione provinciale o Sede regionale, del provvedimento di autorizzazione alla realizzazione degli interventi e ha a oggetto le retribuzioni corrisposte dalla data di decorrenza del diritto al rimborso fino a quella del citato provvedimento. I successivi rimborsi saranno disposti con cadenza mensile.

REGIME SPECIALE PER I LAVORATORI IMPATRIATI

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 32 del 12 febbraio 2019, ha fornito chiarimenti in ordine alla residenza continuativa all'estero ai fini dell'applicabilità dei benefici fiscali previsti per lavoratori c.d. impatriati.

- L'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, disciplina il regime speciale per i lavoratori impatriati, al fine di incentivare il trasferimento in Italia di lavoratori con alte qualificazioni e specializzazioni, mediante la concessione di incentivi fiscali, sotto forma di imponibilità del reddito prodotto in Italia nella misura del 50%, in favore di soggetti che trasferiscano la residenza nel territorio dello Stato. L'agevolazione

è applicabile a decorrere dal periodo d'imposta in cui il soggetto trasferisce la residenza in Italia ai sensi dell'articolo 2, Tuir, e per i 4 periodi d'imposta successivi, ove ricorrano i requisiti e le condizioni previsti, alternativamente, dall'articolo 16, comma 1 o comma 2, D.Lgs. 147/2015.

Sono destinatari del beneficio fiscale, in particolare, i cittadini dell'UE o di uno Stato extraeuropeo con il quale risulti in vigore una convenzione contro le doppie imposizioni, o un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale, i quali:

- siano in possesso di un titolo di laurea e abbiano svolto continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o d'impresa fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più,
- abbiano svolto continuativamente un'attività di studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione post lauream.

Quindi, come precisato dalla circolare n. 17/E/2017, i destinatari dell'agevolazione devono avere i seguenti requisiti:

- essere in possesso di un titolo di laurea;
- aver svolto continuativamente un'attività di lavoro o studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più;
- essere cittadini dell'UE o di uno Stato extraeuropeo con il quale risulti in vigore una convenzione contro le doppie imposizioni ai fini delle imposte sui redditi ovvero un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale;
- svolgere un'attività di lavoro autonomo o dipendente in Italia.

L'accesso al regime speciale presuppone che il soggetto non sia stato residente in Italia per un periodo minimo precedente all'impatrio: la risoluzione n. 51/E/2018 ha precisato che, sebbene non sia previsto un periodo minimo di residenza estera, essendo necessario un periodo minimo di lavoro (o di studio) all'estero di 2 anni, il periodo minimo sufficiente a integrare il requisito della non residenza nel territorio dello Stato e a consentire, pertanto, l'accesso al regime agevolativo è pari almeno a 2 periodi di imposta.

ASSENZA ALLA VISITA MEDICA DI CONTROLLO

Con il messaggio n. 1270/2019, l'Inps ha diffuso chiarimenti sulla comunicazione delle valutazioni medico-legali sulla documentazione presentata dal lavoratore a seguito di assenza alla visita medica di controllo di lavoratori del settore privato non indennizzati dall'Istituto. In particolare, è stata rilasciata una specifica funzionalità finalizzata a fornire *on line* e direttamente al datore di lavoro l'esito delle valutazioni sulla documentazione sanitaria giustificativa dell'assenza alla visita di controllo, esonerando così il lavoratore dall'onere di consegna.

I datori di lavoro pubblici, accedendo con il proprio Pin dispositivo al Portale Inps e selezionando il servizio “Richiesta Visite Mediche di Controllo (Polo unico VMC)”, possono consultare gli esiti delle visite mediche di controllo richieste. Inoltre, le Amministrazioni pubbliche rientranti nell’ambito di applicazione della normativa sul Polo unico, possono consultare anche gli esiti delle visite mediche di controllo disposte dall’Inps. Attraverso la stessa pagina di consultazione dell’esito, selezionando il link “Consulta verbale giustificabilità”, il portale mette a disposizione dei datori di lavoro tale documento in formato pdf. La medesima funzionalità è a disposizione del datore di lavoro del settore privato che, in fase di richiesta di visita medica per i dipendenti non aventi diritto all’indennità di malattia erogata dall’Inps, chieda la disamina degli atti giustificativi. La funzionalità è disponibile, accedendo al portale Inps con il proprio Pin dispositivo, all’interno del servizio “Richiesta di visite mediche di controllo”.

Analisi della documentazione giustificativa

Nei casi di assenza a visita di controllo domiciliare, il lavoratore deve presentare o trasmettere all’Inps la documentazione giustificativa dell’assenza nei soli casi in cui questa presenti caratteri prettamente sanitari. Se l’Istituto non eroga alcuna prestazione previdenziale di malattia, infatti, può solo esprimere un parere medico-legale sulla giustificabilità dell’assenza in occasione dell’accertamento disposto, essendo rimessa al datore di lavoro la valutazione finale di competenza sulla giustificazione dell’assenza, sia per motivi sanitari (su cui l’Inps esprime solo un parere), che, a maggior ragione, per ogni altro genere di motivi. A fronte della documentazione prodotta dal lavoratore, l’Inps provvede ad annotare le proprie valutazioni nell’apposito modello cartaceo, “Visita medica di controllo ambulatoriale”, da consegnare o trasmettere direttamente al lavoratore che, in seguito, è tenuto a consegnarne copia al proprio datore di lavoro.

L’Inps è sempre, comunque, tenuto a consegnare al lavoratore interessato il parere sulla giustificabilità dell’assenza, ma, grazie alla nuova funzionalità descritta, viene meno per il lavoratore l’onere di consegnare copia del parere sulla giustificabilità dell’assenza al datore di lavoro.

ALLATTAMENTO E PAUSA PRANZO

Con risposta a interpello n. 2/2019, il Ministero del lavoro si è pronunciato in merito al diritto alla pausa pranzo e alla conseguente attribuzione del buono pasto, ovvero alla fruizione del servizio mensa, da parte delle lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri “per allattamento” di cui all’articolo 39, D.Lgs. 151/2001.

Durante il primo anno di vita del figlio, la lavoratrice ha diritto a 2 periodi di riposo di un’ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, quando l’orario lavorativo è superiore alle 6 ore; nel caso di orario giornaliero

inferiore a 6 ore, la disposizione prevede invece una sola ora di riposo. Tali riposi devono essere considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

L'articolo 8, D.Lgs. 66/2003, stabilisce che, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

I due istituti - riposi per allattamento e la pausa pranzo - hanno scopi distinti: il primo è volto a favorire la conciliazione tra la vita professionale e vita familiare; il secondo è finalizzato al recupero delle energie e all'eventuale consumazione del pasto con la relativa norma che non sembra lasciare dubbi circa il riferimento ad attività lavorativa effettivamente prestata.

Un'analisi coordinata delle 2 disposizioni richiamate, porta, secondo il Ministero, a escludere che una presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti, come nel caso oggetto di interpello, dia diritto alla pausa ai sensi dell'articolo 8, D.Lgs. 66/2003, con la conseguenza che non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti previsti per la pausa pranzo dal totale delle ore effettivamente lavorate dalla lavoratrice.

Quanto ai buoni pasto, qualora ne sia prevista l'attribuzione, il diritto alla percezione sorge per il dipendente solo nell'ipotesi di attività lavorativa effettiva dopo la pausa stessa.

PRINCIPALI SCADENZE DAL 16 AL 31 MAGGIO 2019

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 16 al 31 maggio 2019, con il commento dei principali termini di prossima scadenza.

Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.

Giovedì 16 maggio

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Contributi Inps – Artigiani e Commercianti

Versamento della prima rata trimestrale, relativa al 2019, dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail – Versamento premio e invio denuncia telematica

A seguito del differimento disposto dalla legge di bilancio per l'anno 2019, scade il termine per il versamento, in unica soluzione, o in caso di rateazione delle prime due rate (50%), del premio Inail relativo al saldo 2018 e all'acconto 2019.

Scade inoltre il termine per l'invio telematico del modello di denuncia dell'autoliquidazione Inail 2018/2019, nonché per le comunicazioni di riduzione delle retribuzioni presunte e del pagamento del premio in rate e per la domanda di ammissione alla riduzione dei premi da parte delle aziende artigiane.

Lunedì 20 maggio

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Venerdì 31 maggio

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al secondo trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

FINPRO LAB SRL – Società tra professionisti

Ulteriori richieste di chiarimenti potranno essere inoltrate al seguente indirizzo di posta elettronica:

area.lavoro@finpronet.com