



# TeamSystem Labour review

| n. 256

# LYNFA Studio<sup>®</sup> e POLYEDRO Experience



**LYNFA Studio**, il sistema gestionale TeamSystem per il Professionista, si evolve grazie a POLYEDRO Experience.

Un nuovo modello di sistema gestionale: naturale, veloce e dinamico, costruito intorno alle esigenze del Professionista e dello Studio.

Con **POLYEDRO Experience** vogliamo farti navigare in modo rapido e intuitivo, senza le costrizioni dei menu gerarchici: per questo, abbiamo introdotto i contesti, in cui trovi informazioni, contenuti e strumenti specifici per ogni area funzionale.

Le funzioni più utilizzate e quelle più recenti vengono mostrate dinamicamente anche all'interno dei contesti.

Anche le maschere applicative e le procedure presentano un nuovo layout: semplice e navigabile.

Le aree di lavoro sono gestite in orizzontale tramite schede progressive: puoi passare da un'applicazione all'altra in modo naturale, come in un browser web.

**POLYEDRO Experience** è costruita sulla mobilità: **LYNFA Studio** è accessibile via web, dal dispositivo preferito, in qualunque momento della giornata. Per godere a pieno dei benefici dello "smart working" oppure sfruttare il telelavoro se necessario.

[www.teamssystem.com](http://www.teamssystem.com)

 **TeamSystem<sup>®</sup>**

**TeamSystem**  
Labour **review**

Periodico  
di informazione  
lavoristica  
e previdenziale

Editrice TeamSystem  
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro  
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino  
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:

 **Euroconference**  
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
Si al regime forfetario all'attività professionale verso l'ex datore di lavoro estero	<b>7</b>
Interferenze tra emanazione della diffida accertativa e procedure di conciliazione	<b>9</b>
Dall'Agenzia delle entrate la Guida 2019 alla dichiarazione dei redditi	<b>11</b>
<b>Schede operative</b>	
Abuso nella fruizione dei permessi sindacali: licenziamento legittimo	<b>18</b>
Le ultime novità in materia di agevolazioni	<b>21</b>
Gestione nuove domande telematizzate ANF	<b>23</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali giugno 2019	<b>25</b>
<b>Scadenzario</b>	
Principali scadenze del mese di luglio	<b>27</b>

## Gestione del rapporto di lavoro

### **Terzo settore: costituzione di associazioni e qualificazione come Aps/Odv**

Il Ministero del lavoro, con nota n. 4995 del 28 maggio 2019, ha ribadito che, a fronte di un quadro normativo che preveda, per dar vita a un'Odv o a un'Aps, un numero minimo di costituenti, la carenza di tale numero minimo iniziale non consente all'ente in questione, rebus sic stantibus, di conseguire la qualifica con l'iscrizione al Runtis (o a quelli attivi nelle more della sua effettiva operatività), nemmeno se nel corso del tempo gli associati aumentino il loro numero, in quanto al momento della costituzione dell'associazione i costituenti ben sapevano (o avrebbero dovuto sapere) della necessità della contestuale sussistenza di un numero minimo di associati. Se, tuttavia, in un momento successivo, con una delibera assembleare idonea a modificare lo statuto ed espressa da un numero di associati favorevoli tale da soddisfare il requisito del numero minimo di cui rispettivamente agli articoli 32, comma 1 o 35, comma 1, Codice del Terzo settore, dopo aver preso atto della precedente carenza del requisito numerico, si affermi o si ribadisca la volontà di essere Odv o Aps ai sensi della vigente normativa in materia, dando mandato al rappresentante legale di richiedere la relativa qualificazione, potrà ritenersi che, grazie a tale secondo atto che, intervenendo prima della richiesta di iscrizione, integra la volontà espressa nell'atto costitutivo, vengano a sussistere in maniera contestuale entrambi i presupposti necessari ai fini della qualificabilità dell'associazione attraverso l'iscrizione al Registro.

**Ministero del lavoro, nota, 28/5/2019, n. 4995**

### **Brexit: in G.U. la legge a tutela dei cittadini italiani e britannici**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 120 del 24 maggio 2019 la L. 41 del 20 maggio 2019, di conversione, con modificazioni, del D.L. 22/2019, recante misure urgenti per assicurare sicurezza, stabilità finanziaria e integrità dei mercati, nonché tutela della salute e della libertà di soggiorno dei cittadini italiani e di quelli del Regno Unito, in caso di recesso di quest'ultimo dall'UE.

**L. 20/5/2019, n. 41, G.U. 24/5/2019, n. 120**

### **CGE: obbligo di istituire un sistema di misurazione dell'orario di lavoro**

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con sentenza C-55/18 del 14 maggio 2019, ha stabilito che, in ottemperanza ai diritti previsti dalla Direttiva 2003/88, gli Stati membri devono imporre ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema oggettivo, affidabile e accessibile, che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun dipendente.

**Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sentenza, 14/5/2019, causa C-55/18**

### **Videosorveglianza: necessaria l'emanazione di un espresso provvedimento autorizzativo**

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 3 dell'8 maggio 2019, ha offerto chiarimenti in merito alla configurabilità della fattispecie del silenzio-assenso con riferimento alla richiesta di autorizzazione all'installazione e utilizzo degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti di cui all'attuale articolo 4, comma 1, L. 300/1970.

Il Ministero precisa che la formulazione dell'articolo 4, comma 1, L. 300/1970, non consente la possibilità di installazione e utilizzo degli impianti di controllo in assenza di un atto espresso di autorizzazione, sia esso di carattere negoziale (l'accordo sindacale) o amministrativo (il provvedimento). Pertanto, con riferimento ai procedimenti attivabili mediante la presentazione dell'istanza di cui al suddetto articolo 4, non è configurabile l'istituto del silenzio-assenso, occorrendo l'emanazione di un provvedimento espresso di accoglimento ovvero di rigetto della relativa istanza.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 8/5/2019, n. 3**

## **Computo dei lavoratori svantaggiati nell'impresa sociale**

Il Ministero del lavoro, con nota n. 4097 del 3 maggio 2019, ha offerto chiarimenti sulle modalità di calcolo dei lavoratori svantaggiati nell'impresa sociale, chiarendo che possono essere integralmente utilizzati i medesimi criteri di computo già impiegati con riferimento alle cooperative sociali, anche al fine di garantire, per ragioni sistematiche, un'applicazione uniforme degli stessi a entrambi gli istituti.

Pertanto:

– come già chiarito con risposta a interpello n. 17/2015 per il caso delle cooperative sociali di tipo b), finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, che ai sensi dell'articolo 4, comma 2, L. 381/1991, devono costituire almeno il 30% dei lavoratori dell'impresa, la determinazione del 30% dei soggetti svantaggiati va effettuata per teste e non in base alle ore effettivamente svolte dai lavoratori stessi;

– in merito al calcolo della percentuale di persone svantaggiate, la circolare Inps n. 188/1994 aveva affermato che "le persone cosiddette svantaggiate non concorrono alla determinazione del numero complessivo dei lavoratori in parola cui ci si deve riferire per la determinazione dell'aliquota delle stesse ... un diverso orientamento costituirebbe una ingiustificata penalizzazione per le medesime ed il venir meno delle finalità solidaristiche della legge in questione".

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 3/5/2019, n. 4097**

## **Benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva**

L'INL, con circolare n. 7 del 6 maggio 2019, ha offerto alcune precisazioni in ordine alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione di cui all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, secondo cui i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del Durc, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Atteso che la disposizione chiede il "rispetto" degli "accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", l'Ispettorato ritiene che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi indicati dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006; ciò, pertanto, a prescindere di quale sia il contratto collettivo applicato o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa l'"applicazione" di uno specifico contratto collettivo.

Di converso, lo scostamento dal contenuto degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale determinerà la perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti.

**INL, circolare, 6/5/2019, n. 7**

## **Imposte, contributi e premi**

---

### **Esonero contributivo per nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato: chiarimenti Inpgi**

L'Inpgi, con circolare n. 4 del 28 maggio 2019, ha illustrato la disciplina dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tutele crescenti a partire dal 2018, introdotto dalla Legge di Bilancio 2018.

In particolare, l'istanza di accesso al beneficio deve essere presentata all'Inpgi da parte del datore di lavoro entro e non oltre 30 giorni dalla data di assunzione o dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato del precedente rapporto di lavoro a termine.

Per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2018 a oggi, il beneficio dell'esonero contributivo potrà essere richiesto entro e non oltre il 27 giugno 2019. A tal fine, per le richieste inoltrate a mezzo posta farà fede la data del timbro postale ovvero la data di inoltro della Pec. Per la richiesta di esonero dovrà essere utilizzato il modello SGRV.1, disponibile nella sezione modulistica del sito internet dell'Istituto.

**Inpgi, circolare, 28/5/2019, n. 4**

## **Stabilizzazione dell'indennizzo per le aziende commerciali in crisi**

L'Inps, con circolare n. 77 del 24 maggio 2019, ha fornito istruzioni e chiarimenti in materia di indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale alla luce delle novità normative introdotte dall'articolo 1, commi 283 e 284, L. 145/2018.

Dal 2019 l'indennizzo, disciplinato dal D.Lgs. 207/1996, diventa una misura strutturale, con l'obbligo di versamento del contributo aggiuntivo dello 0,09%, destinato in parte al Fondo per la razionalizzazione della rete commerciale.

**Inps, circolare, 24/5/2019, n. 77**

## **Dal 1° luglio 2019 calano gli interessi per i ruoli pagati in ritardo**

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 148038 del 23 maggio 2019, ha reso noto che dal 1° luglio 2019 gli interessi di mora per chi versa gli importi relativi alle cartelle di pagamento oltre i 60 giorni dalla notifica si abbasseranno dal 3,01% al 2,68%.

**Agenzia delle entrate, provvedimento, 23/5/2019, n. 148038**

## **Sisma centro Italia: versamenti dei contributi sospesi e rateizzazione**

L'Inps, con messaggio n. 1987 del 23 maggio 2019, ha ricordato che gli adempimenti e i pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi nelle zone del centro Italia colpite dagli eventi sismici del 2016-2017 ai sensi dell'articolo 48, comma 13, D.L. 189/2016, sono effettuati entro il 1° giugno 2019, senza applicazione di sanzioni e interessi, anche mediante rateizzazione fino a un massimo di 120 rate mensili di pari importo, a decorrere dal mese di giugno 2019.

Nello specifico, la ripresa dei versamenti mediante rateizzazione è subordinata alla presentazione di apposita comunicazione di pagamento rateale dei debiti contributivi, da inoltrarsi entro il 1° giugno 2019, unitamente all'adempimento contestuale del versamento della prima rata. L'Istituto precisa che la comunicazione di pagamento rateale potrà riguardare i contributi sospesi anche di una singola gestione previdenziale rispetto al totale di quelle nelle quali il contribuente è tenuto all'adempimento dell'obbligazione.

Il messaggio precisa, inoltre, le modalità di ripresa dei versamenti delle rate sospese su piani di rateazione in via amministrativa già concessi alla data dell'evento sismico.

**Inps, messaggio, 23/5/2019, n. 1987**

## **Definizione agevolata liti pendenti: chiarimenti delle Entrate**

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 154 del 22 maggio 2019, ha precisato che è possibile accedere alla definizione agevolata delle liti pendenti se il contribuente ha pagato le rate della rottamazione-bis rispettando la scadenza del 7 dicembre 2018, secondo quanto previsto dall'articolo 6, D.L. 119/2018, e dalla circolare n. 6/E/2019.

Agenzia delle entrate, interpello, 22/5/2019, n. 154

Costituzione di rendita vitalizia per i contributi omessi e caduti in prescrizione

L'Inps, con circolare n. 78 del 29 maggio 2019, ha riepilogato i principi inderogabili della disciplina della costituzione di rendita vitalizia ai sensi dell'articolo 13, L. 1338/1962, fornendo alcuni chiarimenti in merito alle regole in vigore, nonché individuando i comportamenti di cautela da adottare

nell'istruttoria delle relative istanze. Sono illustrate, in particolare, alcune precisazioni in merito alle retribuzioni da prendere a base del calcolo dell'onere di rendita vitalizia con riferimento ai periodi che si collocano nel sistema contributivo. Inoltre, l'allegato alla circolare fornisce chiarimenti in merito ad alcuni profili probatori e ad alcuni documenti più ricorrenti nella prassi amministrativa.

**Inps, circolare, 29/5/2019, n. 78**

## **Anche i consulenti del lavoro saranno abilitati alla trasmissione degli Anf**

Il Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro, con comunicato stampa del 24 maggio 2019, ha reso noti gli esiti del tavolo tecnico col Ministero del lavoro, che ha riconosciuto e ribadito il ruolo dei cdl quali intermediari tra lavoratori, datori di lavoro e Inps anche per quanto riguarda la trasmissione in delega a terzi della documentazione necessaria per poter richiedere e usufruire degli assegni per il nucleo familiare attraverso il portale dell'Istituto. Pertanto, i consulenti del lavoro saranno abilitati alla trasmissione della domanda di Anf.

**Cno, comunicato stampa, 24/5/2019**

## **Anf: accesso alla procedura telematica dal 1° giugno**

L'Inps, con notizia del 24 maggio 2019, ha comunicato che i lavoratori dipendenti del settore privato, per i quali fino al 31 marzo 2019 era prevista la presentazione della domanda di Anf al datore di lavoro con il modello cartaceo ANF DIP, dal 1° giugno 2019 potranno accedere alla procedura telematica "Assegno per il nucleo familiare: lavoratori dipendenti di aziende attive" anche per inviare le domande di ANF DIP per il periodo di riferimento 1° luglio 2019-30 giugno 2020.

**Inps, notizia, 24/5/2019**

## **Anf: nuovi livelli reddituali dal 1° luglio 2019**

L'Inps, con circolare n. 66 del 17 maggio 2019, ha comunicato che sono stati rivalutati i livelli di reddito delle tabelle contenenti gli importi mensili degli assegni per il nucleo familiare per il periodo 1° luglio 2019-30 giugno 2020.

**Inps, circolare, 17/5/2019, n. 66**

## **Astensione per maternità dopo il parto: primi chiarimenti Inps**

L'Inps, con messaggio n. 1738 del 6 maggio 2019, ha offerto i primi chiarimenti relativamente alla facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso, come previsto dall'articolo 1, comma 485, L. 145/2018.

L'Istituto precisa che, fino all'emanazione della circolare operativa e dei conseguenti aggiornamenti dell'applicazione "Gestione Maternità", al fine di salvaguardare i diritti delle madri che intendano avvalersi della facoltà di astensione esclusivamente dopo l'evento del parto, le stesse possono esercitare l'opzione presentando domanda telematica di indennità di maternità, spuntando la specifica opzione. Inoltre, ricorda che la domanda di maternità deve essere presentata prima dei 2 mesi che precedono la data prevista del parto e mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, esclusivamente per via telematica o sul sito web istituzionale (con PIN dispositivo) oppure tramite patronato o Contact center. Le documentazioni sanitarie necessarie per poter fruire del congedo di maternità esclusivamente dopo il parto devono essere prodotte, alla Sede competente, in originale e in busta chiusa, recante la dicitura "contiene dati sensibili". Tali domande non transiteranno in procedura "Gestione Maternità" fino all'emanazione della circolare operativa e ai conseguenti aggiornamenti.

**Inps, messaggio, 6/5/2019, n. 1738**

## **Premi di produttività: decontribuzione e contributo aggiuntivo Ivs**

L'Inps, con messaggio n. 1817 del 10 maggio 2019, ha reso noto che alla contribuzione aggiuntiva

Ivs a carico del datore di lavoro, pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, si applica la riduzione contributiva sui premi di produttività, introdotta dall'articolo 55, D.L. 50/2017. Pertanto, i datori di lavoro che fruiscono della riduzione contributiva sui premi di produttività applicano la riduzione del 20% anche sull'aliquota aggiuntiva dello 0,50%, prevista dall'articolo 3, L. 297/1982.

**Inps, messaggio, 10/5/2019, n. 1817**

## **Contrasto al caporalato in agricoltura: utilizzo del sistema UniEmens dal 2020**

L'Inps, con circolare n. 65 del 10 maggio 2019, ha illustrato le nuove modalità di trasmissione degli elementi retributivi, contributivi e assicurativi riferiti ai rapporti di lavoro instaurati nel settore dell'agricoltura, ai fini dell'accertamento e assoggettamento alla contribuzione agricola unificata, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 8, comma 2, L. 99/2016. Il nuovo sistema di trasmissione, obbligatorio a decorrere dal 1° gennaio 2020, utilizza il sistema di trasmissione mensile dei flussi UniEmens.

**Inps, circolare, 10/5/2019, n. 65**

## **Anf: gestione della domanda e istruzioni per i datori di lavoro**

L'Inps, con messaggio n. 1777 dell'8 maggio 2019, ha offerto chiarimenti sulla nuova modalità di presentazione della domanda di Anf per i lavoratori dipendenti di aziende attive del settore privato non agricolo, indicando modalità di gestione della domanda e fornendo istruzioni per i datori di lavoro, in particolare in merito alla compilazione del flusso UniEmens di competenza del mese di luglio 2019.

**Inps, messaggio, 8/5/2019, n. 1777**

## **Sostegno al reddito per lavoratori dipendenti da aziende sequestrate o confiscate**

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 10 del 6 maggio 2019, ha offerto indicazioni sulle modalità di richiesta del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria, di cui all'articolo 1, D.Lgs. 72/2018, per le quali è stato approvato il programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 6/5/2019, n. 10**

## Si al regime forfetario all'attività professionale verso l'ex datore di lavoro estero Agenzia delle entrate, risposta a interpello n. 173/2019

*L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 173 del 30 maggio 2019, ha chiarito che è applicabile il regime forfetario al soggetto che, residente e dipendente all'estero nel precedente biennio, rientrerebbe in Italia per svolgere la medesima attività in forma di lavoro autonomo, anche se venisse svolta principalmente nei confronti del suo ultimo datore di lavoro estero.*

*La circostanza che il professionista possa instaurare un rapporto di lavoro autonomo con un soggetto estero, con il quale è intercorso, sempre all'estero, un rapporto di lavoro dipendente durante il periodo di sorveglianza, escluderebbe la sussistenza di un'artificiosa trasformazione nel senso sopra descritto, non essendovi alcun criterio di collegamento con il territorio dello Stato dei redditi di lavoro dipendente percepiti all'estero.*

### Il testo della risposta a interpello n. 173/2019

**Agenzia delle entrate, risposta a interpello 30 maggio 2019 n. 173**

**OGGETTO: Articolo 1, comma 57, lettera d-bis) L. 190/2014, come modificato dall'articolo 1, commi da 9 a 11, L. 145/2018 - Cause ostative all'applicazione del regime c.d. forfetario**

#### Quesito

Il Sig. Tizio (in breve "l'istante" o "il contribuente") è un cittadino italiano residente ... (Paese estero). L'istante dichiara di lavorare con contratto di lavoro a tempo indeterminato da circa 30 mesi come sviluppatore di software e di aver avuto tre diversi datori di lavoro in tale arco temporale.

L'istante sta valutando la possibilità di rientrare in Italia e svolgere la medesima attività di sviluppatore in forma di lavoro autonomo, con adesione al regime forfetario. Il contribuente dichiara che, all'inizio, potrebbe prestare la sua attività professionale principalmente nei confronti del suo ultimo datore di lavoro ... (estero).

Ciò premesso, il contribuente chiede un parere in merito all'applicabilità della nuova causa di esclusione dal regime forfetario prevista dalla lettera d-bis), comma 57, L. 190/2014, come modificata dall'articolo 1, commi da 9 a 11, L. 145/2018 (in breve "Legge di Bilancio 2019"), per cui non possono avvalersi del regime forfetario le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta.

#### Soluzione interpretativa prospettata dal contribuente

L'istante non fornisce alcuna soluzione interpretativa.

#### Parere dell'Agenzia delle entrate

Preliminarmente si rappresenta che dal presente parere resta esclusa ogni considerazione in merito ai requisiti di applicazione del regime forfetario previsti dalla L. 190/2014, nonché delle ulteriori cause ostative ivi previste.

Inoltre, il presente parere viene reso nel presupposto, assunto acriticamente, che il contribuente, iscritto all'AIRE, sia effettivamente residente all'estero su cui rimane fermo ogni potere di controllo da parte dell'amministrazione finanziaria e che, secondo le intenzioni manifestate nell'istanza di

interpello, trasferisca in fatto la residenza in Italia e ivi svolga la sua attività di lavoro autonomo. Al riguardo, si rammenta che esula dalle competenze della scrivente esercitabili in questa sede l'accertamento di un elemento di fatto, quale quello della residenza fiscale del Contribuente ai sensi dell'articolo 2, Tuir di cui al D.P.R. 917/1986 (cfr. circolare n. 9/E/2016, paragrafo 1.1).

La L. 190/2014, all'articolo 1, commi da 54 a 89, ha introdotto un regime fiscale agevolato, c.d. regime forfetario, rivolto ai contribuenti persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni in possesso di determinati requisiti.

La legge di bilancio 2019 ha modificato, con portata estensiva, l'ambito di applicazione del regime forfetario. Tra le altre modifiche apportate, si rileva la riformulazione di alcune delle cause ostative all'applicazione del regime forfetario e, per quanto concerne il quesito posto dall'istante, di quella di cui alla lettera d-bis), comma 57, articolo 1, L. 190/2014 .

La richiamata lettera d-bis), comma 57 prevede che non possono avvalersi del regime forfetario le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro, a esclusione dei soggetti che iniziano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatorio ai fini dell'esercizio di arti o professioni.

Come riportato nella relazione illustrativa della Legge di Bilancio 2019, la riformulazione della causa ostativa di cui alla lettera d-bis) del citato comma 57 risponde alla ratio di evitare artificiose trasformazioni di attività di lavoro dipendente in attività di lavoro autonomo.

Con riferimento alla fattispecie rappresentata nell'istanza, la circostanza che il professionista possa instaurare un rapporto di lavoro autonomo con un soggetto estero, con il quale è intercorso, sempre all'estero, un rapporto di lavoro dipendente durante il periodo di sorveglianza, escluderebbe la sussistenza di un'artificiosa trasformazione nel senso sopra descritto, non essendovi alcun criterio di collegamento con il territorio dello Stato dei redditi di lavoro dipendente percepiti all'estero.

Pertanto, nel presupposto che il contribuente rientri in Italia e sia ivi residente, ai fini fiscali, si ritiene che l'istante possa applicare il regime forfetario (ferma restando la sussistenza degli ulteriori requisiti) in quanto non risulta integrata la causa ostativa di cui alla lettera d-bis), comma 57, articolo 1, L. 190/2014.

## Interferenze tra emanazione della diffida accertativa e procedure di conciliazione INL, nota, 30/5/2019 n. 5066

*L'INL, con nota n. 5066 del 30 maggio 2019, ha offerto chiarimenti in merito a possibili interferenze tra il procedimento di emanazione e convalida della diffida accertativa per crediti patrimoniali e le procedure di conciliazione svolte presso l'ITL, la sede sindacale o nelle forme della risoluzione arbitrale.*

*Premesso che l'articolo 12, comma 2, D.Lgs. 124/2004, stabilisce espressamente che il tentativo di conciliazione vada promosso dal datore di lavoro presso l'ITL, per coerenza con la peculiare natura dell'istituto, fondato su un accertamento ispettivo in ordine all'an e al quantum debeatur in favore del lavoratore, viene ricordato che, secondo la circolare n. 24/2004 del Ministero del lavoro, le modalità di espletamento della conciliazione è quella monocratica. La circostanza che le pretese retributive siano oggetto di un accertamento ispettivo non può non avere riflessi sulla fase conciliativa; sotto tale aspetto, quindi, la citata circolare n. 24/2014 ha previsto che la conciliazione sulle retribuzioni non può avere riflessi sull'imponibile contributivo, che dovrà essere comunque calcolato, secondo quanto accertato dall'organo ispettivo, ai sensi dell'articolo 1, D.L. 338/1989. Pertanto, l'INL precisa che non appare possibile dare rilievo ad accordi conciliativi intervenuti in forme diverse da quelle prescritte dall'articolo 12, D.Lgs. 124/2004, sia nel caso in cui intervengano prima della validazione della diffida accertativa sia in fase successiva. Ne consegue che, una volta adottata e validata la diffida accertativa, eventuali motivi di doglianza da parte del datore di lavoro in ordine a conciliazioni intervenute presso altre sedi potranno essere fatte valere giudizialmente esclusivamente nella fase dell'opposizione all'esecuzione.*

### Il testo della nota n. 5066/2019

**INL, nota n. 5066 del 30 maggio 2019**

**OGGETTO: Problematiche relative a intervenute conciliazioni nel corso del procedimento di cui all'articolo 12, D.Lgs. 124/2004**

Pervengono richieste di chiarimento riguardanti i casi di possibili interferenze tra il procedimento di emanazione e convalida della diffida accertativa per crediti patrimoniali, previsto dall'articolo 12, D.Lgs. 124/2004 e le procedure di conciliazione svolte presso l'Ispettorato territoriale del lavoro ai sensi dell'articolo 410, c.p.c., in sede sindacale ex articolo 411, c.p.c. o nelle forme della risoluzione arbitrale ai sensi dell'articolo 412, c.p.c..

In particolare, vengono in rilievo sia ipotesi in cui, successivamente all'emanazione della diffida accertativa ma prima della sua validazione, sia sottoscritto dalle parti un verbale di conciliazione tra quelli sopra menzionati, sia casi in cui la conciliazione intervenga dopo la validazione della diffida accertativa.

Va premesso che l'articolo 12, comma 2, D.Lgs. 124/2004 stabilisce espressamente che il tentativo di conciliazione vada promosso dal datore di lavoro presso le sedi territoriali di questo Ispettorato; scelta, questa, che appare coerente con la peculiare natura dell'istituto fondato su un accertamento ispettivo in ordine all'an e al quantum debeatur in favore del lavoratore, secondo i principi di certezza, liquidità ed esigibilità del credito.

Con circolare n. 24/2004 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha altresì chiarito che le modalità di espletamento della conciliazione, in ragione di una interpretazione letterale e sistematica della norma, sono quelle previste dal precedente articolo 11 (conciliazione monocratica).

# Normativa e prassi in evidenza

La circostanza che le pretese retributive siano oggetto di un accertamento ispettivo non può non avere riflessi sulla fase conciliativa; sotto tale aspetto, quindi, oltre ai limiti indicati nella circolare n. 36/2009 in materia di conciliazione monocratica ex articolo 11, la citata circolare n. 24 ha previsto che la conciliazione sulle retribuzioni non può avere riflessi sull'imponibile contributivo che dovrà essere comunque calcolato, secondo quanto accertato dall'organo ispettivo, ai sensi dell'articolo 1, D.L. 338/1989 (conv. da L. 389/1989).

Alla luce di tali osservazioni, non appare possibile dare rilievo ad accordi conciliativi intervenuti in forme diverse da quelle prescritte dall'articolo 12, sia nel caso in cui intervengano prima della validazione della diffida accertativa sia in fase successiva.

Ne consegue che, una volta adottata e validata la diffida accertativa, eventuali motivi di doglianza da parte del datore di lavoro in ordine a conciliazioni intervenute presso altre sedi potranno essere fatte valere giudizialmente esclusivamente nella fase dell'opposizione all'esecuzione.

## Dall'Agenzia delle entrate la Guida 2019 alla dichiarazione dei redditi

**Agenzia delle entrate, circolare, 31/5/2019, n. 13/E**

*L'Agenzia delle entrate, con circolare 31 maggio 2019, n. 13/E, ha diramato la Guida alla dichiarazione dei redditi delle persone fisiche relativi all'anno d'imposta 2018: spese che danno diritto a deduzioni dal reddito, a detrazioni d'imposta, crediti d'imposta e altri elementi rilevanti per la compilazione della dichiarazione e per l'apposizione del visto di conformità.*

### **Il testo della circolare n. 13/E/2019**

**Agenzia delle entrate, circolare n. 13/E/2019**

**OGGETTO:** La Guida 2019 è aggiornata con le novità normative e interpretative intervenute relativamente all'anno d'imposta 2018, lasciando inalterato l'impianto generale delle precedenti edizioni, al fine di consentirne una più agevole consultazione; infatti, viene confermata l'esposizione argomentativa che segue l'ordine dei quadri relativi al modello 730/2019

#### **Il rilascio del visto di conformità**

L'articolo 6, D.Lgs. 175/2014 ha modificato la disciplina del visto di conformità infedele, contenuta nell'articolo 39, comma 1, lettera a), D.Lgs. 241/1997.

A seguito delle innovazioni introdotte dal menzionato D.Lgs. 175/2014 - che, tra le altre, ha istituito la dichiarazione precompilata - viene espressamente tutelato il legittimo affidamento dei contribuenti che si rivolgono ai CAF o ai professionisti abilitati per la presentazione della dichiarazione dei redditi con il modello 730. La definitività del loro rapporto con il Fisco è garantita dalla previsione che il professionista abilitato, il Responsabile dell'Assistenza Fiscale (RAF) e, in solido con quest'ultimo, il CAF sono tenuti al pagamento di un importo corrispondente alla somma dell'imposta, degli interessi e della sanzione che sarebbe stata richiesta al contribuente ai sensi dell'articolo 36-ter, D.P.R. 600/1973, salvo il caso di condotta dolosa o gravemente colposa del contribuente.

Tale impostazione trova applicazione anche se il contribuente si avvale dell'assistenza fiscale al di fuori del sistema della dichiarazione precompilata (articolo 1, comma 4, D.Lgs. 175/2014). Nell'ambito delle attività inerenti il rilascio del visto di conformità e dell'eventuale sua responsabilità, il CAF o il professionista abilitato sono tenuti a effettuare i controlli previsti dall'articolo 2, D.M. 164/1999. Le conseguenze dell'apposizione del visto infedele previste dall'articolo 39, D.Lgs. 241/1997, tuttavia, sono distinte in funzione dell'oggetto dei controlli.

Con riferimento al Modello 730, la lettera a) del comma 1 del menzionato articolo 39, commisurando la somma dovuta per visto infedele all'importo pari all'imposta, sanzioni e interessi che sarebbero stati richiesti al contribuente ai sensi dell'articolo 36-ter, D.P.R. 600/1973, ha limitato le cause di punibilità con applicazione dei menzionati effetti esclusivamente a quelle che conseguono il controllo effettuato ai sensi del citato articolo 36-ter.

L'articolo 7-bis, D.L. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Ln. 26/2019, ha modificato la disciplina del visto di conformità infedele contenuta nell'articolo 39, comma 1, lettera a), D.Lgs. 241/1997, già emendato dall'articolo 6, D.Lgs. 175/2014. La modifica riguarda l'importo delle somme richiesto al RAF/CAF o al professionista nel caso di apposizione di un visto infedele su voci oggetto di controllo formale.

Per quanto chiarito con la circolare n. 12/E/2019, la nuova norma si applica all'assistenza fiscale prestata a partire dal 2019.

## Normativa vigente

In base alla nuova formulazione dell'articolo 39, comma 1, lettera a), D.Lgs. 241/1997, recata dall'articolo 7-bis del citato D.L. 4/2019, in caso di visto di conformità infedele su una dichiarazione modello 730, il professionista abilitato, il Responsabile dell'Assistenza Fiscale (RAF) e, in solido con quest'ultimo il CAF sono tenuti al pagamento di un importo pari al 30% della maggiore imposta riscontrata, sempre che il visto infedele non sia stato indotto dalla condotta dolosa o gravemente colposa del contribuente.

La nuova norma conferma che il Centro di assistenza fiscale o il professionista può trasmettere una dichiarazione rettificativa del contribuente ovvero, se il contribuente non intende presentare la nuova dichiarazione, può trasmettere una comunicazione dei dati relativi alla rettifica il cui contenuto è definito con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate sempreché l'infedeltà del visto non sia già stata contestata con la comunicazione di cui all'articolo 26, comma 3-ter, del regolamento di cui al decreto del Ministro delle finanze 31 maggio 1999, n. 164,

In tal caso la somma dovuta è ridotta ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 472/1997.

In base alla nuova disposizione, in caso di visto infedele, in luogo dell'importo corrispondente alla somma dell'imposta, degli interessi e della sanzione che sarebbe stata richiesta al contribuente ai sensi dell'articolo 36-ter, D.P.R. 600/1973, il professionista abilitato, il Responsabile dell'Assistenza Fiscale (RAF) e, in solido con quest'ultimo, il CAF sono tenuti al pagamento dell'importo pari al 30 per cento della maggiore imposta riscontrata.

La maggiore imposta dovuta e i relativi interessi sono richiesti al contribuente (articolo 5, comma 3, D.Lgs. 175/2014) per tutte le dichiarazioni modello 730 con visto di conformità (articolo 1, comma 4, D.Lgs. 175/2014).

Inoltre, ancorché la nuova disposizione non fa più riferimento esplicito agli importi dovuti ai sensi dell'articolo 36-ter, D.P.R. 600/1973, si rileva che la procedura prevista per le attività successive resta quella relativa alla procedura di controllo in argomento indicata all'articolo 26 del regolamento di cui al decreto del Ministro delle finanze 31 maggio 1999, n. 164. Pertanto, anche in base alla normativa vigente si deve intendere che l'applicazione dei menzionati effetti è limitata esclusivamente alle fattispecie che conseguono il controllo effettuato ai sensi del citato art. 36-ter. Si segnala, infine, che il comma 3-quater del citato articolo 26 del decreto del Ministro delle finanze 31 maggio 1999, n. 164, non appare coordinato con le nuove disposizioni allorquando stabilisce che l'ammontare delle somme dovute dal RAF/CAF o dal professionista è "pari all'imposta, agli interessi dovuti fino all'ultimo giorno del mese antecedente a quello dell'elaborazione della comunicazione e alla sanzione di cui all'articolo 13, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 471, ridotta a due terzi".

Al riguardo infatti, la riduzione a due terzi deve intendersi applicabile all'importo pari al 30 per cento della maggiore imposta riscontrata indicata alla lettera a) del comma 1, articolo 39, D.Lgs. 241/1997.

## Verifiche di conformità

Nell'ambito delle attività inerenti il rilascio del visto di conformità e dell'eventuale sua responsabilità, il CAF o il professionista abilitato sono tenuti a effettuare i controlli previsti dall'articolo 2, D.M. 164/1999. Per quanto chiarito nei paragrafi precedenti, le conseguenze dell'apposizione del visto infedele previste dall'articolo 39, D.Lgs. 241/1997, tuttavia, sono distinte in funzione dell'oggetto dei controlli.

Ne deriva che la menzionata responsabilità è conseguente al rilascio del visto di conformità infedele in relazione alla verifica:

- della corrispondenza dell'ammontare delle ritenute, anche a titolo di addizionali, con quello delle relative certificazioni esibite;
- delle detrazioni d'imposta spettanti in base alle risultanze dei dati della dichiarazione e ai documenti presentati dal contribuente;
- delle deduzioni dal reddito spettanti in base alle risultanze dei dati della dichiarazione e ai do-

cumenti presentati dal contribuente;

- dei crediti d'imposta spettanti in base ai dati risultanti dalla dichiarazione e ai documenti prodotti dal contribuente.
- Per quanto riguarda la documentazione esibita dal contribuente utile ai fini dei controlli diversi da quelli di cui all'articolo 36-ter, D.P.R. 600/1973, rimane fermo che il CAF o il professionista abilitato sono responsabili per la non corretta verifica:
- della corrispondenza dell'ammontare degli imponibili con quello delle relative certificazioni esibite (CU);
- dell'ultima dichiarazione presentata in caso di eccedenza d'imposta per la quale si è richiesto il riporto nella successiva dichiarazione dei redditi;
- delle detrazioni d'imposta non eccedenti i limiti previsti dalla legge e della corrispondenza con le risultanze dei dati della dichiarazione;
- delle deduzioni dal reddito non superiori ai limiti previsti dalla legge e della corrispondenza alle risultanze dei dati della dichiarazione;
- dei crediti d'imposta non eccedenti le misure previste per legge e spettanti sulla base dei dati risultanti dalla dichiarazione;
- degli attestati degli acconti versati o trattenuti.

Si evidenzia che la verifica su elementi oggetto del controllo sopra indicato ovvero quella effettuata su elementi oggetto del controllo di cui al citato articolo 36-ter può essere valutata anche ai sensi dell'articolo 39, commi 4 e 4-ter, D.Lgs. 241/1997, nell'ambito della condotta dei CAF ai fini dell'applicazione delle sanzioni non pecuniarie e pecuniarie ivi previste (revoca/sospensione dell'autorizzazione all'esercizio dell'assistenza fiscale, mancato rispetto dei livelli di servizio).

La definitività del rapporto non si verifica se il Centro di assistenza fiscale o il professionista, successivamente alla trasmissione della dichiarazione e prima dell'eventuale comunicazione prevista dall'articolo 26, comma 3-ter, D.M. 164/1999, in sede di controllo si accorgono di aver commesso errori in relazione al visto rilasciato, trasmettono una dichiarazione rettificativa del contribuente ovvero una comunicazione in rettifica se il contribuente non intende presentare la nuova dichiarazione, come specificato nel paragrafo Dichiarazione rettificativa. Inoltre, la definitività del rapporto non si verifica in relazione alla mancata sussistenza delle condizioni soggettive attestate dal contribuente e alle situazioni autocertificate elencate nel prospetto allegato alla presente circolare ovvero in relazione alla correttezza degli elementi reddituali indicati dal contribuente per le quali il controllo continua ad essere eseguito in capo al contribuente.

Resta confermato che il controllo da parte del CAF o del professionista abilitato, in relazione a spese suddivise in più anni, deve essere effettuato ad ogni utilizzo della rata dell'onere ai fini del riconoscimento della spesa. Al riguardo, la circolare n. 26/E/2005 ha chiarito che, il soggetto che presta l'assistenza fiscale potrà, qualora abbia già verificato la documentazione in relazione ad una precedente rata e ne abbia eventualmente conservato copia, non richiederne di nuovo al contribuente l'esibizione. Occorre tener conto dell'esigenza di evitare che una spesa possa essere dedotta/detratta due volte, la prima come onere di cui ha tenuto conto il sostituto d'imposta, la seconda come onere da far valere in sede di dichiarazione dei redditi.

Pertanto, il contribuente, nelle ipotesi in cui intenda dedurre/detrarre in sede di dichiarazione dei redditi la medesima tipologia di onere già presente nella CU, deve annotare sul documento di spesa che la stessa è diversa da quella di cui ha tenuto conto il sostituto d'imposta. L'annotazione deve essere sottoscritta dal contribuente. Sarà cura del soggetto che presta l'assistenza informarlo dei presupposti che legittimano la deduzione/detrazione (circolare n. 18/2009).

In generale, la responsabilità del CAF o del professionista non si configura se i dati dichiarati trovano corrispondenza nella documentazione acquisita in sede di apposizione del visto, anche nel caso in cui i dati in possesso dell'Amministrazione divergano dai dati dichiarati. Il controllo, in tal caso, può essere proseguito nei confronti del contribuente.

Il rilascio del visto di conformità non implica il riscontro della correttezza degli elementi reddituali indicati dal contribuente (ad esempio, l'ammontare dei redditi fondiari). Pertanto, il contribuente

non è tenuto a esibire la documentazione relativa all'ammontare dei redditi fondiari indicati nella dichiarazione (ad esempio, certificati catastali di terreni e fabbricati posseduti, raccomandata all'inquilino, come prescritto dall'articolo 3, comma 11, D.Lgs. 23/2011).

La circolare n. 7/2015 ha chiarito che il visto di conformità, che può essere apposto sulle dichiarazioni annuali e sulle richieste di rimborso Iva infrannuale, si rilascia mediante l'indicazione del codice fiscale e l'apposizione della firma nell'apposito spazio dei modelli dichiarativi e che per i modelli 730 non sono previste modalità specifiche, tenuto conto che in base all'articolo 34, comma 4, D.Lgs. 241/1997, il responsabile dell'assistenza fiscale, o il professionista abilitato, svolge le attività di controllo ai fini del visto di conformità. Pertanto, in caso di dichiarazione modello 730 presentata a un CAF o a un professionista abilitato, tenuto conto che le attività di controllo ai fini del visto di conformità sono state svolte dal responsabile dell'assistenza fiscale o dal professionista abilitato, anche in caso di indicazione nel Quadro I del modello 730 di un credito di importo superiore a 5.000 euro per l'utilizzo in compensazione mediante mod. F24 non è necessario richiedere l'apposizione di uno specifico visto di conformità (articolo 1, comma 574, L. 147/2013, come modificato dall'articolo 3, D.L. 50/2017, convertito dalla L. 96/2017).

Nel caso di assistenza fiscale prestata dal sostituto d'imposta o di dichiarazione presentata direttamente, l'eventuale credito da portare in compensazione nel Quadro I non può essere superiore a 5.000 euro.

Resta fermo che qualora un contribuente che non possieda redditi derivanti da attività di impresa o di lavoro autonomo richieda l'assistenza fiscale di un CAF o di un professionista abilitato, in caso di utilizzo in compensazione di crediti superiori a 5.000 euro, dovrà richiedere l'apposizione del visto di conformità sulla dichiarazione Redditi PF.

Al riguardo, si confermano i chiarimenti della circolare n. 28/E del 2014, secondo la quale i CAF dei CAF-dipendenti possono apporre il visto di conformità sulle dichiarazioni dei soggetti nei confronti dei quali, secondo il D.Lgs. 241/1997, già svolgono l'attività di assistenza fiscale.

## **Oneri e spese per i quali spetta una deduzione dal reddito complessivo (Quadro E Sez. II)**

### **Aspetti generali**

Gli oneri e le spese per i quali è riconosciuta una deduzione dal reddito complessivo sono elencati nell'articolo 10, Tuir o in altre disposizioni di legge.

La deduzione, in molti casi, non può essere calcolata sull'intera spesa sostenuta ma su un ammontare massimo fissato dalla legge come, ad esempio, per i contributi versati alle forme pensionistiche complementari o ai Fondi integrativi del servizio sanitario nazionale.

Per tutti gli oneri e le spese che danno diritto alla deduzione dal reddito si applicano i seguenti principi generali:

- la deduzione spetta solo per gli oneri e le spese indicati nel Tuir o in altre disposizioni di legge;
- gli oneri e le spese devono essere indicati nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno in cui sono stati sostenuti e idoneamente documentati;
- gli oneri e le spese abbattano il reddito complessivo nel periodo d'imposta in cui sono stati effettivamente sostenuti (principio di cassa). In caso di utilizzo della carta di credito, rileva il momento in cui è stata utilizzata la carta e non assume nessuna rilevanza, invece, il diverso e successivo momento in cui avviene l'addebito sul conto corrente del titolare della carta, momento che può quindi collocarsi anche in un periodo d'imposta successivo (risoluzione n. 77/2007);
- la deduzione spetta solo se gli oneri e le spese restano effettivamente a carico di chi li ha sostenuti. Pertanto, la deduzione non spetta se le spese sono rimborsate e il rimborso non ha concorso al reddito. Nel caso in cui il rimborso sia inferiore alla spesa sostenuta, la deduzione è calcolata solo sulla parte non rimborsata. Se il rimborso riguarda oneri sostenuti in anni precedenti per i quali il contribuente ha già beneficiato della deduzione, le somme rimborsate sono assoggettate a tassazione separata, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera n-bis), Tuir, nell'anno del rimborso;

# Normativa e prassi in evidenza

- la deduzione, nella maggior parte dei casi, può essere fruita solo nel limite del reddito complessivo. L'eventuale eccedenza non può quindi essere chiesta a rimborso né portata in deduzione nel periodo d'imposta successivo tranne che non vi sia un'espressa previsione normativa. Un'eccezione a tale regola generale è prevista, ad esempio, per le somme restituite al soggetto erogatore che hanno concorso a tassazione negli anni precedenti (articolo 10, comma 1, lettera d-bis, Tuir).

Per talune spese, la deduzione spetta anche se le stesse sono state sostenute nell'interesse di familiari fiscalmente a carico. In particolare:

- la deduzione spetta al genitore che ha sostenuto la spesa nell'interesse del figlio anche nell'ipotesi in cui i documenti di spesa siano intestati all'altro genitore fiscalmente a carico;
- più in generale, la deduzione spetta al contribuente che ha sostenuto la spesa nell'interesse di familiari a carico anche nell'ipotesi in cui i documenti di spesa siano intestati ad un altro familiare anche esso fiscalmente a carico del soggetto che ha sostenuto la spesa.

In taluni casi, infine, la deduzione spetta anche nell'ipotesi in cui la spesa sia sostenuta nell'interesse di familiari non a carico fiscalmente. Si tratta, ad esempio, delle spese mediche e di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità (articolo 10, comma 1, lettera b, Tuir).

La L. 76/2016 - recante la "Regolamentazione delle unioni civili tra le persone dello stesso sesso e la disciplina delle convivenze" (c.d. legge Cirinnà) - equipara al vincolo giuridico derivante dal matrimonio quello prodotto dalle unioni civili, stabilendo che - fatte salve le previsioni del codice civile non richiamate espressamente e quelle della legge sull'adozione (L. 184/1983) - "le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso." (articolo 1, comma 20).

In caso di unioni civili celebrate all'estero, la fruizione delle agevolazioni fiscali per familiari a carico, e per le spese ad essi relative, è ammessa a partire dal 5 giugno 2016 (data di entrata in vigore della legge Cirinnà) o dalla data di celebrazione del matrimonio, se successiva, sempreché la trascrizione del matrimonio nei registri dello stato civile sia già intervenuta al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

Per quanto riguarda, invece, le convivenze di fatto, di cui all'articolo 1, commi 36 e 37, L. 76/2016, tra due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune, la legge Cirinnà non ha disposto l'equiparazione al matrimonio. Pertanto, il convivente non può fruire della deduzione relativa alle spese sostenute nell'interesse dell'altro convivente.

Il Caf o il professionista abilitato, in presenza di oneri e spese per i quali è richiesta la deduzione dal reddito complessivo, deve informare il contribuente sui presupposti che ne consentono la fruizione ed effettuare:

- una verifica documentale che consenta di controllare che l'entità della spesa riportata sul modello 730 corrisponda a quanto indicato sulla ricevuta, fattura o altra documentazione in possesso del contribuente;
- una verifica relativa alla corretta applicazione delle disposizioni che disciplinano gli oneri. Le spese intestate al contribuente e sostenute nell'interesse di un familiare, che nel corso dell'anno ha percepito redditi superiori al limite previsto per essere considerato a carico, non danno diritto alla deduzione né alla persona che ha sostenuto l'onere, né al familiare (circolare n. 55/2001, risposta 1.2.4).

## Aspetti generali

Sono deducibili dal reddito complessivo le somme versate a titolo di contributi previdenziali e assistenziali in ottemperanza a disposizioni di legge nonché i contributi volontari versati alla gestione della forma pensionistica obbligatoria d'appartenenza qualunque sia la causa che origina il

# Normativa e prassi in evidenza

versamento (ad esempio, il contributo versato dai biologi all'ENPAB, cfr. risoluzione n. 25/2011). I contributi sono deducibili anche se versati nell'interesse dei familiari fiscalmente a carico (circolare n. 50/2002, risposta 3.4).

Ai sensi dell'articolo 36, comma 32, D.L. 223/2006, i contributi sospesi in conseguenza di calamità pubbliche sono deducibili nei periodi d'imposta in cui opera la sospensione (circolare n. 28/2006, paragrafo 41) e, se non sono stati dedotti negli anni della sospensione, possono essere dedotti nell'anno del versamento.

Sono deducibili anche i contributi:

- previdenziali versati alla Gestione Separata dell'Inps nella misura effettivamente rimasta a carico del contribuente;
- agricoli unificati versati all'Inps - Gestione ex SCAU - per costituire la propria posizione previdenziale e assistenziale (è in deducibile la parte dei contributi che si riferisce ai lavoratori dipendenti) (circolare n. 137/1997, risposta 4.2.1);
- previdenziali e assistenziali versati facoltativamente alla gestione della forma pensionistica obbligatoria di appartenenza per la riconsunzione di periodi assicurativi;
- versati per il riscatto degli anni di laurea (sia ai fini pensionistici sia ai fini della buonuscita) e per la prosecuzione volontaria;
- versati per l'assicurazione obbligatoria INAIL riservata alle persone del nucleo familiare per la tutela contro gli infortuni domestici (cosiddetta "assicurazione casalinghe") (circolare n. 48/2002, risposta 1.7);
- intestati al coniuge defunto e versati dal coniuge superstite alla forma pensionistica di appartenenza in quanto il mancato pagamento degli stessi avrebbe impedito a quest'ultimo, in qualità di erede, di beneficiare del trattamento pensionistico. Dalle ricevute di pagamento dovrà risultare che l'onere è stato integralmente assolto dal coniuge superstite sebbene il titolo di pagamento sia intestato al de cuius (risoluzione n. 114/2009).

Non sono deducibili:

- le somme versate all'INPS per ottenere l'abolizione del divieto di cumulo tra pensione di anzianità e di attività di lavoro e quelle relative alla regolarizzazione dei periodi pregressi (Circolare 10.06.2004 n. 24, risposta 7);
- i contributi versati al SSN con i premi di assicurazione RC auto (art. 12, comma 2-bis, del DL n. 102 del 2013, a decorrere dal 2014);
- i contributi previdenziali INPS, versati alla Gestione Separata, rimasti a carico del titolare dell'assegno di ricerca né per il titolare dell'assegno stesso e né per il familiare di cui è, eventualmente, a carico (Circolare 13.05.2011 n. 20, risposta 5.5);
- le tasse di iscrizione all'albo versate da figure professionali;
- le somme versate per sanzioni ed interessi moratori comminati per violazioni inerenti i contributi versati (Risoluzione 28.04.2009, n. 114);
- i contributi previdenziali versati all'INPS dai titolari di impresa familiare di agricoltura in favore dei collaboratori/coadiutori e da questi rimborsati al titolare dell'impresa, attesa l'assenza di una disciplina esplicita del diritto di rivalsa (Circ. n. 137 del 1997, 50 del 2002 e 15 del 2005).

## Limiti di deducibilità

I contributi sono deducibili fino a concorrenza del reddito complessivo.

## Documentazione da controllare e conservare

Tipologia	Documenti
Contributi previdenziali versati a gestioni separate da particolari categorie di soggetti (farmacisti, medici, ecc.).	Ricevute bancarie o postali relative ai versamenti eseguiti

# Normativa e prassi in evidenza

Contributi previdenziali versati alla Gestione Separata Inps e all'INAIL ove previsto	Certificazione del sostituto che attesti il versamento alla Gestione Separata Inps e all'INAIL per le quote a carico del lavoratore
Contributi agricoli unificati versati all'Inps gestione ex SCAU	Ricevuta del versamento
Contributi versati per il collaboratore/coadiutore dell'impresa familiare artigiana o commerciale non fiscalmente a carico del titolare dell'impresa	Attestazione del titolare dell'impresa dalla quale risulti che ha esercitato il diritto di rivalsa per i contributi previdenziali versati per il familiare e l'ammontare dei contributi stessi
Contributi previdenziali volontari (ricongiunzioni di periodi assicurativi, riscatto degli anni di laurea e del servizio militare, prosecuzione di un'assicurazione obbligatoria, iscrizione volontaria alla Gestione Separata dell'Inps)	Ricevute relative ai versamenti dei contributi volontari effettuati nel 2017 (indipendentemente dal periodo a cui si riferiscono)
Contributo INAIL pagato dalle casalinghe	
Contributi del coniuge defunto versati dal coniuge superstite	Titolo di pagamento intestato al de cuius Ricevute di pagamento effettuato dal coniuge superstite

## Abuso nella fruizione dei permessi sindacali: licenziamento legittimo

**L**a Corte di Cassazione, con sentenza n. 4943/2019, affronta un'interessante questione afferente alla tematica dell'abuso del diritto nel rapporto di lavoro, relativa all'utilizzo dei permessi sindacali accordati dall'azienda per finalità ricreative e comunque estranee alle loro finalità.

### Introduzione

La fruizione per finalità non consone con la natura di permessi e congedi accordati al lavoratore ha ormai prodotto una mole consistente di pronunce giurisprudenziali, volte in principal modo a definire, in base alla gravità dell'abuso, le conseguenze disciplinari legittime, che si sostanziano generalmente in licenziamenti per giusta causa, stante la gravità del comportamento del lavoratore che va a recidere il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro.

Recentemente la Corte di Cassazione ha affrontato la specifica problematica della fruizione da parte di un lavoratore dei permessi sindacali per finalità diverse, di natura ricreativa, e ovviamente non afferenti alle motivazioni che avevano giustificato la sospensione temporanea della prestazione di lavoro, non avendo partecipato alle riunioni degli organismi sindacali per i quali i permessi, 4 giornate di assenza (consecutive), erano stati accordati.

Il datore di lavoro aveva ritenuto il comportamento tenuto dal lavoratore meritevole di licenziamento, impugnato dal lavoratore e, dopo una prima sentenza di merito in cui la domanda di accertamento dell'illegittimità era stata respinta, aveva trovato accoglimento con sentenza della Corte di Appello di Venezia depositata il 29 luglio 2017.

In particolare, i Giudici veneziani avevano ritenuto che la contestazione - a prescindere che si tratti di permessi articolo 23, L. 300/1970 per i dirigenti sindacali ovvero di permessi articolo 30, L. 300/1970 per i componenti degli organi direttivi provinciali e nazionali delle associazioni sindacali di cui all'articolo 19, L. 300/1970 - potesse riguardare non l'assenza ingiustificata dal lavoro, quanto l'utilizzo del permesso per finalità diverse rispetto a quelle previste e richieste, arrivando in via estremamente benevola ad ammettere soltanto la restituzione della retribuzione delle somme corrisposte per le giornate dei permessi, senza alcuna conseguenza sul rapporto di lavoro.

### Quali permessi sindacali sono controllabili?

Il datore di lavoro, con il ricorso presentato in Cassazione, contestava la lettura data dalla Corte di Appello, in base alla quale, come sopra accennato, la protezione dell'attività sindacale dei lavoratori durante i permessi, non legittimando alcuna forma di controllo da parte del datore di lavoro, determinerebbe soltanto un diritto risarcitorio del datore di lavoro sulle retribuzioni versate nelle giornate di permesso, ma non la contestazione di un'assenza ingiustificata disciplinarmente sanzionabile. La Cassazione accoglie il ricorso, motivandolo come segue.

Il punto di partenza delle motivazioni della sentenza della Cassazione è l'equiparazione effettuata in appello tra permessi articolo 23 e permessi articolo 30 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), anche per precisare i margini di verifica del datore di lavoro senza rischiare di ledere i principi di libertà e autonomia dell'attività sindacale dei lavoratori.

Si ricorda che l'articolo 23, L. 300/1970 prevede al comma 1 che "i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti". Dopo aver definito, al comma 2, i dirigenti sindacali interni che possono beneficiare dei permessi retribuiti, nei commi 3 e 4 si specifica che "I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori a un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui

al comma 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali”.

L'articolo 30, sempre dello Statuto dei Lavoratori, prevede, viceversa, in riferimento ai dirigenti provinciali o nazionali, che “i componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti”.

Se da una parte è sicuramente vero che le attività in cui si sostanzia il mandato sindacale (articolo 23) non sono controllabili dal datore di lavoro, fermo restando la censurabilità nel caso in cui si accerti la fruizione del permesso per fini personali, la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi (articolo 30) può essere controllata e, in caso di accertata mancata partecipazione, essere sanzionata disciplinarmente.

Riguardo ai permessi ai dirigenti “interni” (RSA o RSU) ex articolo 23, la Corte di Legittimità (Cassazione n. 5223/2001) aveva chiarito come il diritto all'astensione dal lavoro fosse legato puramente e semplicemente all'esigenza di espletare il loro mandato e, pertanto, nessun tipo di sindacato o di controllo è previsto in ordine all'utilizzazione delle ore di permesso: “il permesso, se non è controllabile l'attività sindacale, è quindi legato alla carica rivestita, atteso che le attività sono suscettibili di essere qualificate di natura sindacale anche sotto il profilo esclusivamente teleologico”. In relazione all'articolo 30 dello Statuto dei Lavoratori, in giurisprudenza (si veda sempre Cassazione n. 5223/2001) si ammetteva la possibilità di verificare la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi, ma gli effetti si limitavano ad aspetti retributivi.

Dalla qualificazione in termini di diritto potestativo della facoltà di richiedere il permesso sindacale, dal cui esercizio discende una situazione di soggezione del datore di lavoro, nella cui sfera giuridica si verificano immediatamente, senza la mediazione di un suo comportamento, si riteneva che discendesse dall'indebita utilizzazione dei permessi non un inadempimento di un obbligo assunto dal dipendente (inadempimento da provarsi dal creditore della prestazione) ma l'inesistenza degli elementi della fattispecie costitutiva del diritto potestativo.

Da una parte, i dirigenti sindacali provinciali e nazionali, in quanto titolari di un diritto potestativo, devono provare l'esistenza delle condizioni e dei presupposti necessari per l'insorgenza del diritto stesso: in assenza di essa, “trovano applicazione le regole ordinarie del rapporto di lavoro e l'assenza del dipendente è reputata mancanza della prestazione per causa a lui imputabile che impedisce la nascita del credito alla retribuzione”.

Pertanto, in linea con i propri precedenti, la sentenza della Cassazione in commento (n. 4943/2019), superato il primo scoglio della controllabilità dei permessi sindacali ex articolo 30, Statuto dei Lavoratori, entra nel merito delle conseguenze dell'utilizzo dei permessi per finalità diverse.

## **Legittimità del licenziamento in caso di permessi per finalità diverse**

Riguardo alle possibili conseguenze per la fruizione dei permessi per finalità diverse, la sentenza n. 4943/2019 opera una distinzione tra finalità comunque di matrice sindacale e finalità esterne e assolutamente personali.

Se i permessi articolo 30 sono utilizzati per la preparazione delle riunioni o per l'attuazione delle decisioni, viene meno l'obbligo retributivo da parte del datore di lavoro e l'indebito utilizzo dei permessi non determina un inadempimento. Se, viceversa, si travalica la finalità sindacale, l'abuso commesso rileva sicuramente a livello disciplinare e, potenzialmente, può giustificare la sanzione disciplinare espulsiva del licenziamento per giusta causa.

Già in passato vi erano pronunce in tal segno (si veda Cassazione n. 454/2003), ma riguardavano casi dove i permessi sindacali erano un ulteriore strumento di contenzioso in un rapporto ormai logorato (nella sentenza 454): nella sentenza in commento, la fruizione dei permessi sindacali articolo 30, Statuto dei Lavoratori rientra nelle consuete dinamiche disciplinari e anche poche giornate di permesso “abusivo” possono determinare la risoluzione del rapporto.

Per quanto riguarda i permessi dei dirigenti “interni” articolo 23, non sembrano percorribili indirizzi che consentano anche limitati controlli e che legittimino conseguenze disciplinari: la protezione da

utilizzi distorti in favore del datore di lavoro non può che estrinsecarsi in limiti quantitativi e obblighi procedurali, definiti, oltre che dalla norma sopra citata (richiesta in forma scritta di regola 24 ore prima) dalla contrattazione collettiva applicabile.

Ovviamente, i primi interessati all'utilizzo conforme dei permessi sindacali sono le stesse organizzazioni sindacali, per non veder danneggiata la propria attività verso gli iscritti e la propria credibilità verso il datore di lavoro: in un momento storico che sembra sempre in procinto di generare una disciplina generale della rappresentatività sindacale e della efficacia della contrattazione collettiva, precludere relazioni sindacali potrebbe riservare in futuro amare sorprese.

## Le ultime novità in materia di agevolazioni

**C**on la circolare n. 7/2019 l'INL fornisce alcune ulteriori precisazioni sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, che stabilisce che "a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

### Il rispetto sostanziale

La nuova linea dell'Ispektorato consiste nell'opportunità di svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori, piuttosto che sulla formale applicazione del contratto sottoscritto dalle "organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale": dato che la norma chiede il "rispetto" degli accordi e contratti collettivi leader e non la loro applicazione, allora si può ritenere che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi, a prescindere da quale sia il contratto collettivo "applicato" o da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa l'applicazione di uno specifico contratto collettivo. La valutazione di equivalenza di cui sopra non potrà, però, tenere conto dei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad esempio avviene per il c.d. welfare aziendale).

### Impatto dello sgravio dei premi di risultato sul contributo Ivs 0,50%

L'Inps, con il messaggio n. 1817/2019, ha precisato che rientra nel campo di applicazione della riduzione contributiva sui premi di produttività introdotta dall'articolo 55, D.L. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla L. 96/2017, anche il contributo aggiuntivo Ivs pari allo 0,50% a carico del datore di lavoro. Pertanto, i datori di lavoro che fruiscono della riduzione contributiva sui premi di produttività (20% Ivs) applicano la suddetta riduzione anche sull'aliquota aggiuntiva dello 0,50% prevista dall'articolo 3, L. 297/1982. Avendo applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo Ivs sul premio, non si dovrà operare il correlato abbattimento sulla quota annua del Tfr del lavoratore.

### Fiscalizzazione degli oneri sociali Mezzogiorno

Con la risposta a interpello n. 4/2019, il Ministero del lavoro ha fornito il proprio parere sulla corretta interpretazione delle disposizioni dell'articolo 6, comma 10, D.L. 338/1989, convertito, con modificazioni, dalla L. 389/1989, in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali. Tale disciplina prevede che le riduzioni contributive non spettino in relazione ai lavoratori che siano stati denunciati agli Istituti previdenziali con orari o giornate di lavoro inferiori a quelli effettivamente svolti o con retribuzioni inferiori a quelle minime previste dai contratti collettivi o, ancora, siano stati retribuiti in misura inferiore a tali retribuzioni minime. La norma consente di "calmierare", in caso di inadempimento, gli effetti sanzionatori della perdita del beneficio contributivo in precedenza riconosciuto, assicurando nei confronti del lavoratore interessato una riduzione contributiva proporzionata all'inadempimento commesso e contenuta entro i limiti della maggior somma tra la retribuzione corrisposta e la contribuzione omessa. Si ricorda che l'assenza del Durc (che può derivare da un'accertata violazione di legge e/o di contratto) incide, invece, sull'intera compagine aziendale e, quindi, sulla fruizione, per tutto il periodo di scopertura, dei benefici. Come si coordinano, dunque,

le diverse discipline? Secondo il Ministero, la disciplina oggetto dell'interpello, pur enunciando un principio tuttora valido che pone in stretta connessione il godimento dei benefici contributivi con la regolarità del singolo rapporto di lavoro, risulta circoscritta a uno specifico ambito di applicazione, sia sotto il profilo territoriale che temporale, perché le disposizioni in esame sono state introdotte in relazione a specifici periodi di paga ormai risalenti nel tempo e per tali ragioni deve ritenersi che tali previsioni siano oggi prive di operatività.

## Incentivo occupazione Sud 2019

Con l'adozione del Decreto 178/2019, l'Anpal ha istituito l'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud per l'anno 2019, i cui destinatari sono i datori di lavoro privati che assumano nelle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o nelle Regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza del lavoratore, dal 1° maggio 2019 al 31 dicembre 2019, disoccupati che non hanno avuto un rapporto di lavoro negli ultimi 6 mesi con il medesimo datore di lavoro:

- di età compresa tra i 16 anni e 34 anni di età;
- con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Nonostante la norma rechi un generico riferimento all'anno 2019, l'incentivo è stato limitato alle sole assunzioni effettuate dal 1° maggio 2019, escludendo quelle avvenute dal 1° gennaio al 30 aprile 2019.

L'incentivo:

- è escluso in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico, occasionale o intermittente;
- è riconosciuto, anche in caso di lavoro a tempo parziale nonché in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato, per i contratti:
  - di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
  - di apprendistato professionalizzante;
- va fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2021;
- è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile (in caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto);
- è cumulabile con l'incentivo previsto per chi assume percettori di reddito di cittadinanza e con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua nonché, nei limiti massimi di intensità di aiuto previsti dai regolamenti europei in materia di aiuti di stato, con altri incentivi di natura economica introdotti e attuati dalle Regioni del Mezzogiorno in favore dei datori di lavoro che abbiano sede nel territorio di tali Regioni.

Modalità operative - Per fruire dell'agevolazione occorre inoltrare un'istanza telematica preliminare di ammissione all'Inps, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o da effettuare, con le modalità che saranno definite dall'Inps con apposita circolare.

L'Inps, dal canto suo:

- determinerà l'importo dell'incentivo spettante in relazione alla durata e alla retribuzione del contratto sottoscritto;
- verificherà i requisiti di ammissione all'incentivo;
- accerterà la disponibilità residua delle risorse;
- comunicherà, in caso di esito positivo delle verifiche, l'avvenuta prenotazione dell'importo dell'incentivo in favore del datore di lavoro.

Il datore di lavoro, dovrà poi, se non abbia già provveduto, effettuare l'assunzione e confermare la prenotazione effettuata in suo favore entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione da parte dell'Inps. A seguito dell'autorizzazione, l'erogazione del beneficio avverrà mediante conguaglio sulle denunce contributive.

**INL, circolare n. 7/2019**

## Gestione nuove domande telematizzate ANF

**L** *'Inps, col recente messaggio Inps n. 1777/2019, fornisce ulteriori indicazioni ai datori di lavoro per la gestione delle domande di ANF, inviate dai dipendenti a mezzo dell'obbligatorio canale telematico.*

### Introduzione

A decorrere dal 1° aprile 2019, infatti, le domande per ottenere gli ANF, sinora presentate dai lavoratori ai propri datori di lavoro utilizzando il modello "ANF/DIP" (cod. SR16), devono essere necessariamente presentate direttamente all'Inps con modalità esclusivamente telematica. Tali domande possono essere presentate solo tramite i patronati oppure direttamente dall'interessato che disponga delle necessarie credenziali di accesso, tramite l'apposito servizio presente sul sito dell'Istituto previdenziale.

Si ricorda che le domande già presentate al datore di lavoro fino alla data del 31 marzo 2019, valide per il periodo compreso tra il 1° luglio 2018 e il 30 giugno 2019, o a valere per arretrati di anni precedenti, non devono essere reiterate in via telematica. In tali situazioni i datori di lavoro, infatti, potranno operare normalmente, ossia calcolare l'importo dovuto sulla base delle dichiarazioni presenti nell'istanza, liquidare gli assegni ed effettuare il relativo conguaglio (ciò per il periodo compreso fra il 1° aprile e il 30 giugno 2019).

La nuova procedura telematica "ANF DIP" permette, invece, all'Inps di calcolare subito gli importi giornalieri e mensili teoricamente spettanti al richiedente, in riferimento alla tipologia, al numero dei componenti e al reddito complessivo del nucleo familiare nel periodo di riferimento per la prestazione richiesta.

### Gestione operativa ANF

Il lavoratore, dopo aver inviato la domanda, sarà avvisato con un provvedimento formale solo in caso di reiezione della richiesta stessa. Egli potrà accedere con le proprie credenziali alla specifica sezione "Consultazione domanda", disponibile nell'area riservata. Il lavoratore dovrà, quindi, comunicare al datore di lavoro l'esito positivo della propria richiesta.

Il datore di lavoro, a questo punto, avrà accesso ai dati necessari all'erogazione e al conguaglio degli ANF attraverso un'apposita applicazione, già disponibile nel Cassetto previdenziale aziendale, indicando il codice fiscale del lavoratore. Vi troverà gli importi teoricamente spettanti, così come calcolati direttamente dall'Inps, ma dovrà provvedere a calcolare l'importo effettivamente spettante al richiedente, in relazione alla tipologia di contratto di lavoro in essere e alla presenza/assenza del lavoratore nel periodo di riferimento.

Da notare che la somma corrisposta mensilmente non potrà comunque eccedere quella mensile indicata dall'Istituto.

Per il resto, il datore di lavoro erogherà gli importi Anf con le consuete modalità, unitamente alla retribuzione mensile, e provvederà al relativo conguaglio con le denunce mensili.

L'applicazione "Consultazione Importi ANF" è rivolta alle aziende e agli intermediari delegati ed è disponibile all'interno del Cassetto previdenziale aziende. Detta procedura consente di visualizzare le informazioni inerenti alle domande ANF (ANF DIP) relative ai propri lavoratori, ossia: gli importi massimi spettanti, giornalieri e mensili, e il periodo di riferimento. Da notare che la procedura visualizza esclusivamente i dati relativi alle domande accolte nella procedura "ANF DIP".

La procedura potrà essere utilizzata in 2 modi:

1. ricerca puntuale, indicando: la matricola aziendale di interesse; il codice fiscale del lavoratore; il periodo (da 1 a 6 mesi) rispetto al quale si vogliono conoscere i massimali ANF giornalieri e mensili spettanti ai fini della compilazione dei flussi UniEmens. L'informazione sarà immediatamente disponibile;

2. richiesta massiva (per tutti i lavoratori di un'azienda per la quale il soggetto richiedente ha delega). In tal caso si dovrà indicare: la matricola aziendale di interesse; uno specifico mese di competenza per il quale si vogliono conoscere i massimali ANF giornalieri e mensili spettanti ai fini della compilazione dei flussi UniEmens. Le informazioni saranno rese disponibili dopo i necessari tempi di elaborazione del sistema.

Anche la compilazione del flusso UniEmens subirà modifiche a partire dal mese di luglio 2019, restando immutata fino ad allora.

Si ricorda che, in caso di variazione nella composizione del nucleo familiare nel periodo già richiesto, ovvero nel caso in cui si modifichino le condizioni che danno diritto all'aumento dei livelli reddituali, il lavoratore interessato dovrà presentare all'Inps, esclusivamente in modalità telematica procedura "ANF DIP", una domanda di variazione per il periodo di interesse.

Sono previste novità anche in merito ai casi di autorizzazione per il lavoratore dipendente che presenta domanda di "ANF DIP". Ove non abbia disponibile un'autorizzazione in corso di validità, il lavoratore deve presentare una domanda di autorizzazione tramite la procedura telematica "Autorizzazione ANF", corredandola della documentazione necessaria. In caso di esito positivo dell'istruttoria, il lavoratore richiedente non riceverà più, come in precedenza, il provvedimento di accoglimento della domanda di autorizzazione (modello ANF43), ma l'Inps procederà immediatamente alla successiva istruttoria della domanda di "ANF DIP". Solo in caso di reiezione sarà inviato al richiedente il relativo provvedimento (modello ANF58). Il datore di lavoro, quindi, non dovrà più prendere visione né acquisire agli atti i provvedimenti autorizzativi, ciò in quanto il diritto alla prestazione familiare è verificato dall'Istituto stesso.

Con la circolare n. 66/2019, inoltre, l'Inps ha diffuso i livelli di reddito delle tabelle contenenti gli importi mensili degli assegni per il nucleo familiare che sono stati rivalutati, per il periodo 1° luglio 2019-30 giugno 2020.

## Rinnovi contrattuali giugno 2019

### Settore Terziario Confcommercio: le ultime novità

Dopo il recente accordo 17 aprile 2019, relativo al contratto a termine, con il recente accordo integrativo 13 maggio 2019 la scadenza del CCNL Terziario del 30 marzo 2015 è prolungata al 31 dicembre 2019

#### **Accordo 17 aprile 2019**

Premesso che:

- il D.L. 87/2018 (c.d. "Decreto Dignità") convertito nella L. 96/2018, ha modificato la durata massima dei contratti a tempo determinato e la disciplina delle proroghe e dei rinnovi, e pur reintroducendo il regime delle causali, ha continuato a mantenere le deroghe previste dal D.Lgs. 81/2015 in materia di stagionalità, sia legale che contrattuale, concernenti la successione dei contratti a termine anche in assenza di causali, e le percentuali di utilizzo, applicabili alle fattispecie di stagionalità definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, nonché dalle "ulteriori ipotesi di stagionalità" già definite dai contratti collettivi;

- il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della distribuzione e dei servizi (di seguito, CCNL TDS) con accordo di rinnovo del 30 marzo 2015 ha introdotto l'articolo 66-bis "Contratto a tempo determinato in località turistiche" nell'ambito del quale ha disciplinato ulteriori ipotesi di attività stagionali in aggiunta a quanto definito dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni rinviando alla contrattazione territoriale sottoscritta dalle Organizzazioni territoriali stipulanti l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica dove si collocano le predette assunzioni a tempo determinato con tutte le deroghe previste dalla normativa vigente;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti, congiuntamente, dichiarano quanto segue:

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), convertito nella L. 96/2018, si riconferma la validità e piena applicabilità dell'articolo 66-bis del CCNL Terziario, già parte integrante del CCNL vigente, quale strumento idoneo per soddisfare esigenze di ampliamento degli organici oltre i limiti percentuali e di durata, nonché, esclusivamente per i contratti attivati ai sensi dell'articolo 66-bis, per il superamento dell'obbligo di causale, per proroghe o rinnovi.

#### **Accordo integrativo 13 maggio 2019 al CCNL terziario, distribuzione e servizi 30 marzo 2015**

Premesso che:

- il 30 marzo 2015 le parti hanno sottoscritto il rinnovo del contratto collettivo nazionale del terziario, distribuzione e servizi, scaduto il 31 dicembre 2013;

- il 24 ottobre 2016 le parti hanno sottoscritto un accordo integrativo in cui hanno concordato la sospensione della tranche di euro 16,00 prevista con decorrenza novembre 2016, in riferimento al particolare scenario economico che si andava delineando;

- il 26 settembre 2017 le parti hanno sottoscritto un accordo integrativo in cui hanno concordato, oltre alla nuova decorrenza dell'erogazione della tranche del novembre 2016, l'introduzione di una "clausola di salvaguardia", che costituisce parte integrante del CCNL TDS sottoscritto il 30 marzo 2015;

Considerato che:

- le parti confermano le relazioni sindacali esistenti, in conformità alle previsioni dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza del 26 novembre 2015 e dell'accordo interconfederale sulle relazioni sindacali e il nuovo modello contrattuale del 24 novembre 2016;

- le parti confermano la centralità del CCNL TDS, quale contratto maggiormente applicato nell'ambito dell'intero Settore terziario e sottoscritto dalle parti sociali comparativamente più rappresenta-

# Contrattazione collettiva

tive, secondo i dati dei codici contratto INPS ed i dati delle iscrizioni ai Fondi nazionali di assistenza sanitaria integrativa;

Concordano quanto segue:

- la scadenza del CCNL TDS del 30 marzo 2015 è prolungata al 31 dicembre 2019, ferme restando le disdette già inviate in conformità con il comma 2, articolo 236 del CCNL che produrranno i propri effetti successivamente alla suddetta scadenza;

- la traduzione operativa dell'accordo del 26 settembre 2017 costituirà oggetto di valutazione negoziale in occasione del rinnovo del CCNL terziario 30 marzo 2015.

Le parti si impegnano, infine, a definire il testo di stesura del CCNL TDS entro il 31 maggio 2019.

Le previsioni del presente accordo costituiscono parte integrante del CCNL TDS del 30 marzo 2015 sottoscritto tra Confcommercio, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS.

## Principali scadenze del mese di luglio

---

### Venerdì 5 luglio

#### **Chimici – Distinta contributi previdenza complementare**

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al fondo di previdenza integrativa Fonchim.

### Mercoledì 10 luglio

#### **Fondi dirigenti del commercio – Versamento**

Versamento dei contributi trimestrali ai fondi M. Besusso, A. Pastore (Previr) e M. Negri a favore dei dirigenti di aziende commerciali relativi al 2° trimestre dell'anno in corso.

#### **Contributi Inps – Datori di lavoro domestico**

Versamento all'Inps dei contributi previdenziali per i collaboratori domestici relativi al 2° trimestre dell'anno in corso.

### Martedì 16 luglio

#### **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.

## **Sabato 20 luglio (lunedì 22 luglio)**

### **Fonchim – Contributi previdenza complementare**

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

### **Previndai – Versamento**

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

### **Previndapi – Versamento**

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

## **Mercoledì 31 luglio**

### **UniEmens – Invio telematico**

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

### **Datori di lavoro – Contributi Inps su ferie maturate e non godute**

Con le retribuzioni relative a luglio, i datori di lavoro dovranno procedere ad assoggettare a contribuzione gli importi relativi alle ferie non godute dai lavoratori e maturate nell'anno 2017, salvo che il contratto collettivo non preveda una diversa scadenza rispetto a quella indicata dall'articolo 10, D.Lgs. 66/2003.



# Firma digitale

## AGYO FIRMA

Agyo Firma è la soluzione TeamSystem destinata a rivoluzionare il modo di lavorare degli Studi e risolvere tutte le problematiche legate alla firma.

Il servizio è basato su Agyo, l'innovativa piattaforma TeamSystem per la digitalizzazione dei documenti di Aziende, Professionisti e Pubblica Amministrazione, Integrato con il gestionale LYNFA Studio e con il servizio di Conservazione Digitale, per conservare in cloud i documenti.

### • PIÙ SICUREZZA

Puoi firmare i documenti con lo smartphone in modo comodo, rapido e totalmente sicuro.

### • MAGGIORE EFFICIENZA

Abbatti i tempi e i costi legati alla gestione dei documenti: stampa, firma e conservazione.

### • CLIENTI PIÙ SODDISFATTI

I tuoi clienti non dovranno più recarsi fisicamente presso lo Studio, risparmiando tempo.

Il pacchetto Agyo Firma comprende un set di servizi di firma elettronica:

- **Modulo di integrazione LYNFA Studio - Agyo**, che consente di gestire in automatico tutti i documenti e le relative informazioni chiave per avviare il processo di firma.
- **Firma Remota Qualificata**
- **Firma Remota Avanzata**
- **Abilitazione alla Firma Automatica Qualificata:** per sottoscrivere i file automaticamente e in modo massivo.

Agyo Firma può essere arricchito con servizi aggiuntivi che ampliano il numero di firme apponibili e dei firmatari, nonché le modalità di firma (ad esempio, la firma grafometrica).

Inoltre, con il servizio CCT - Conservazione Cloud TeamSystem è possibile conservare digitalmente i documenti firmati, a norma di legge e in tutta sicurezza.