

Circolare informativa al servizio delle Imprese

Tavagnacco, 17 luglio 2018

n. 07/2018



Restate in contatto con noi anche tramite Facebook:

Nella nostra pagina SIU - Servizi Imprese Udine

Link diretto <https://www.facebook.com/serviziimpreseudine>

Trovate tanti aggiornamenti sui nostri servizi e corsi,
informazioni utili e nuove idee per sviluppare la vostra attività e la vostra impresa.

Basta mettere Mi piace alla pagina e saremo connessi.

COMUNICAZIONE IMPORTANTE:

Si ricorda di verificare con cadenza settimanale la ricezione di comunicazioni sulla propria PEC aziendale

DECRETO DIGNITA' – DECRETO LEGGE n. 87 del 12.07.2018

Il cosiddetto **Decreto Dignità (Decreto Legge n. 87 del 12.07.2018, entrato in vigore in data 14.07.2018)** ha introdotto importanti modifiche alle norme in materia di contratto di lavoro a tempo determinato, di cui agli artt. 19 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015.

Le disposizioni del decreto si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto stesso nonché ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del decreto.

A partire dal 14.07.2018, ai contratti di lavoro a tempo determinato si applicano le seguenti disposizioni:

- Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di **durata non superiore a 12 mesi**.
Al contratto può essere apposto un termine avente una durata superiore, comunque non **oltre 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:**

- o **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori;
 - o **esigenze connesse a incrementi temporanei**, significativi e non programmabili **dell'attività** ordinaria;
- La **durata** dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i 24 mesi**. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.



- **L'apposizione del termine** del contratto è priva di effetto se non risulta **da atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle causali in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto, l'indicazione della causale è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i 12 mesi.
- Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle esigenze introdotte dal decreto legge.
- Il termine del contratto a tempo determinato può essere **prorogato**, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e comunque per un **massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi** a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della 5° proroga.
- L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.

I nostri uffici rimangono a disposizione per ogni valutazione si rendesse necessaria, alla luce delle novità introdotte dal Decreto Legge.

Stop alla sanzione di 30 euro per la mancata accettazione di pagamento con POS

Il Consiglio di Stato ha chiarito che non è applicabile la sanzione pari a 30 euro per commercianti o professionisti che non accettano i pagamenti con carte di debito o di credito.

Tale decisione è stata presa a seguito di una richiesta del Ministero dello Sviluppo Economico, in relazione allo schema di regolamento recante la definizione delle modalità, dei termini e degli importi delle sanzioni amministrative pecuniarie conseguenti la mancata accettazione dei pagamenti mediante carte di debito e carte di credito.

Secondo il Ministero l'obbligo di accettazione dei pagamenti con carte di debito/credito può essere assimilato all'obbligo di accettazione della moneta legale "fisica", previsto dall'art. 693 del Codice Penale secondo cui "chiunque rifiuta di ricevere, per il loro valore, monete aventi corso legale nello Stato, e punito con la sanzione amministrativa fino a euro 30".

Di conseguenza, il Ministero ritiene che in caso di violazione dell'obbligo di accettazione dei pagamenti con carte di debito/credito, trovi applicazione tale sanzione.

Pur in presenza dell'obbligo per i soggetti che effettuano attività di vendita di prodotti o di prestazioni professionali di accettare la c.d. moneta elettronica, il Consiglio di Stato ritiene non applicabile la sanzione in caso di mancata installazione del POS o di mancata accettazione della carta di credito.



Dal 1° luglio 2018 stop al pagamento stipendi in contante

Come abbiamo già anticipato in una ns precedente comunicazione la legge finanziaria per il 2018 ha previsto a decorrere dall'1.7.2018 il divieto di corrispondere le retribuzioni in contanti al lavoratore, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro instaurato, pena l'applicazione di una sanzione da € 1.000 a € 5.000.

La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

A decorrere dalla predetta data la retribuzione ai lavoratori da parte dei datori di lavoro / committenti va corrisposta tramite banca / ufficio postale utilizzando uno dei seguenti mezzi:

- 1) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- 2) strumenti di pagamento elettronico;
- 3) pagamento in contanti presso lo sportello

bancario / postale dove il datore di lavoro ha aperto un c/c di tesoreria con mandato di pagamento;

4) emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, ad un suo delegato.

Per impedimento comprovato si intende la circostanza in cui il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge / convivente / familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, a condizione che sia di età non inferiore a 16 anni. Le predette disposizioni non sono applicabili ai rapporti di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti ai servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Scade la possibilità del TFR mensile in busta paga

Salvo proroghe dell'ultimo momento, si concluderà il 30 giugno 2018 il periodo sperimentale di applicazione della Qu.I.R. Si tratta della possibilità, per i lavoratori dipendenti del settore privato, di percepire mensilmente il TFR maturando in busta paga, assoggettandolo a tassazione ordinaria.

Di conseguenza, dal prossimo mese di luglio troverà nuovamente applicazione la disciplina ordinaria che riconosce ai lavoratori dipendenti la facoltà di richiedere anticipazioni del TFR solo in specifici casi e a determinate condizioni, assoggettando il relativo importo a tassazione separata.

Pur in assenza di alcun obbligo, in capo al datore di lavoro, di comunicare ai dipendenti interessati la conclusione del periodo sperimentale di applicazione della Qu.I.R., si ritiene che lo stesso, qualora lo ritenga utile e opportuno ai fini della gestione del proprio personale, possa fornire l'informazione in oggetto attraverso:

- a) un'annotazione libera sul Libro Unico del Lavoro relativo al mese di giugno 2018;
- b) una specifica comunicazione a sé stante da recapitare ai lavoratori interessati.

Al via le comunicazioni di anomalia agli studi di settore per il triennio 2014 - 2016

Con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate sono state individuate le anomalie nei dati degli studi di settore, afferenti il triennio di imposta 2014-2016, che saranno a breve comunicate ai contribuenti mediante il proprio "Cassetto Fiscale".

Le comunicazioni delle anomalie saranno trasmesse dall'Agenzia delle Entrate, via *Entratel*, all'intermediario, se il contribuente ha effettuato questa scelta al momento della presentazione

della dichiarazione dei redditi dello scorso anno e se tale intermediario ha accettato, nella medesima dichiarazione, di riceverle.

Nel caso in cui il contribuente non abbia delegato l'intermediario a ricevere le comunicazioni di anomalie, l'Agenzia delle entrate comunicherà per mezzo degli indirizzi di Pec, che la sezione degli studi di settore del "Cassetto fiscale" è stata aggiornata per informare della comunicazione.