

**Circolare informativa al servizio delle Imprese**

Tavagnacco, 16 ottobre 2017

n. 10/2017



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**

**Approvato l'elenco degli ISA per il 2017 –  
Sostituiscono gli studi di settore**

L'Agenzia delle Entrate ha individuato i primi **Isa (Indici sintetici di affidabilità)** destinati a sostituire gli studi di settore di 1,4 milioni di contribuenti già nel 2018. Con il provvedimento, infatti, si individuano i primi 70 Indici che dovranno essere elaborati quest'anno e che potranno essere già applicati, a seguito di approvazione con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, **a decorrere dal periodo d'imposta 2017.**

Gli altri Isa saranno individuati entro gennaio 2018 e successivamente elaborati nel corso dell'anno, per coinvolgere, a regime, circa 4 milioni di operatori economici, che rappresentano l'intera platea dei soggetti interessati dagli studi di settore.

Dal 2018 imprese e professionisti potranno, così, avere un riscontro trasparente della correttezza dei propri comportamenti fiscali

attraverso una nuova metodologia statistico-economica che stabilirà il grado (scala da 1 a 10) di affidabilità.

Il provvedimento riporta anche le attività economiche, suddivise per settore, per le quali saranno elaborati gli Indici.

**La platea degli interessati dai nuovi Indici, oltre un milione** – I nuovi 70 Indici riguarderanno circa 1,4 milioni di contribuenti.

In particolare, 29 Indici sintetici di affidabilità saranno elaborati per il settore del commercio; tra le attività interessate vi sono quelle del commercio al dettaglio in esercizi non specializzati di *computer*, periferiche, attrezzature per le telecomunicazioni, elettronica di consumo audio e video, elettrodomestici, articoli sportivi, giochi e commercio all'ingrosso di mobili.

Sono invece 17 gli Indici individuati per il comparto dei servizi, tra cui carrozzieri e meccanici, parrucchieri e barbieri, riparazione autoveicoli, motocicli e ciclomotori, ma anche intermediari immobiliari, ristorazione e villaggi turistici. Per le manifatture gli Indici individuati sono 15 e riguardano, tra gli altri, la fabbricazione di articoli da viaggio, borse, la fabbricazione, lavorazione e trasformazione del vetro, calzature, prodotti in gomma.

Per i professionisti i nuovi Isa riguardano 9 diverse attività di lavoro autonomo, tra le quali quelle dei disegnatori grafici, dei geometri e degli studi legali.

**Le platee più numerose per macro-categorie** — Andando a scorrere le attività, dei circa 1,4 milioni di contribuenti interessati dagli Isa per il periodo d'imposta 2017, e che potranno quindi accedere ai benefici premiali previsti, circa 168mila sono intermediari del commercio (12% della platea), quasi 145mila avvocati (10%), oltre 129mila installatori di impianti

(9%). Tra le macro categorie più numerose interessate dagli Isa ci sono anche i ristoranti, circa 95mila (7%) e i parrucchieri, circa 74mila (5%).

**I vantaggi per i contribuenti** — I contribuenti che risulteranno "affidabili" agli Isa avranno accesso a significativi benefici premiali su più livelli: in particolare vengono esclusi gli accertamenti di tipo analitico-presuntivo; limitata l'applicazione degli accertamenti basati sulla determinazione sintetica del reddito.

È anche prevista la riduzione dei termini per l'accertamento e l'esonero, entro i limiti previsti, dall'apposizione del visto di conformità per la compensazione dei crediti d'imposta.

Infine, è previsto l'esonero dall'apposizione del visto di conformità ovvero dalla prestazione della garanzia per i rimborsi IVA per un importo non superiore a 50mila euro.

## **INFORTUNI SUL LAVORO ISTRUZIONI PER L'INVIO DELLA DENUNCIA**

Nel caso in cui un lavoratore dipendente, collaboratore familiare, socio o lavoratore parasubordinato, lavoratore occasionale retribuito con voucher incorrano in infortunio sul lavoro, documentato da certificato medico di infortunio (rilasciato dal medico di famiglia, dal medico generico o specialista che opera in regime libero-professionale oppure dal medico operante nella struttura sanitaria competente al rilascio), il datore di lavoro ha l'obbligo di presentare all'INAIL la denuncia telematica di infortunio **entro due giorni** dal ricevimento del certificato.

Si ricorda che **il lavoratore è obbligato ad informare immediatamente** il datore di lavoro (o il preposto all'azienda) di qualsiasi infortunio gli sia accaduto, anche se di lieve entità.

### **ADEMPIMENTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO**

A partire **dal 12.10.2017** il datore di lavoro, ricevuto il certificato medico di infortunio:

- per infortuni che comportano l'assenza del lavoratore per almeno un giorno (escluso quello di infortunio) deve presentare all'INAIL la **denuncia telematica di infortunio entro 2 giorni** dalla data in cui ha ricevuto il primo certificato medico (**entro 24 ore dall'evento** in caso di morte o pericolo di morte del lavoratore);
- la denuncia va effettuata indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità dell'evento.

## SANZIONI

A partire dal 12.10.2017, il datore di lavoro che non invia la denuncia di infortunio entro i termini previsti o la invia in ritardo è soggetto al pagamento di una sanzione amministrativa:

- per infortuni con prognosi superiore a 3 giorni, sanzione da € 1.096,00 a € 4.932,00;
- per infortuni con prognosi fino a 3 giorni, sanzione da € 548,00 a € 1.972,80.

## INFORTUNI OCCORSI AI TITOLARI DI AZIENDE ARTIGIANE

Il **titolare di azienda artigiana** che subisce infortunio è **obbligato alla presentazione della denuncia di infortunio** secondo gli stessi termini previsti per il personale subordinato e parasubordinato.

Nel caso di mancato o ritardato invio della denuncia non viene applicata alcuna sanzione amministrativa, ma l'indennità temporanea non viene erogata per il periodo che va dal secondo giorno successivo alla data dell'infortunio (termine per la presentazione della denuncia) al giorno di effettivo invio della denuncia.

## INFORTUNIO IN ITINERE

Incorre in infortunio in itinere il lavoratore che subisce l'infortunio durante il "normale percorso":

- di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- che collega due luoghi di lavoro (in caso di lavoratore con più rapporti di lavoro con distinti datori di lavoro);
- di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti (in caso di mancanza di un servizio di mensa aziendale).

Affinché operi la tutela assicurativa INAIL, è necessario che l'utilizzo del mezzo di trasporto privato sia necessario per mancanza dei mezzi pubblici oppure, se esistono mezzi pubblici, se questi non consentono la puntuale presenza sul luogo di lavoro oppure sono eccessivamente disagiati o gravosi in relazione alle esigenze di

## PADRE LAVORATORE DIPENDENTE E TUTELA DELLA PATERNITÀ

Nel corso degli anni sono state progressivamente estese al padre lavoratore dipendente le tutele previste in favore della madre (con esclusione delle sole tutele connesse allo stato di gravidanza e alla nascita del bambino).

Si ritiene opportuno elencare brevemente le tutele ad oggi riconosciute al padre lavoratore dipendente:

### CONGEDO SPERIMENTALE OBBLIGATORIO (art. 4, c. 24, lett. a) L. 92/2012)

Nell'anno 2017, il padre lavoratore dipendente è obbligato ad astenersi dal lavoro per **2 giorni** entro 5 mesi dalla nascita del bambino, anche in via non continuativa.

Nell'anno 2018, il congedo obbligatorio sarà pari a 4 giorni.

Tale congedo può essere fruito sia contemporaneamente che successivamente al congedo di maternità (periodo continuativo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla madre, intercorrente tra i 2 mesi che

precedono la data presunta del parto ed i 3 mesi che seguono la data effettiva del parto, oppure intercorrente tra il mese che precede la data presunta del parto ed i 4 mesi che seguono la data effettiva del parto).

Il lavoratore deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le giornate in cui decide di usufruire del congedo, con un preavviso di almeno 15 giorni.

Il congedo obbligatorio si applica anche al caso di adozione o affidamento: in tal caso, le 2 giornate di astensione devono essere godute entro 5 mesi dall'ingresso del minore.

Per i giorni di congedo è corrisposta una indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

### CONGEDO DI PATERNITÀ (art. 28, D. Lgs. 151/2001)

Al lavoratore è riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria, in alternativa alla madre, per tutto il periodo riconosciuto alla madre (3 mesi successivi alla data effettiva del

parto) o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, nelle seguenti ipotesi:

- Morte o grave infermità della madre;
- Affidamento del bambino al solo padre;
- Abbandono della madre.

Il lavoratore ha diritto di percepire un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera, con eventuale integrazione retributiva a carico del datore di lavoro (se prevista dalla contrattazione collettiva).

### **CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO (art. 32, c. 1, D. Lgs. 151/2001)**

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, come la madre lavoratrice dipendente, a fruire di un periodo di astensione facoltativa dal lavoro per ogni figlio, entro i 12 anni di età del bambino, della seguente durata:

- Fruizione da parte del padre (in alternativa alla madre): 7 mesi dalla nascita del bambino;
- Fruizione da parte del padre e della madre: 11 mesi complessivi, nel rispetto dei limiti massimi di 6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre;
- Fruizione da parte del padre solo (qualora si sia verificata morte o grave infermità della madre, affidamento del bambino al solo padre, abbandono della madre): 10 mesi, che diventano 11 mesi se il padre si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi.

La fruizione del congedo può essere continuativa o frazionata (su base giornaliera o su base oraria).

Il lavoratore ha diritto a percepire:

- una indennità a carico dell'INPS pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera, se il congedo viene fruito entro i 6 anni di età del bambino;
- una indennità a carico dell'INPS pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera, se il congedo viene fruito tra i 6 e gli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui il reddito individuale del lavoratore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'AGO, che per il 2017 è pari ad € 16.311,43.;
- nessuna indennità, qualora il congedo sia fruito tra gli 8 ed i 12 anni di età del bambino.

### **PERMESSI GIORNALIERI (art. 40, D. Lgs. 151/2001)**

Entro il primo anno di vita del bambino, il lavoratore padre ha diritto a periodi di riposo giornalieri retribuiti (detti "permessi per allattamento"), con possibilità di uscire dall'azienda, nelle seguenti ipotesi:

- Morte o grave infermità della madre;
- Affidamento del bambino al solo padre;
- Abbandono della madre;
- Madre lavoratrice non dipendente;
- In alternativa alla madre lavoratrice dipendente: in questo solo caso, la richiesta del padre sarà corredata da dichiarazione della madre che attesti di non fruire delle ore di riposo, confermata dal relativo datore di lavoro.

I permessi sono accordati per la seguente durata:

- **2 ore** (o 2 riposi di un'ora ciascuno), se l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 6 ore;
- **1 ora**, se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.

Il lavoratore ha diritto di percepire un'indennità oraria a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione oraria.

### **PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO (art. 47, D. Lgs. 151/2001)**

Entrambi i genitori, in alternativa fra loro, possono fruire di permessi non retribuiti per le malattie di ciascun figlio.

Possono assentarsi dal lavoro:

- Per tutta la durata della malattia del bambino, fino al compimento dei 3 anni di vita;
- Nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, per figli di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.