

Dell'Oca e Pescosolido eletti in Unionmeccanica nazionale

Nei giorni scorsi a Roma si sono tenute le elezioni per i rinnovi delle cariche delle categorie nazionali di Confapi e **due imprenditori del consiglio di Api Lecco Sondrio** sono entranti a farne parte e saranno in carica per i prossimi tre anni.

Piero Dell'Oca, titolare dell'azienda Tecnofar di Delebio (Sondrio), è nella **giunta di Confapi Unionmeccanica** che si occupa del contratto di lavoro di riferimento della maggioranza delle aziende associate ad Api Lecco Sondrio.

Luigi Pescosolido, titolare della Rapitech di Lecco, è **componente del comitato direttivo del consiglio nazionale di Unionmeccanica**.

"Siamo molto soddisfatti di queste cariche – commenta Enrico Vavassori presidente di Api Lecco Sondrio – sono imprenditori del territorio che nel prossimo triennio saranno presenti in questi organismi nazionali e potranno perorare le problematiche, ma anche le proposte, delle nostre imprese".

Anna Masciadri
Ufficio stampa

Api Lecco Sondrio: chiusura uffici agosto

Comunichiamo alle Aziende Associate che, in occasione delle ferie estive, gli uffici dell'Associazione resteranno chiusi: **da lunedì 8 agosto a venerdì 26 agosto 2022 compresi**.

L'attività riprenderà **lunedì 29 agosto 2022**.

(MP/bd)

Cabagaglio di Sirone: 800 euro di welfare ai dipendenti per contrastare i rincari

Il periodo di estrema difficoltà per famiglie e imprese continua con rincari spropositati di tutti i beni di necessità e si prevede all'orizzonte un autunno ancora più difficile. Per cercare di venire incontro ai propri dipendenti molte aziende associate ad Api Lecco Sondrio da mesi adottano **piani welfare mirati** per sostenere servizi e consumi quotidiani.

L'ultima in ordine di tempo a metterlo in pratica è la **Cabagaglio di Sirone** (Lecco) che ha deciso di **erogare 800 euro una tantum** agli 89 collaboratori, i quali potranno utilizzare la piattaforma Tre Cuori per servizi inerenti a sanità, salute, buoni spesa, buoni carburante, trasporti, istruzione, sport, assistenza sanitaria, viaggi, cultura, family care e previdenza complementare.

*“Abbiamo preso questa decisione per aiutare i nostri collaboratori in un periodo storico molto complicato sotto il punto di vista economico – dichiarano i titolari della Cabagaglio **Lorenzo, Felice, Renato Tizzoni e Alessandro Galbusera** -. Non è di certo qualcosa di risolutivo, è un aiuto concreto in attesa di iniziative importanti da parte del Governo che speriamo arrivino presto come ad esempio il taglio del cuneo fiscale che sarebbe di grande aiuto per tutti i lavoratori. Abbiamo scelto la piattaforma Tre Cuori perché è particolarmente calata sulla realtà territoriale con degli ottimi servizi. Abbiamo anche fatto un giorno di formazione in azienda per capire come sfruttare al massimo le potenzialità*

di questo servizio che può essere molto utile non solo per il lavoratore, ma anche per gli altri componenti della famiglia”.

L'azienda Cabagaglio, fondata a Lecco nel 1947 e ora con sede a Sirone, occupa 89 dipendenti, è composta da due realtà: la Cabagaglio SpA che produce capsule e fondi per aerosol e la Cabagaglio Packaging che realizza imballaggi per diversi settori: cosmetica, alimentare, nutraceutica.

Sono **oltre settanta** le aziende associate ad Api Lecco Sondrio che da tre anni usufruiscono del **servizio welfare di Tre Cuori**, società benefit di Conegliano (Tv) che ha ideato un nuovo modo di fare welfare in cui si prediligono le economie del territorio. Un servizio che nel corso di questi anni è aumentato esponenzialmente ed è destinato a crescere ancora nei prossimi anni.

Anna Masciadri
Ufficio Stampa

Crediti di imposta energia e gas: completato l'iter di abrogazione del criterio de minimis

Nella seduta del 27 luglio 2022, la Camera ha approvato il disegno di legge di conversione del decreto Semplificazioni (D.L. n. 73/2022) e, nella seduta del 2 agosto 2022, il Senato l'ha ratificato in via definitiva.

Nel corso dell'esame parlamentare sono stati approvati numerosi emendamenti.

Tra le modifiche apportate anche quello che **abroga** il comma 3-ter dell'art. 2 del decreto Aiuti che vincola la fruizione dei crediti di imposta per il secondo trimestre per imprese gasivore, non gasivore e non energivore al **regime del "de minimis"**.

Non sono citati gli energivori perché già esclusi dall'applicazione.

L'eliminazione del limite "de minimis" permette quindi alle imprese di fruire dei crediti d'imposta liberamente.

Restiamo comunque a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti dovessero necessitare.

(RP/rp)

"Trasparenza lavoro": nuovi obblighi in materia di informazione ai dipendenti e prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

Si segnala che nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 è stato **pubblicato il Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104**, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

Il decreto in esame, che entra in vigore il 13 agosto 2022,

prevede, in estrema sintesi:

- nuovi oneri informativi nei confronti dei lavoratori subordinati e parasubordinati (*capo II*);
- prescrizioni minime in relazione alle condizioni di lavoro (*capo III*);
- una protezione contro i licenziamenti o le conseguenze sfavorevoli connessi all'esercizio dei diritti previsti dal decreto stesso (*capo IV*).

Ambito di applicazione

Il nuovo provvedimento legislativo si applica:

- ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- al contratto di lavoro a scopo di somministrazione;
- al contratto di lavoro intermittente;
- ai rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente, ai quali – ai sensi dell'art. 2, comma 1, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – si applica la disciplina del lavoro subordinato;
- ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- al contratto di prestazione occasionale, di cui all'art. 54-bis del Decreto-Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96;
- ai rapporti di lavoro domestico (ad eccezione delle disposizioni relative alla richiesta di transizione a rapporti più stabili e sicuri e alla formazione obbligatoria).

Sono invece esclusi dal campo di applicazione del decreto:

- i rapporti di lavoro autonomo non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di

lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. E' considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono uno stesso gruppo di imprese.

Informazioni sul rapporto di lavoro (articoli 4 e 5)

L'art. 4 ha modificato il Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152, relativo alle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore.

Si premette che, in base a quanto indicato nell'art. 3, le informazioni sono comunicate in formato cartaceo oppure elettronico, sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Finora le informazioni riguardavano:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro e la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

Ora, invece, il Decreto Legislativo n. 152/1997 impone maggiori oneri di informazione.

L'art. 1, nel testo modificato dal Decreto Legislativo n. 104/2022, prevede infatti che i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
- b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena sia nota;
- h) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi. (Su questo specifico punto si ritiene particolarmente opportuno un chiarimento da parte del Ministero del Lavoro in ordine alla portata della previsione, stante l'ampio numero di congedi retribuiti attualmente in essere);
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla

sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite (v. anche oltre, il paragrafo sulla prevedibilità minima del lavoro);

2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

Termini di adempimento

Le informazioni eventualmente non contenute nel contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione) o nella copia della comunicazione obbligatoria di avvio del rapporto sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa (si ricorda, peraltro, che il patto di prova deve essere sottoscritto dal lavoratore prima dell'inizio della prestazione lavorativa).

Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) sopra riportate possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data del suo inizio, al lavoratore

deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto. In caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, le informazioni di cui al citato art. 1-bis (v. oltre) devono essere rese prima dell'inizio dell'attività lavorativa o prima dell'utilizzo di tali sistemi.

Applicazione ai rapporti di lavoro già in corso

Le disposizioni del decreto in commento valgono anche per i rapporti già in corso. Per quanto riguarda specificamente i nuovi obblighi di informazione, l'*art. 16* dispone che il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022 (ma il decreto entra in vigore il 13 agosto 2022), è tenuto a fornire, aggiornare o integrare le informazioni entro 60 giorni.

Sanzioni

Il nuovo testo dell'*art. 4* del Decreto Legislativo n. 152/1997 e l'*art. 5, comma 4*, inaspriscono l'apparato sanzionatorio connesso alle violazioni delle disposizioni in materia di informazioni ai lavoratori. La sanzione amministrativa, ora stabilita in una somma tra 250 euro e 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, non è più conseguente all'inottemperanza dell'ordine di comunicazione rivolto dall'Ispettorato del Lavoro al datore di lavoro o committente, ma è applicata direttamente, dopo i necessari accertamenti, da parte dell'Ispettorato, al quale il lavoratore abbia denunciato il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui al Decreto Legislativo n. 152/1997.

PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (articoli 7-11)

Durata massima del periodo di prova

L'*art. 7* prevede che:

- nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non possa essere superiore a sei mesi, salva la durata

inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi;

- nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego;
- nell'ipotesi di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova;
- la malattia, l'infortunio, il congedo di maternità o paternità obbligatori prolungano il periodo di prova in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Cumulo di impieghi

L- 'art. 8 stabilisce che, fermo restando il divieto per il lavoratore di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, e di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo pregiudizievole per la stessa (art. 2105 del Codice civile), il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario esterno alla programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

Il datore di lavoro, peraltro, può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro, qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 del Codice civile sopra richiamato.

Queste disposizioni si applicano anche ai rapporti di collaborazione coordinate e continuativa.

Formazione obbligatoria durante l'orario di lavoro

Secondo l'*art. 11*, quando il datore di lavoro è tenuto, in forza di previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, ad erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, deve essere considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso. Tale prescrizione non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.

Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per quanto attiene all'informazione alla formazione e all'addestramento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Risoluzione delle controversie e protezione dei lavoratori

Gli *articoli 12, 13 e 14* stabiliscono:

- la possibilità di rapida risoluzione delle controversie nascenti dall'applicazione dei diritti stabiliti dal decreto in commento, consentendo, in alternativa al ricorso alle autorità giudiziaria e amministrativa, l'accesso alle ordinarie forme di conciliazione stragiudiziale, quali ad esempio il tentativo di conciliazione avanti alla Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o la conciliazione in sede sindacale, nella quale le parti sono assistite dalle rispettive associazioni di rappresentanza (*art. 12*);
- la tutela contro comportamenti ritorsivi o che, comunque, abbiano determinato effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti, che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti previsti dal decreto in esame.

Ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto ritorsivo, salvo che il fatto costituisca reato, è prevista l'applicazione, da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, della sanzione amministrativa da 250 euro a 1500 euro;

- il divieto di licenziamento e di trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal decreto in commento e in generale dal Decreto Legislativo n. 152/1997. I lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente possono fare espressa richiesta al medesimo dei motivi delle misure adottate. Il datore di lavoro (o il committente) deve fornire, per iscritto, tali motivi entro 7 giorni dall'istanza. Qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione dei predetti divieti, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi adottati a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili all'esercizio dei diritti garantiti dal Decreti Legislativi n. 104/2022 o n. 152/1997 come modificato dal primo.

Nell'allegarne alla presente nota il testo, si fa riserva di ulteriori approfondimenti, anche ad esito degli auspicati interventi di chiarimento da parte degli Enti competenti.

(FV/fv)

[5774_Gazzetta_Ufficiale_Decreto_Trasparenza.pdf](#)

[Download](#)

Conciliazione vita-lavoro: nuovi congedi

Si informano le aziende associate che è stato **pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 luglio 2022** il Decreto Legislativo di recepimento della direttiva Ue 1158 del 2019 sulla conciliazione vita-lavoro.

Si rafforza anche in Italia, la conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza, i cosiddetti caregivers.

L'obiettivo delle nuove norme è quello di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo, sia familiare.

Le nuove norme entreranno **in vigore dal 13 agosto 2022**.

Congedo di paternità

Il provvedimento rende strutturale la nuova tipologia di congedo di paternità, obbligatorio e della durata di **10 giorni lavorativi**, fruibile dal padre lavoratore nell'**arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto**, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Per l'esercizio del diritto, il padre è tenuto a comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave

infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

Congedi parentali

Il provvedimento incrementa da 10 a **11 mesi** la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i **nuclei familiari monoparentali**.

I mesi di congedo parentale coperto da **indennità nella misura del 30%, salgono da 6 a 9 in totale**, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori.

Il provvedimento prevede che, accanto ai tre mesi, non trasferibili, che spettano a ciascun genitore, si aggiunge, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta, sempre un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione (nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi).

L'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del **congedo parentale indennizzato, sale poi da 6 a 12 anni**.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Priorità per il lavoro agile

I datori di lavoro pubblici e privati, che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità.

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver.

La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Legge 104: i tre giorni sono condivisibili

La norma introduce la novità che, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti (tra quelli legittimati a chiedere i permessi), che possono quindi fruirne in via alternativa tra loro.

Sanzioni

Sono previste sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria. L'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa.

Attivazione nuove misure

Il Decreto prevede interventi e iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza. L'Inps, nell'ambito dei progetti di sviluppo dei propri sistemi informatici, attiverà specifici servizi digitali per l'informazione e l'accesso ai congedi e ai permessi disponibili per i lavoratori con responsabilità di cura. Si attendono, quindi, le circolari esplicative Inps.

(FV/fv)

[5777_Gazzetta_Ufficiale_Decreto_Trasparenza.pdf](#)
[Download](#)

Stampa o conservazione dei registri contabili elettronici solo in caso di controllo

La Camera ha approvato il Ddl. di conversione del Dl 73/2022 (c.d. Dl "Semplificazioni fiscali"), che ora passa all'esame del Senato per l'approvazione definitiva.

Particolare importanza assume l'emendamento che realizza l'**effettivo superamento** dell'obbligo di stampa e di conservazione elettronica annuale dei registri contabili tenuti con sistemi elettronici.

Come si ricorderà, l'art. 7 comma 4-*quater* del Dl 357/94 dispone che la tenuta di qualsiasi registro contabile con sistemi elettronici su qualsiasi supporto è, in ogni caso, considerata regolare **in difetto** di trascrizione su supporti cartacei nei termini di legge, se, in sede di accesso, ispezione o verifica, gli stessi risultano aggiornati sui predetti sistemi elettronici e vengono stampati a seguito della richiesta avanzata dagli organi precedenti e in loro presenza.

La norma opera in deroga al precedente comma 4-*ter* del medesimo articolo che impone, invece, la stampa dei registri "meccanografici" entro tre mesi da quello per la presentazione della dichiarazione dei redditi.

Come riportato anche nei documenti parlamentari relativi al Dl 34/2019 (che, da ultimo, ha modificato la norma), il legislatore ha inteso estendere l'"obbligo di stampa cartacea **soltanto** all'atto del controllo e su richiesta

dell'organo precedente, già previsto limitatamente ai registri dell'Iva, [...] a tutti i registri contabili tenuti in via meccanizzata o elettronica”.

La finalità semplificatrice della norma, tuttavia, **non** è stata **recepita** dall'Agenzia delle Entrate che, con la risposta interpello 9 aprile 2021 n. 236 e la risoluzione 28 marzo 2022 n. 16, ha indicato che l'intervento non ha modificato le norme in tema di conservazione e che tenuta e conservazione dei documenti restano concetti e adempimenti distinti, seppure posti in continuità.

Pertanto, qualora i documenti fiscalmente rilevanti consistano in registri tenuti in formato elettronico:

- ai fini della loro regolarità, non hanno obbligo di essere stampati sino al terzo mese successivo al termine di presentazione della relativa dichiarazione dei redditi, salva apposita richiesta in tal senso da parte degli organi di controllo in sede di accesso, ispezione o verifica;
- entro tale momento, però, vanno **posti in conservazione** nel rispetto del Dm 17 giugno 2014, se il contribuente intende mantenerli in formato elettronico, oppure materializzati/stampati su carta, in caso contrario.

Qualche apertura sembrava potersi desumere dalla risposta a interpello 17 maggio 2021 n. 346, nella quale era indicato che “L'articolo 12-octies del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, con legge 28 giugno 2019, n. 58 (c.d. «Decreto Crescita») ha introdotto una novità in tema di registri contabili, modificando il decreto legge 10 giugno 1994, n. 357, permettendo di **derogare** all'obbligo della stampa o dell'archiviazione sostitutiva degli stessi [...] Con detta modifica, quindi, è possibile derogare, al comma 4-ter”.

L'impostazione restrittiva è comunque prevalsa con la successiva risoluzione n. 16/2022.

L'emendamento al Dl 73/2022 approvato il 27 luglio, che recepisce la proposta presentata dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili nel corso dell'audizione presso le Commissioni Finanze e Bilancio della Camera, determina di fatto il superamento della posizione restrittiva dell'Agenzia.

Viene esplicitato infatti che la norma in questione riguarda la tenuta **“e la conservazione”** di qualsiasi registro contabile elettronico. Inoltre, la regolarità dei registri è riconosciuta non solo in difetto di trascrizione su supporti cartacei nei termini di legge, ma anche **“di conservazione sostitutiva digitale”** ai sensi del Codice dell'amministrazione digitale (CAD – DLgs. 82/2005).

Come indicato nel comunicato stampa del CNDCEC, a seguito di tali modifiche, sarà sufficiente tenere aggiornati i libri e le scritture contabili su supporto informatico e stamparli soltanto all'atto di **eventuali richieste** da parte dell'Amministrazione finanziaria in sede di controllo.

(MF/ms)

Intrastat: nuovamente rivisti i termini di presentazione

Con una modifica introdotta in sede di conversione in legge del Decreto Semplificazioni, è **stato ripristinato il termine di invio degli elenchi riepilogativi delle cessioni e degli acquisti intracomunitari al giorno 25 del mese successivo** al periodo di riferimento, al fine di consentire all'Istat di rispettare i regolamenti statistici europei sullo scambio di dati relativi alle cessioni. Nel testo originario il termine di invio degli elenchi Intrastat era stato fissato entro la

fine del mese successivo al periodo di riferimento.
(MF/ms)

Dichiarazione Imu: approvato il nuovo modello di presentazione

Con un decreto direttoriale del 29 luglio 2022, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha approvato, con le relative istruzioni, il **nuovo modello di dichiarazione Imu**.

Il provvedimento è in corso di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Al riguardo si precisa quanto segue:

- per l'anno d'imposta 2021, la dichiarazione dovrà essere inviata entro il 31 dicembre 2022, in quanto il termine precedentemente fissato al 30 giugno è stato prorogato dall'art. 35, comma 4, del Dl. n. 73/2022 (decreto "Semplificazioni");
- la dichiarazione dev'essere trasmessa attraverso i canali telematici resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate. A tal fine, il Dipartimento delle Finanze ha predisposto un software di controllo che sarà disponibile a partire dal 7 settembre 2022;
- la dichiarazione – cartacea o telematica – dev'essere presentata al Comune sul cui territorio insistono gli immobili dichiarati. Se l'immobile insiste su territori di comuni diversi, la dichiarazione Imu dev'essere presentata al Comune sul cui territorio insiste prevalentemente la superficie dell'immobile stesso;

- il nuovo modello sostituisce quello approvato con il Dm. 30 ottobre 2012;
- sono comunque valide le dichiarazioni già presentate per l'anno di imposta 2021, utilizzando il modello di dichiarazione di cui al citato Dm. 30 ottobre 2012, nel solo caso in cui i dati dichiarati non differiscono da quelli richiesti nel nuovo modello dichiarativo.

(MF/ms)

Integrazione della fattura pienamente sostitutiva dell'esterometro

Il file xml con i codici TD17, TD18, TD19 rileva anche a fini probatori e sostituisce la conservazione.

Con la circolare n. 26 del 13 luglio 2022, l'Agenzia delle Entrate si è anche espressa in merito alla valenza dei file xml compilati con i codici TD17, TD18 e TD19, relativi ad acquisti che un operatore economico nazionale pone in essere da **controparti non stabilite** in Italia.

La **prova** dell'avvenuta **trasmissione** e dell'adempimento dell'obbligo comunicativo di cui all'art. 1 comma 3-*bis* del Dlgs. 127/2015, secondo quanto chiarito, è data dal file xml contenente i predetti codici e dalla ricevuta generata dal Sistema di Interscambio all'atto del loro invio e della conseguente ricezione.

L'Agenzia osserva, tuttavia, che tra i documenti richiamati sussiste una differenza a seconda che siano utilizzati a fini **integrativi** oppure **sostitutivi** delle fatture.

Ha finalità sostitutiva l'utilizzo del codice TD17 per l'acquisto di servizi da soggetti extra-Ue e il codice TD18 per l'acquisto di beni ai sensi dell'art. 17 comma 2 del Dpr 633/72, ossia nei casi in cui è prescritta l'applicazione del **reverse charge** mediante emissione di autofattura.

Ha finalità integrativa l'utilizzo dei codici TD17 e TD19 per l'acquisto domestico rispettivamente di servizi e beni da soggetti Ue e l'utilizzo del codice TD18 per l'acquisto intra-Ue di beni, tutte fattispecie per le quali l'art. 46 Dl 331/93, in via diretta o mediata, prescrive l'applicazione del reverse charge mediante **integrazione del documento** ricevuto dal fornitore comunitario.

In verità, in termini sistematici, l'integrazione è un'azione di completamento della fattura emessa dalla controparte, non di "sostituzione" dello stesso, come invece avviene per l'autofattura.

Sembra ragionevole ritenere che le spiegazioni di cui si è appena dato conto siano riferibili all'utilizzo dei tre codici documento non già ai fini dell'esterometro, quanto ai fini dell'effettuazione dell'inversione contabile in via elettronica. Naturalmente, rispetto a questa interpretazione sarebbe auspicabile una **conferma ufficiale**.

In altre occasioni, nella circolare n. 26/2022, l'Agenzia delle Entrate ha, così, osservato, che l'obbligo comunicativo non si sostituisce all'obbligo di emissione dell'autofattura e di integrazione delle fatture Ue, ma, in un certo qual senso, procede da questi.

Gli effetti delle due **diverse modalità** applicative del reverse charge, ossia in via elettronica (con esonero dall'obbligo comunicativo) o in via analogica (con conseguente presentazione dell'esterometro), ha effetti ai fini probatori, nonché in termini di oneri di **conservazione**, ecc.

L'Agenzia delle Entrate ha, peraltro, precisato che i due

obblighi in questione (da un lato l'emissione dell'autofattura o l'integrazione del documento ricevuto e, dall'altro, la comunicazione dell'esterometro) sono, in termini generali, da considerarsi **autonomi** tra loro.

Ne è prova il fatto che i termini per l'assolvimento dell'Iva e per l'annotazione delle fatture passive non sono influenzati dalle modifiche relative ai termini di trasmissione dell'esterometro, né i suddetti termini influiscono sul *dies a quo* per l'esercizio del diritto alla detrazione.

Resta fermo, come già previsto in passato, che un unico adempimento (vale a dire la trasmissione al SdI) può soddisfare entrambi gli obblighi previsti a livello normativo.

Viceversa, l'integrazione in via **analogica** della fattura ricevuta (così come l'emissione dell'autofattura in formato tradizionale) assolve gli obblighi di cui all'art. 17 comma 2 del DPR 633/72, ma non quelli comunicativi di cui all'art. 1 comma 3-*bis* del Dlgs. 127/2015.

Sanzione "fissa" per l'omesso invio dei dati

Se i dati non sono trasmessi al SdI, pertanto, si applica la sanzione per omessa o errata comunicazione delle operazioni transfrontaliere, a norma dell'art. 11 comma 2-*quater* del Dlgs. 471/97, corrispondente a **2 euro** per ciascuna **fattura** i cui dati sono stati omessi o errati.

La normativa ha fissato un massimo di 400 euro per ciascun mese ovvero di 200 euro, se la trasmissione dei dati è effettuata correttamente entro i 15 giorni successivi ai termini di legge.

La descritta disciplina sanzionatoria (originariamente prevista per le operazioni effettuate dal 1° gennaio 2022) si applica a decorrere dal 1° luglio 2022. Così ha previsto l'art. 13 del Dl 73/2022, in corso di conversione in legge.

(MF/ms)