



DOTT. NARCISO MORTANDELLO

Ragioniere Commercialista

Revisore Contabile

Consulente tecnico del Tribunale di Venezia

Consulenza economica, amministrativa,
tributaria e societaria

Consulenza del lavoro

DOTT. TIBERIO RAVAROTTO

Dottore commercialista

Revisore Contabile

DOTT. PAOLO BORTOLETTO

Dottore Commercialista

Revisore contabile

DOTT. DIEGO SCATTOLIN

Dottore Commercialista

Revisore contabile

DOTT. ALBERTO BORTOLETTO

Consulente del lavoro

Consulente tecnico del Tribunale di Padova

DOTT.SSA ELISA MORTANDELLO

Consulente aziendale

Laureata in International Management

STUDIO
MORTANDELLO NARCISO

Via Mincana, 21 35020 Due Carrare (PD)

C.F. MRT NCS 59E14F529L

P.IVA 02335590275

tel. +39 049 9115333

tel. +39 049 9115521

fax +39 049 9100814

e-mail studio@mortandello.it

pec studiormortandello@odcecvenezia.legalmail.it

www.mortandello.it

A tutti i clienti

- Loro sedi -

Oggetto: ADEMPIMENTI PER I DATORI DI LAVORO

Gentile Cliente,

torniamo, con la presente circolare, a dei temi "sempre recenti" a riguardo della disciplina obbligatoria per i datori di lavoro. Infatti, lo Studio intende tornare sui temi più delicati del diritto del lavoro, in modo da vedere in modo "pratico" e "comprensibile a tutti" alcuni aspetti di fondamentale importanza. Le norme che cercheremo di analizzare, in estrema sintesi, trattano aspetti importanti e frequenti nelle attività di chi occupa personale dipendente o parasubordinato. Vi chiediamo quindi di leggere la circolare con attenzione, rimanendo sin d'ora a disposizione per qualsiasi informazione o dubbio.

LE TRASFERTE

Come già ricordato, l'art. 51 del TUIR stabilisce, tra le altre, la possibilità di considerare **non tassabile sia ai fini fiscali (IRPEF) sia ai fini previdenziali (INPS) le trasferte erogate ai lavoratori, secondo le seguenti limitazioni:**

- a) trasferte nel territorio comunale: **concorrono sempre** a formare il reddito imponibile; La normativa fiscale non contiene alcuna definizione di 'territorio comunale' per cui si deve fare riferimento al territorio compreso nella circoscrizione del Comune ove si trova la sede di lavoro.
- b) trasferte fuori del territorio comunale:
 - a. **in caso di rimborso analitico** delle spese, non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al **vitto, all'alloggio**, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di euro 15,49 (vecchie lire 30.000), elevate a euro 25,82 (vecchie lire 50.000) per le trasferte all'estero;
 - b. **in caso di rimborso misto** (nei casi in cui viene pagato **o** il vitto **o** l'alloggio) delle spese, il limite di cui sopra viene elevato a giornalieri euro 30.99, elevate a euro 51.64 per le trasferte all'estero;
 - c. **in caso di rimborso forfetario** (nei casi in cui **non** viene pagato **né** il vitto **né** l'alloggio) il limite viene elevato a giornalieri euro 46.48, elevate a euro 77.46 per le trasferte all'estero;

Alle aziende che avessero erogato delle somme a titolo di trasferta esente, Si consiglia vivamente di compilare una scheda per ogni trasferta per evitare che una verifica ispettiva potesse considerare le suddette somme non come "trasferte" ma come "retribuzione imponibile" e quindi soggetta ad imposte e contributi. La scheda dovrà contenere i seguenti campi obbligatori: data, lavoratore, luogo di partenza, luogo di destinazione, motivo della trasferta. A tal proposito risulta opportuno, tenuto conto anche delle ultime esperienze vissute in occasione di visite ispettive, di diversificare le trasferte in ragione dei km percorsi e/ o del tempo effettuato in trasferta, **a SOLO titolo esemplificativo, si riporta l'esempio sotto riportato:**



DOTT. NARCISO MORTANDELLO

Ragioniere Commercialista

Revisore Contabile

Consulente tecnico del Tribunale di Venezia

Consulenza economica, amministrativa,
tributaria e societaria

Consulenza del lavoro

DOTT. TIBERIO RAVAROTTO

Dottore commercialista

Revisore Contabile

DOTT. PAOLO BORTOLETTO

Dottore Commercialista

Revisore contabile

DOTT. DIEGO SCATTOLIN

Dottore Commercialista

Revisore contabile

DOTT. ALBERTO BORTOLETTO

Consulente del lavoro

Consulente tecnico del Tribunale di Padova

DOTT.SSA ELISA MORTANDELLO

Consulente aziendale

Laureata in International Management

Tipologia di Rimborso	Fino ai 10 km	Da 10 km a 50	Da 50 a 100 km	Oltre 100 km
Rimborso Analitico	0	6	10	15
Rimborso Misto	0	12	20	30
Rimborso Forfettario	0	18	30	46

RIMBORSI KM

Si riferiscono ovviamente ai rimborsi effettuati dal datore di lavoro al dipendente per i km percorsi con la propria auto personale per trasferte effettuate al di fuori del territorio comunale. Non possono mai essere rimborsati i tragitti casa / lavoro. Vanno rimborsati i km, nei limiti dell'importo stabilito dalle tariffe ACI per ciascuna categoria di veicolo e rivisti annualmente.

I RIMBORSI KM sono INTERAMENTE ESCLUSI dall'imponibile fiscale e previdenziale.

Anche in questi casi lo Studio vi sollecita, come sempre, a compilare dettagliatamente le schede con le percorrenze, le date, i km percorsi, ed il motivo del viaggio, per tutti i dipendenti a cui sono stati erogati i rimborsi km.

Si ricorda inoltre che la recente Risoluzione 92E dell'Agenzia delle Entrate fornisce un importante chiarimento rispetto ai rimborsi km per le trasferte che "iniziano" dalla residenza del lavoratore:

Il maggior rimborso chilometrico erogato al dipendente nell'ipotesi in cui la distanza dalla propria residenza alla località di trasferta risulti maggiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio è da considerarsi reddito imponibile ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del TUIR. Se, invece, la distanza tra la propria residenza e la località di missione risulta inferiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio alla medesima località di missione, il conseguente minor rimborso chilometrico è da considerarsi non imponibile ai sensi dell'articolo 51, comma 5, secondo periodo, del TUIR. Ovviamente, nessun problema se la trasferta parte dalla sede aziendale.

RIMBORSI A PIE' DI LISTA

I rimborsi spese a piè di lista a seguito di trasferte effettuate fuori dal territorio comunale NON sono soggetti a tassazione, né a contribuzione purché sempre indicati in modo specifico e purché, nella stessa lista, venga indicata la data della trasferta ed il motivo della stessa.

Si ricorda infine che la normativa di istituzione del **Libro Unico del Lavoro** ha imposto a tutte le aziende di indicare (non a caso...) le indennità di cui sopra proprio, ad avviso di chi scrive, per consentire agli ispettori un controllo capillare sull'effettiva regolarità dell'erogazione di queste somme.

DETRAZIONI D'IMPOSTA

La manovra d'estate 2011 ha previsto che le detrazioni d'imposta dovranno essere presentate dai lavoratori dipendenti solo in caso di variazione della situazione fiscale in essere.

Alla luce di queste modifiche:

STUDIO

MORTANDELLO NARCISO

Via Mincana, 21 35020 Due Carrare (PD)

C.F. MRT NCS 59E14F529L

P.IVA 02335590275

tel. +39 049 9115333

tel. +39 049 9115521

fax +39 049 9100814

e-mail studio@mortandello.it

pec studiormortandello@odcecvenezia.legalmail.it

www.mortandello.it



DOTT. NARCISO MORTANDELLO

Ragioniere Commercialista

Revisore Contabile

Consulente tecnico del Tribunale di Venezia

Consulenza economica, amministrativa,
tributaria e societaria

Consulenza del lavoro

DOTT. TIBERIO RAVAROTTO

Dottore commercialista

Revisore Contabile

DOTT. PAOLO BORTOLETTO

Dottore Commercialista

Revisore contabile

DOTT. DIEGO SCATTOLIN

Dottore Commercialista

Revisore contabile

DOTT. ALBERTO BORTOLETTO

Consulente del lavoro

Consulente tecnico del Tribunale di Padova

DOTT.SSA ELISA MORTANDELLO

Consulente aziendale

Laureata in International Management

- Non verranno trasmesse le richieste annuali di detrazione (il nostro studio prenderà in considerazione le precedenti dichiarazioni rese dai lavoratori;
- Continueranno ad essere allegate alle comunicazioni di assunzione;
- **Si consiglia di avvisare i lavoratori di tale disposizione, in modo che provvedano a comunicare tempestivamente le variazioni al datore di lavoro.** Qualora infatti il lavoratore non comunicasse tempestivamente le variazioni è prevista una sanzione da un minimo di Euro 258 a un massimo di 2.066 Euro (ovviamente a carico del lavoratore, in quanto effettivo trasgressore). A chi necessitasse lo studio può fornire un fac simile da apporre in bacheca.

REGISTRO DEGLI INFORTUNI

Il decreto semplificazioni, D.Lgs. 151/2015 attuativo del Jobs Act, **ha abrogato l'obbligo di tenuta del registro infortuni dal 23 dicembre 2015**, sarà semplicemente sanzionata la mancata comunicazione telematica con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni. Resta, invece, legata all'attuazione del Sistema Informativo Nazionale della Prevenzione (**e quindi ancora non attiva**) la sanzione per la mancata comunicazione degli infortuni superiori ad un giorno.

Denuncia di INFORTUNIO:

Ricordiamo che la denuncia di infortunio deve essere comunicata agli organi competenti entro 48 ore dalla ricezione del certificato di infortunio dal datore di lavoro. In caso quindi di infortunio di un dipendente (ma anche di un socio o di un titolare) **occorre trasmettere con la massima tempestività copia del certificato dell'ospedale allo studio** con allegata una breve descrizione della dinamica dell'infortunio.

SICUREZZA SUL LAVORO E PRIVACY

Si ricorda che esistono delle normative in qualche modo collegate con i "lavoratori subordinati", ma anche con lavoratori parasubordinati o lavoratori autonomi occasionali o anche accessori (voucher), che possono essere sintetizzate come "SICUREZZA SUL LAVORO" e "PRIVACY".

Lo scrivente studio non può, date le competenze specifiche necessarie, trattare e fornire una consulenza specifica su argomenti di questa natura, ma con la presente intende sensibilizzare i clienti sull'importanza dell'applicazione di queste norme e sul peso delle eventuali sanzioni nel caso di inottemperanza, non escluse quelle di natura penale.

DISPOSIZIONI GENERALI SU ORARIO DI LAVORO / SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

- **RIPOSO SETTIMANALE:** è costituzionalmente garantito ed è irrinunciabile ([art. 36 Cost.](#)). Ogni pattuizione collettiva od individuale che implichi la rinuncia istituzionalizzata al riposo settimanale è nulla per contrasto con norme imperative.

Sanzioni

L'art. 18-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 punisce la violazione della mancata fruizione del riposo settimanale (art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003) con la sanzione amministrativa da 100 a 750 euro. Se la

STUDIO

MORTANDELLO NARCISO

Via Mincana, 21 35020 Due Carrare (PD)

C.F. MRT NCS 59E14F529L

P.IVA 02335590275

tel. +39 049 9115333

tel. +39 049 9115521

fax +39 049 9100814

e-mail studio@mortandello.it

pec studiomortandello@odcecvenezia.legalmail.it

www.mortandello.it



DOTT. NARCISO MORTANDELLO

Ragioniere Commercialista

Revisore Contabile

Consulente tecnico del Tribunale di Venezia

Consulenza economica, amministrativa,
tributaria e societaria

Consulenza del lavoro

DOTT. TIBERIO RAVAROTTO

Dottore commercialista

Revisore Contabile

DOTT. PAOLO BORTOLETTO

Dottore Commercialista

Revisore contabile

DOTT. DIEGO SCATTOLIN

Dottore Commercialista

Revisore contabile

DOTT. ALBERTO BORTOLETTO

Consulente del lavoro

Consulente tecnico del Tribunale di Padova

DOTT.SSA ELISA MORTANDELLO

Consulente aziendale

Laureata in International Management

violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 400 euro a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 1.000 euro a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. Il periodo di riferimento (di cui all'art. 4, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003) è quello su cui va calcolata la durata media dell'orario di lavoro e non può essere superiore a 4 mesi, ma può essere elevato dai contratti collettivi fino a 6 mesi o 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi (ML nota n. 19428/2009).

- **FERIE:** L'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall'**art. 2109 cod. civ., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane.** Bisogna ricordare che queste quattro settimane non possono essere monetizzate ma possono essere solo godute

Sanzioni:

Il datore di lavoro che viola la disposizione dell'art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003 è punito con la sanzione amministrativa da 100 euro a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 euro a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 euro a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta (art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003) (*). La sanzione in parola non si applica, in quanto il datore di lavoro non è ritenuto responsabile, nell'ipotesi in cui non sia possibile rispettare il periodo minimo di due settimane di ferie (ovvero il diverso periodo previsto dalla contrattazione collettiva) nell'anno di maturazione, per cause imputabili esclusivamente al lavoratore, es. assenze prolungate per maternità, malattia, infortunio, servizio civile ecc. (ML nota n. 4908/2006).

- **Mansioni/Livello:** Ricordiamo di controllare che le mansioni svolte dai propri dipendenti corrispondano all'esatto livello di inquadramento previsto dal contratto di categoria. Lo studio vi può fornire, su richiesta, la declaratoria del CCNL e l'assistenza necessaria per valutare i vari casi.
- **Straordinario:** Per quanto riguarda la normativa sul lavoro straordinario consigliamo di contattare lo studio per accertare il limite annuo di ore che è possibile fare in relazione al proprio contratto collettivo di appartenenza. La violazione della durata massima dell'orario di lavoro (media di 48 ore, compreso il lavoro straordinario, per ogni periodo di 7 giorni) con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi, elevabili a 6 o a 12 mesi dai contratti collettivi (art. 4, comma 2, 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003) è punita con la sanzione amministrativa da 100 euro a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 400 euro a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 1.000

STUDIO
MORTANDELLO NARCISO

Via Mincana, 21 35020 Due Carrare (PD)

C.F. MRT NCS 59E14F529L

P.IVA 02335590275

tel. +39 049 9115333

tel. +39 049 9115521

fax +39 049 9100814

e-mail studio@mortandello.it

pec studiormortandello@odcecvenezia.legalmail.it

www.mortandello.it



DOTT. NARCISO MORTANDELLO

Ragioniere Commercialista

Revisore Contabile

Consulente tecnico del Tribunale di Venezia

Consulenza economica, amministrativa,
tributaria e societaria

Consulenza del lavoro

DOTT. TIBERIO RAVAROTTO

Dottore commercialista

Revisore Contabile

DOTT. PAOLO BORTOLETTO

Dottore Commercialista

Revisore contabile

DOTT. DIEGO SCATTOLIN

Dottore Commercialista

Revisore contabile

DOTT. ALBERTO BORTOLETTO

Consulente del lavoro

Consulente tecnico del Tribunale di Padova

DOTT.SSA ELISA MORTANDELLO

Consulente aziendale

Laureata in International Management

euro a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta (art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003).

Nel caso di un lavoratore che percepisce una voce retributiva a titolo di straordinario forfetizzato, devono comunque essere evidenziate nella sezione presenze del libro unico del lavoro le ore di straordinario prestate nel mese.

APPRENDISTATO

Lo Studio rammenta l'obbligatorietà per il datore di lavoro di affiancare l'apprendista durante il periodo di formazione trasmettendo allo stesso l'insegnamento necessario per lo svolgimento delle attività lavorative;

- **favorire la formazione con le iniziative esterne all'azienda e la formazione sul luogo del lavoro;**
- entrare in contatto con la struttura di formazione esterna al fine di valorizzare il percorso di apprendimento esterno ed interno all'azienda dell'apprendista;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze professionali acquisite dall'apprendista, affinché possa di conseguenza esserne data comunicazione alla struttura territoriale competente.
- Viene inoltre consigliato di **redigere un registro, controfirmato da datore di lavoro (o tutor) e apprendista nel quale verranno indicati i contenuti formativi e le giornate di formazione interna all'azienda.** Resta salvo l'obbligo di consentire all'apprendista la formazione esterna, qualora ci fosse un invito da parte delle strutture organizzative.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento e cogliamo l'occasione per augurarVi buon lavoro.

Vigonza, 14 settembre 2017

Studio Mortandello

- Dott. Alberto Bortoletto -

STUDIO
MORTANDELLO NARCISO

Via Mincana, 21 35020 Due Carrare (PD)

C.F. MRT NCS 59E14F529L

P.IVA 02335590275

tel. +39 049 9115333

tel. +39 049 9115521

fax +39 049 9100814

e-mail studio@mortandello.it

pec studiomortandello@odcecvenezia.legalmail.it

www.mortandello.it