

Lavoratori italiani all'estero, nuove norme per assumere

Che cos'è l'autorizzazione preventiva necessaria per i trasferimenti di lavoratori all'estero?

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che i datori di lavoro che intendono assumere o trasferire all'estero un lavoratore italiano devono richiedere il rilascio dell'autorizzazione preventiva.

In particolare, è irrilevante la circostanza per cui il lavoratore debba essere assunto presso il datore di lavoro localizzato in Paese extra-Ue e non debba, invece, essere assunto in Italia per prestare la propria attività all'estero.

Il Ministero del Lavoro precisa che i datori di lavoro individuati dalla legge sono i datori di lavoro residenti, domiciliati o aventi la propria sede, anche secondaria, nel territorio nazionale, le società costituite all'estero con partecipazione italiana di controllo ai sensi dell'articolo 2359, primo comma, del Codice Civile, le società costituite all'estero, in cui persone fisiche e giuridiche di nazionalità italiana partecipano direttamente, o a mezzo di società da esse controllate, in misura complessivamente superiore ad un quinto del capitale sociale e i datori di lavoro stranieri.

Il Ministero del Lavoro chiarisce che sono soggetti alla richiesta dell'autorizzazione i datori di lavoro che intendono assumere o trasferire all'estero un lavoratore italiano, pertanto si ritiene irrilevante la circostanza per cui il lavoratore debba essere assunto presso il datore di lavoro localizzato in Paese extra-Ue e non debba, invece, essere assunto in Italia per

prestare la propria attività all'estero, visto che sussiste la necessità dell'autorizzazione sia per l'assunzione all'estero del lavoratore italiano sia per il suo trasferimento.

Per quanto concerne le modalità di presentazione della richiesta di autorizzazione, bisogna far riferimento al D.M. 16 agosto 1988 visto che non è stato emanato il nuovo decreto richiesto dal DPR n. 346/1994 per l'individuazione della documentazione da allegare alle domande di autorizzazione.

Il ministero del Lavoro evidenzia che la Riforma Fornero ha previsto un sistema di tutela contro la disoccupazione involontaria mediante l'introduzione delle indennità di disoccupazione Aspi e mini-Aspi.

Ammortizzatori sociali, questi, che hanno abrogato dall'1 gennaio 2017 molteplici trattamenti integrativi, tra cui il trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia, il quale trova comunque piena applicazione per gli eventi di licenziamento intervenuti entro la data del 30 dicembre 2016.

Fino alla suddetta data, risulta infatti applicabile il trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia secondo modalità dettate dalle diverse disposizioni che ad esso fanno riferimento.

In particolare, vengono individuati gli ambiti territoriali circoscrizionali che presentano un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe delle liste

di collocamento e popolazione residente interessati dal trattamento di disoccupazione.

Inoltre, sono stati individuati i casi di crisi occupazionale che consentono la fruizione del trattamento speciale di disoccupazione edile definendo, da un lato, la nozione di opera pubblica e di finalità pubblica e, dall'altro, prevedendo che il numero dei lavoratori edili licenziati non deve essere inferiore a 40 unità nelle circoscrizioni che presentino un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe di collocamento e popolazione residente in età da lavoro.

Quanto all'effettiva individuazione della misura percentuale del rapporto tra iscritti alla prima classe di collocamento e popolazione residente in età da lavoro, la media nazionale è stata fissata al 18,4%.

Pertanto, una volta riconosciute le circoscrizioni nelle quali il rapporto tra iscritti alla prima classe di collocamento e popolazione residente in età da lavoro risulta superiore al 18,4%, il Ministero del Lavoro ritiene che si applica, fino al 30 dicembre 2016, il trattamento speciale di disoccupazione edile per coloro che rientrano nell'area in cui sono ricompresi i cantieri sorti per lo svolgimento di opere con finalità pubbliche e licenziati, in numero superiore a 40 unità, a causa di gravi crisi dell'occupazione.

dott. Fabio Ferrara
commercialista

FISCO

Esentasse le partite Iva "per ricatto"

E' vero che la "falsa partita Iva" che in realtà è un lavoratore dipendente non paga le tasse?

Recentemente il Tribunale di Viterbo ha affermato che "se un lavoratore dipendente chiede l'attribuzione di una partita Iva, non per questo può essere considerato soggetto passivo di imposta. La fattura emessa a fronte del salario corrisposto gli dal datore di lavoro riguarda certamente un'operazione inesistente, che non può comportare per il lavoratore il versamento del tributo e per il datore di lavoro la possibilità di portarsi in detrazione l'Iva, che apparentemente risulta dalla fattura, da lui corrisposta".

Di seguito i requisiti perché la partita Iva sia considerata falsa (almeno 2): durata della collaborazione di almeno 8 mesi annui (241 giorni non continuativi) per 2 anni consecutivi; il finto professionista percepisce almeno l'80% del suo reddito da un unico committente, ha una postazione di lavoro fissa presso lo stesso o è tenuto a rispettare vincoli ed orari tipici del lavoro dipendente. In forza di questa sentenza potrebbero aumentare le richieste di annullamento dei tributi da parte dell'Agenzia delle Entrate.

avv. Giuseppe Colucci

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email info@professionisti.it

PREVIDENZA

Sì ai versamenti per i familiari collaboratori

Collaboro alla gestione dell'attività commerciale di mio figlio: devo essere iscritta alla gestione commercianti di cui agli articoli 1 e 2 della legge n. 613/1966 e mio figlio deve versarmi i contributi previdenziali?

L'iscrizione è obbligatoria per i familiari coadiutori degli esercenti piccole imprese commerciali.

Recentemente, tuttavia, il Tribunale di Milano, Sezione lavoro, si è espresso nel senso che non sussiste alcun obbligo contributivo quando la prestazione del familiare all'interno dell'impresa di famiglia è svolta a titolo gratuito, per mero gesto di cortesia o solidarietà e senza alcun coinvolgimento effettivo nella gestione dell'attività imprenditoriale (sentenza del 24 giugno 2014).

Nel caso specifico affrontato dalla sentenza non era stata individuata alcuna specifica attività lavorativa svolta dal familiare e questi non si era mai occupato di ricevere ordini, preparare la merce necessaria alla loro evasione, curare i fiori destinati alla vendita.

avv. Giuseppe Colucci

CASA

No ai vincoli sugli affitti turistici

Che caratteristiche hanno i contratti di locazione turistica?

I contratti di locazione turistica sono una delle tipologie di contratto prevista dagli articoli 1571 e successivi del Codice Civile. Non sono soggetti a registrazione presso l'Agenzia delle Entrate se la loro durata non supera i 30 giorni. In questo caso, quindi il contratto non è soggetto né ad imposta di registro, né ad imposta di bollo. Si tratta di un contratto libero, senza imposizioni di regole per il calcolo del canone stabilito, che resta alla libera contrattazione delle parti, che regoleranno autonomamente anche le condizioni di pagamento. Resta il vincolo per la modalità di pagamento di importi superiori ai 1.000 euro, che deve avvenire mediante mezzi di pagamento tracciabili (bonifico, assegno, carta di credito, etc.). La somma va pagata per intero, al termine del periodo contrattuale. Tali contratti permettono al locatore di concedere in affitto una propria unità immobiliare ad un dato canone, che una volta percepito sarà soggetto a tassazione Irpef, confluendo nel reddito imponibile del locatore.

dott. Fabio Ferrara
commercialista