

Sommario

Fondo di solidarietà bilaterale delle Telecomunicazioni: le prestazioni.....	2
Guida alle locazioni brevi, novità su cedolare e intermediari.....	3
Quesito: Mutuo superiore al costo dell'immobile	4
Malattia del dipendente durante le ferie: regole e procedure per il datore di lavoro	5

Fondo di solidarietà bilaterale delle Telecomunicazioni: le prestazioni

Nuove indicazioni sul Fondo di solidarietà bilaterale della Filiera delle Telecomunicazioni e sugli strumenti di sostegno previsti.

L'Istituto torna a illustrare la disciplina del Fondo di solidarietà bilaterale per la Filiera delle Telecomunicazioni, con particolare riferimento alle prestazioni ordinarie e integrative a sostegno del reddito previste per i lavoratori del settore.

Più nel dettaglio, come indicato nella [circolare INPS 1° agosto 2024, n. 86](#), per le imprese rientranti nel campo di applicazione del Fondo sono previste prestazioni integrative a sostegno del reddito, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ovvero di cessazione del rapporto di lavoro. È riconosciuto, inoltre, il finanziamento di programmi formativi.

Tra le principali misure erogate dal Fondo alle imprese, l'Assegno di integrazione salariale è garantito ai lavoratori dipendenti per tutte le causali previste dalla normativa.

Le prestazioni a carico del Fondo rappresentano un regime sostitutivo della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), del Fondo di integrazione salariale e dei rispettivi regimi di contribuzione.

La circolare specifica le causali per l'erogazione dell'Assegno, la durata e la misura della prestazione, indicando anche i termini di presentazione della domanda da parte dei datori di lavoro.

Fonte INPS.it

Guida alle locazioni brevi, novità su cedolare e intermediari

Aggiornato il vademecum dell'Agenzia che illustra le regole sulla tassazione dei contratti di affitto di abitazioni non superiori a trenta giorni e gli obblighi per gli intermediari

Nuova versione della [guida "Locazioni brevi: la disciplina fiscale e le regole per gli intermediari"](#) disponibile nella sezione "L'Agenzia informa" del sito delle Entrate. L'esigenza di aggiornare la guida nasce da alcune importanti novità sull'aliquota dell'imposta sostitutiva dovuta da chi sceglie il regime della cedolare secca per la tassazione dei redditi derivanti dai contratti di locazione breve e sugli adempimenti a carico degli intermediari non residenti. Tali novità sono state introdotte dalla legge di bilancio del 2024 che ha modificato il decreto legge n. 50/2017.

L'aliquota dell'imposta

Entrando nel dettaglio, dal 1° gennaio 2024, in caso di opzione per l'imposta sostitutiva nella forma della cedolare secca, si applica l'aliquota del 26%. Si riduce al 21% per i redditi riferiti ai contratti di locazione breve stipulati per una sola unità immobiliare per ciascun periodo d'imposta, a scelta del contribuente. L'individuazione di tale unità immobiliare deve avvenire nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta interessato.

Le regole per gli intermediari

La legge di bilancio 2024 ha previsto, al fine di evitare ulteriori adempimenti a carico degli intermediari che incassano o intervengono nel pagamento dei canoni relativi ai contratti in questione, che la ritenuta sia mantenuta nella misura del 21% e operata sempre a titolo d'acconto, indipendentemente dal regime fiscale adottato dal beneficiario. Dunque, entro il termine per il versamento a saldo delle imposte sui redditi il contribuente è tenuto, per ciascun periodo d'imposta, a determinare l'imposta dovuta (ordinaria o sostitutiva) e a versare l'eventuale saldo, determinato previo scomputo delle ritenute d'acconto subite. I dati dell'imposta dovuta, delle ritenute subite e dell'imposta a saldo sono indicati nella dichiarazione dei redditi.

Intermediari non residenti

Le regole per i soggetti non residenti sono le seguenti:

- i soggetti non residenti (residenti Ue ed extra Ue), che hanno una stabile organizzazione in Italia, devono adempiere agli stessi obblighi di quelli residenti, attraverso tale stabile organizzazione
- i soggetti residenti in uno Stato membro dell'Unione europea, riconosciuti privi di una stabile organizzazione in Italia, possono adempiere direttamente agli obblighi o nominare, quale responsabile d'imposta, un rappresentante fiscale in Italia.
- i soggetti residenti al di fuori dell'Unione europea, con una stabile organizzazione in uno Stato membro dell'Unione, assolvono agli adempimenti previsti tramite detta stabile organizzazione; in mancanza del riconoscimento di una stabile organizzazione nell'Unione europea, tali soggetti, in qualità di responsabili d'imposta, assolvono agli adempimenti nominando un rappresentante fiscale (individuandolo tra i soggetti indicati nell'articolo 23 del Dpr n. 600/1973).

Per i soggetti residenti al di fuori dell'Unione europea, riconosciuti privi di una stabile organizzazione nell'Unione europea, qualora non ottemperino alla nomina del rappresentante fiscale, opera la disposizione che prevede una responsabilità solidale dei soggetti residenti nel territorio dello Stato che appartengono al loro stesso gruppo (disposizione contenuta nel terzo periodo del comma 5-bis dell'articolo 4 del decreto legge n. 50/2017).

Fonte FiscoOggi.it

Quesito: Mutuo superiore al costo dell'immobile

A breve otterrò da una banca un mutuo che servirà per acquistare la mia abitazione principale. Poiché, su mia richiesta, l'importo che mi verrà concesso è maggiore del costo della casa, è vero che gli interessi passivi che pagherò non sono totalmente detraibili dall'Irpef? Come si calcolano in questi casi?

Per i mutui ipotecari contratti per l'acquisto dell'unità immobiliare da adibire ad abitazione principale e delle sue pertinenze spetta una detrazione dall'Irpef pari al 19% degli interessi passivi e dei relativi oneri accessori ([articolo 15](#), comma 1, lett. b, del Tuir). La detrazione, che spetta solo per il periodo in cui l'immobile è utilizzato come abitazione principale, va calcolata su un importo massimo di 4.000 euro.

Se il mutuo concesso è di importo superiore al costo sostenuto per l'acquisto dell'abitazione, la detrazione Irpef può essere riconosciuta limitatamente alla parte di esso che si riferisce al costo dell'immobile, come riportato nel rogito, incrementato delle altre spese accessorie documentabili (spese notarili e altri oneri accessori). Pertanto, la risposta alla prima domanda è affermativa.

Riguardo alla seconda domanda, per determinare la parte degli interessi su cui calcolare la detrazione del 19% può essere utilizzata la seguente formula:

$$\frac{(\text{costo di acquisto dell'immobile} + \text{oneri accessori}) \times \text{interessi pagati}}{\text{capitale dato a mutuo}}$$

capitale dato a mutuo

Esempio:

supponiamo che l'importo del mutuo sia di 180.000 euro, che il valore dell'immobile indicato nell'atto di compravendita sia pari a 150.000 euro, che le spese accessorie siano 7.000 euro (3.500 euro, la fattura del notaio per l'atto di acquisto - 3.500 euro, la fattura del notaio per l'atto di mutuo) e che siano stati pagati nell'anno 4.200 euro di interessi passivi. Utilizzando la formula sopra, avremo:

$$\frac{(150.000 + 7.000) \times 4.200}{180.000} = 3.663,33$$

In questo esempio, quindi, l'importo degli interessi su cui calcolare la detrazione del 19% è di 3.663 euro (invece di 4.000 euro che, in ogni caso, rappresenta l'importo massimo previsto dalla legge).

Fonte FiscoOggi.it

Malattia del dipendente durante le ferie: regole e procedure per il datore di lavoro

Durante il periodo di godimento delle ferie può capitare che il lavoratore dipendente si ammali. Partendo dal presupposto che sia le ferie che la malattia trovano pari tutela nell'ambito della Costituzione, il problema è capire come ci si deve comportare in questi casi, dal punto di vista della corretta procedura da applicare da parte del datore di lavoro, alla luce della normativa di riferimento dei due istituti e delle relative decisioni della giurisprudenza.

L'avvicinarsi del periodo feriale comporta la possibilità da parte del lavoratore di dover interrompere lo stesso per malattia, la quale può insorgere prima delle ferie, durante le stesse e al termine. In tale caso, qualora la malattia dovesse intervenire durante il periodo feriale, come deve comportarsi il lavoratore per interrompere la fruizione delle stesse? Quali accorgimenti a disposizione del datore di lavoro?

Ferie e malattia: tutela costituzionale

Sia le ferie che la malattia trovano pari tutela nell'ambito della Costituzione; in particolare, l'art. 36 della Costituzione sancisce il diritto del lavoratore alle ferie annuali retribuite, mentre il successivo art. 38 della Costituzione stabilisce il diritto per i lavoratori alla tutela retributiva e previdenziale in caso di malattia.

Assenze che trovano pertanto pari dignità istituzionale.

La disciplina normativa regolamenta poi i due istituti; per quanto riguarda le ferie, l'art. 2109, c.c., stabilisce che il prestatore di lavoro "ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità". Con il D.Lgs. n. 66/2003, all'art. 10, si è stabilita la durata minima del periodo feriale maturato, non inferiore a 4 settimane.

Malattia vs ferie: regole di precedenza

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro può succedere che una malattia insorga durante o poco prima la fruizione delle ferie. Come ci si comporta in questi casi?

Per quanto riguarda l'ipotesi della malattia insorta durante le ferie, la Corte Costituzionale (sentenze nn. 616/1987 e 297/1990) ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 2109, c.c., nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso.

Tale principio è stato però successivamente "mitigato" dalla giurisprudenza di legittimità che ne ha previsto alcune eccezioni al fine di evitare possibili comportamenti elusivi da parte dei lavoratori.

In particolare, è stato chiarito che:

- *lo stato di malattia non ha di per sé un valore sospensivo assoluto, perché il datore di lavoro ha la possibilità di dimostrare che l'evento morboso non ha un'importanza tale da compromettere la funzione ristoratrice delle ferie;*
- *la malattia insorta durante le ferie non le interrompe automaticamente, in quanto è necessario valutare di volta in volta se lo specifico stato morboso denunciato dal lavoratore impedisca allo stesso effettivamente di godere il riposo e il recupero delle energie psicofisiche propri delle ferie;*
- *per il diritto al trattamento di malattia è necessario che il lavoratore provveda, secondo le ordinarie norme vigenti, alla certificazione dello stato di malattia.*

Malattia, che, secondo le regole ordinarie, prevede:

- obbligo di informazione da parte del lavoratore dell'assenza dal lavoro, secondo i termini e le modalità previste dalla contrattazione collettiva ovvero da regolamenti/policy aziendali;
- certificazione dello stato di malattia secondo le tempistiche ordinarie;
- obbligo di reperibilità nelle fasce orarie dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 per tutti i giorni, feriali e festivi.

L'eventuale contestazione dello stato di malattia e la prova che l'evento morboso impedisca al lavoratore di godere del riposo e del recupero delle energie psicofisiche tipico delle ferie grava in capo al datore di lavoro; onere della prova che potrà avvenire mediante le visite mediche di controllo dello stato di malattia.

Per provare l'inidoneità della malattia a sospendere le ferie sarà necessario, però, non solo chiedere l'effettuazione dell'ordinaria visita di controllo volta a verificare l'esistenza della malattia, ma anche richiedere di valutare se la stessa è compatibile con le ferie.

Sul tema si segnala che l'INPS, con la propria circolare n. 109/1999, ha fornito le istruzioni in merito alle modalità di comunicazione dello stato di malattia e la procedura da seguire da parte del datore di lavoro per i controlli ai fini della contestazione dell'effetto sospensivo della malattia sulle ferie.

Secondo l'INPS, la data di inizio della malattia coincide col giorno di ricevimento da parte del datore di lavoro della comunicazione dello stato di malattia.

Malattia insorta in un Paese straniero

Qualora la malattia dovesse insorgere durante le ferie in un Paese straniero, la procedura di certificazione dello stato di malattia sarà diverso a seconda del Paese in cui il lavoratore soggiorna.

In particolare:

Paesi US o convenzionati

- La certificazione medica sarà trasmessa all'INPS da parte dell'Autorità sanitaria estera.
- Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro della propria assenza, entro i termini previsti dal CCNL applicato ed a trasmettere la certificazione medica entro 2 giorni dal rilascio.

Paesi non convenzionati

- La corresponsione dell'indennità di malattia può aver luogo solo dopo la presentazione all'INPS della certificazione originale, legalizzata a cura della locale rappresentanza diplomatica o consolare italiana.
- La certificazione deve essere inviata all'INPS e al datore di lavoro entro 5 giorni dalla data di emissione, unitamente alla legalizzazione di tale certificazione da parte della rappresentanza diplomatica o consolare.
- Per "legalizzazione" si intende l'attestazione, anche a mezzo timbro, che il documento è valido ai fini certificativi secondo le disposizioni locali. La sola attestazione dell'autenticità della firma del traduttore abilitato non equivale alla "legalizzazione".

Automatiche ipotesi sospensive e relativa gestione

Qualora la malattia insorga prima dell'inizio della fruizione delle ferie e si protragga anche successivamente, cosa succede?

A tal proposito, possono verificarsi due ipotesi:

1. *in caso di ferie già programmate, il lavoratore deve essere considerato in malattia fino a guarigione completa, potendo pertanto fruire delle ferie in un momento successivo, in accordo con il datore di lavoro;*
2. *se il lavoratore guarisce durante il periodo di ferie collettive, godrà delle ferie restanti una volta cessata la malattia e potrà recuperare successivamente quelle non utilizzate, naturalmente previo accordo con il datore di lavoro.*

Fonte IPSOA.it