

## INVIO TELEMATICO DEI CORRISPETTIVI: I CASI DI ESONERO

A breve, i soggetti che esercitano **attività di commercio al minuto e attività assimilate** dovranno (obbligo in luogo della precedente facoltà) **memorizzare elettronicamente e trasmettere all'Agenzia delle Entrate i dati dei corrispettivi giornalieri, mediante idonei registratori di cassa.**

Tale obbligo sarà introdotto con decorrenza:

- **1° luglio 2019**, per i soggetti con volume d'affari maggiore di € 400.000;
- **1° gennaio 2020**, per tutti gli altri soggetti interessati.

Vi potranno essere alcune esclusioni dal nuovo adempimento i cui contorni, ad oggi, non sono an-

cora precisati nel dettaglio.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con un apposito decreto potrà, infatti, **individuare le zone nelle quali le operazioni commerciali** potranno, così come accade oggi, **continuare ad essere documentate mediante il rilascio della ricevuta fiscale/scontrino fiscale.**

Potranno infatti "essere stabiliti specifici esoneri legati al livello di connessione alla rete necessaria per la trasmissione dei dati".

Inoltre, potranno essere previsti **specifici esoneri dall'adempimento in ragione della tipologia di attività esercitata.**

## NUOVI ISA, PUNTEGGI E REGIME PREMIALE: LE SIMULAZIONI DELLE ENTRATE

L'Agenzia delle Entrate ha reso noto di aver tenuto un incontro con le principali associazioni di categoria allo scopo di illustrare **i nuovi ISA**, raffrontati con i vecchi studi di settore.

Nell'incontro sono state presentate alcune **simulazioni sui punteggi di affidabilità**, variabili in scala da 1 a 10, che daranno accesso al c.d. "**regime premiale**", che prevede importanti benefici, come, per esempio, l'esclusione dagli accertamenti di tipo analitico-presuntivo, la riduzione dei termini per l'accertamento e l'esonero, entro i limiti fissati, dall'apposizione del visto di conformità per la compensazione dei crediti d'imposta.

Secondo la simulazione effettuata, è previsto un sistema di benefici graduato, secondo il quale, otte-

nendo un indice:

- **pari ad 8** si otterrebbe l'esonero dall'apposizione del visto di conformità per la compensazione di crediti per un importo non superiore ad € 50.000 annui per l'IVA e ad € 20.000 per imposte dirette ed IRAP, l'esonero dall'obbligo di apposizione del visto o la garanzia per i rimborsi annuali IVA fino € 50.000;
- **maggiore di 8** si potrebbe accedere allo scudo sugli accertamenti analitico-induttivi e alla riduzione di un anno dei termini di accertamento.

Si ricorda che le regole del regime premiale devono essere dettate da un Provvedimento al momento non ancora emanato.

## ESTESA LA CEDOLARE SECCA ALLE LOCAZIONI COMMERCIALI NEGOZI (CAT. C1).

La Finanziaria 2019 ha esteso l'applicazione della Cedolare Secca ai contratti di locazione relativi ad immobili commerciali di categoria catastale C1 (negozi e botteghe) con superficie non superiore a 600 mq.

La tassazione agevolata è riservata ai contratti di locazione stipulati nel 2019.

E' prevista una specifica disposizione antielusiva per i contratti in corso al 15 ottobre 2018.

# DIRETTIVA PLASTICA MONOUSO - APPROVAZIONE DEFINITIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

## Circolare del 1° aprile 2019

Si comunica che il 27 marzo u.s., il Parlamento europeo ha approvato in via definitiva la direttiva sulla riduzione dell'impatto ambientale di alcuni prodotti di plastica. Ora la votazione passerà al Consiglio Ue e poi verrà pubblicata sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

**Dal 2021 saranno vietati i prodotti di plastica monouso** per i quali esistono alternative: posate, piatti, bastoncini cotonati, cannuce, mescolatori per bevande e aste dei palloncini, ma non solo. Il divieto è esteso anche ai prodotti di plastica oxodegradabile (plastiche alle quali vengono aggiunti, nel processo produttivo, additivi per accelerarne la frammentazione in frazioni minuscole per effetto della radiazione ultravioletta) e ai contenitori per cibo da asporto in polistirene espanso.

Per i prodotti in plastica per i quali, invece, non esistono alternative, gli Stati membri dovranno mettere a punto piani nazionali, con misure dettagliate per ridurre significativamente il loro utilizzo, da trasmettere alla Commissione entro due anni dall'entrata in vigore della Direttiva.

La normativa fissa inoltre un obiettivo di raccolta del 90% per le bottiglie di plastica entro il 2029 e determina che entro il 2025 il 25% delle bottiglie di plastica dovrà essere composto da materiali riciclati, quota che salirà al 30% entro il 2030.

Più nel dettaglio, l'impatto della nuova normativa sugli operatori economici sarà il seguente:

**Commercio**

Gli operatori del commercio dovranno fare i conti con il divieto assoluto di commercializzare determinati prodotti di plastica monouso:

- **bastoncini cotonati**, tranne i tamponi per uso medico. Sui cotton fioc e le microplastiche nei cosmetici, la normativa italiana (Cfr. Legge di Bilancio 2018, commi da 543 a 548 "Promozione della produzione e della commercializzazione dei bastoncini per la pulizia delle orecchie in materiale biodegradabile e compostabile e di prodotti cosmetici da risciacquo che non contengono microplastiche") ha già anticipato i contenuti della futura direttiva europea. L'Italia è stata il primo paese al mondo a vietare la produzione e la messa in commercio di cotton fioc non biodegradabili, a partire dal 1° gennaio 2019, e poi, dal 2020, anche di cosmetici contenenti microplastiche;
- **posate** (forchette, coltelli, cucchiari, bacchette);
- **piatti**;
- **cannucce**, tranne quelle per uso medico;

- **mescolatori per bevande**;
- **prodotti di plastica oxodegradabile**;
- **contenitori per cibo da asporto in polistirene espanso**.

La commercializzazione di contenitori per bevande in plastica monouso, ossia recipienti usati per contenere liquidi, ad esempio bottiglie per bevande e relativi tappi e coperchi, saranno ammessi, inoltre, solo se i tappi e i coperchi resteranno attaccati al contenitore. Il commerciante dovrà, pertanto, verificare se il prodotto sarà a norma.

**Non è previsto un divieto alla commercializzazione dei bicchieri in plastica monouso.**

**Produttori**

Secondo il principio della "responsabilità estesa" saranno chiamati a contribuire per coprire i costi di gestione e bonifica, come pure i costi delle misure di sensibilizzazione per una serie di prodotti:

- **contenitori per alimenti destinati al consumo immediato** direttamente dal recipiente, sul posto o da asporto, senza ulteriore preparazione, ad esempio contenitori per alimenti tipo fast food, ad eccezione di contenitori per bevande, piatti, pacchetti e involucri contenenti alimenti;
  - **pacchetti e involucri in materiale flessibile e contenenti alimenti** destinati al consumo immediato direttamente dal pacchetto o involucro senza ulteriore preparazione;
  - **contenitori per bevande**, ossia recipienti usati per contenere liquidi, ad esempio bottiglie per bevande e relativi tappi e coperchi;
  - **salviette umidificate**, ossia salviette pre-inumidite per l'igiene personale o per uso domestico e industriale;
  - **sacchetti di plastica in materiale leggero** definiti all'articolo 3, punto 1-quater, della direttiva 94/62/CE (borse di plastica con uno spessore inferiore a 50 micron). A livello nazionale la commercializzazione di tale prodotto è già vietata dal Decreto Legge Mezzogiorno (Cfr. D.L. 20 giugno 2017 n. 91).
- I produttori saranno chiamati anche a un obbligo di etichettatura chiara e standardizzata su alcuni prodotti che dovrà contenere informazioni utili per capire come dovranno essere smaltiti, il loro impatto negativo sull'ambiente e la presenza di plastica. Questa prescrizione si applicherà a:
- **assorbenti e tamponi igienici e applicatori per tamponi**;
  - **salviette umidificate**, ossia salviette pre-inumidite per l'igiene personale o per uso domestico e industriale;

## CONTRATTI A TERMINE:

## LE DUE REGOLE DA SEGUIRE PER NON INCORRERE IN SANZIONI

Dalla sua entrata in vigore, 14 agosto 2019, il c.d. Decreto Dignità non sembra aver raggiunto gli scopi che si era prefissato il Legislatore; aumentare i rapporti stabili a tempo indeterminato e, al contempo, rendere più gravoso il contratto a termine. L'ISTAT con la nota mensile del 31 gennaio 2019, sull'andamento dell'occupazione in Italia a dicembre 2018, fotografa una situazione opposta, in quanto i contratti a tempo determinato da agosto a dicembre 2018 sono aumentati di 23.514 unità (passando da 3.106.229 a 3.129.743), mentre i rapporti a tempo indeterminato sono diminuiti, nello stesso periodo, di 32.632 unità (passando da 14.838.417 a 14.805.785); un altro dato alquanto significativo attiene all'aumento dei lavoratori autonomi che passano da 5.319.197 a 5.333.930 (più 14.733); questi ultimi (fittizi ???) sorge il dubbio che siano diretta conseguenza dell'esigenza delle imprese di aggirare gli ostacoli ai rapporti a tempo determinato imposti dalla norma.

Se il contratto a tempo determinato è la tipologia contrattuale, in assoluto, più utilizzata in Italia, un motivo ci sarà, probabilmente collegato alle difficoltà di un mercato e di una crescita in recessione. Una vera e propria corsa ad ostacoli per le aziende che, dal canto loro, hanno la necessità di utilizzare contratti di lavoro flessibili, al fine di gestire i bisogni di un mercato mondiale sempre più suscettibile delle oscillazioni a breve termine.

Come essere in regola con il decreto Dignità e relativa legge di conversione n. 96/2018?

Al fine di gestire al meglio questa tipologia contrattuale, e non contravvenire alle disposizioni di legge, è il caso di seguire queste due evidenze:

**1. verificare il/i contratto/i collettivo/i applicati dall'azienda sulla materia;**

**2. storicizzare i rapporti di lavoro che il lavoratore ha avuto, con questa tipologia contrattuale, presso la stessa azienda, anche in somministrazione.**

In pratica, vanno catalogate le pregresse esperienze a termine che i lavoratori hanno effettuato nella medesima azienda, al fine di effettuare un corretto calcolo dei principali limiti previsti.

Detto controllo dovrebbe essere effettuato prima della riassunzione di un lavoratore già utilizzato dall'azienda, al fine di evitare che la successiva assunzione possa essere formalizzata non rispettando quei dettami cumulativi previsti dal legislatore. L'esempio più eclatante riguarda la durata massima che, così come prevede la legge, va calcolato tenendo conto dei seguenti principi:

1. va computata in base alle mansioni di pari livello

e categoria legale;

2. vanno cumulati tutti i periodi effettuati con detta tipologia contrattuale, "per effetto di una successione di contratti";

3. vanno computati i "periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato";

4. vanno esclusi i periodi svolti per attività stagionali individuate dal DPR 1525/1963, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Se l'azienda decide di assumere un soggetto senza aver avuto evidenza di possibili altri rapporti a termine effettuati in passato con il medesimo lavoratore, potrebbe instaurare un contratto non aderente alle prescrizioni di legge e di contratto collettivo e quindi passibile di sanzione che, nel caso di superamento della durata massima, è rappresentata dalla trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Stesso discorso, deve essere fatto per quanto riguarda la causale. Infatti, il legislatore ha previsto l'obbligo di indicare la causale (specifica motivazione, molto improbabile-inverosimile, da legge, tranne il caso delle sostituzioni) nel contratto a termine, esclusivamente qualora vi siano le seguenti caratteristiche del rapporto. Nel dettaglio quando:

- sia un primo contratto stipulato con il lavoratore, per una durata superiore ai 12 mesi;

- si tratti di un rinnovo rispetto ad un precedente contratto a tempo determinato;

- sia una proroga per un periodo che sommato a quello iniziale supera i 12 mesi;

- sia una proroga in un rinnovo di un contratto a tempo determinato;

- vi sia stato un precedente rapporto in somministrazione a termine (circolare 17/2018), o in caso di stipula del c.d. Contratto assistito (sottoscritto dinanzi al funzionario dell'Ispettorato del lavoro).

L'informazione su eventuali pregressi rapporti a termine è importante anche per il calcolo del contributo (Inps) addizionale dello 0,50% che va misurato, secondo le indicazioni Ministero Lavoro (circ.17/2018), in base al numero dei rinnovi effettuati.

Ulteriore attenzione, circa la storicizzazione dei rapporti di lavoro a termine, riguarda la regola delle proroghe (max n. 4).

## ACCORDO PROVINCIALE DEL TERZIARIO – COMMERCIO FORLÌ - CESENA

### FLESSIBILITA' NELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO "STAGIONALE"

Confcommercio, Confesercenti e i tre sindacati dei lavoratori del Terziario Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil di Forlì – Cesena hanno siglato in data 1° aprile 2019 l'accordo per consentire una maggiore flessibilità nella gestione dei picchi di lavoro dovuti, ad esempio, all'impatto dei flussi turistici, che avrà validità sui territori della costa, vale a dire i Comuni di Cesenatico, Gatteo/San Mauro Pascoli/Savignano sul Rubicone (limitatamente alla frazione a Mare) e Bagno di Romagna, Bertinoro, Castrocaro Terme e Terra del Sole, Santa Sofia, Verghereto. Le aziende coinvolte (Terziario-Commercio) per i rapporti a termine instaurati in unità lavorative presenti nelle suindicate località avranno la possibilità di superare il tetto del 20 % di assunzioni a tempo determinato previsto dal contratto collettivo nazionale del terziario, rispetto all'intero organico aziendale, e più in generale di andare in deroga a tutte le limitazioni imposte dall'attuale impianto normativo che regola il contratto a termine, prevedendone, in forza dell'accordo in parola, la stagionalità, specificatamente nei seguenti

periodi:

dal 01/04 al 30/09 e dal 01/12 al 07/01 per gli anni 2019-2020-2021 (fino al 7 gennaio 2022).

Le imprese del terziario interessate ad assumere stagionalmente dovranno indicare/richiamare nel contratto di lavoro/lettera di assunzione gli estremi dell'accordo (...ai sensi dell'Accordo Provinciale Forlì – Cesena del 01.04.2019...) ed inviarne contestualmente (max entro 7 giorni) copia all'Ente Bilaterale Territoriale. Si tratta di un accordo di rilevante importanza in quanto consente di dare risposta ad una necessità aziendale legata ai picchi della stagionalità, tutelando al contempo i lavoratori e garantendo la continuità del lavoro, realizzando a livello territoriale la previsione contenuta nell'art. 66/bis del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi di Confcommercio. Per poter utilizzare quanto prevede l'accordo le imprese dovranno essere in regola con l'integrale applicazione del CCNL TDS ivi richiamato.

## ACCORDO PROVINCIALE DEL TERZIARIO – COMMERCIO FORLÌ - CESENA

### REGOLAMENTATE LE MAGGIORAZIONI PER LAVORO DOMENICALE

(Periodo dal 01.01.2019 al 31.12.2021)

Confcommercio, Confesercenti e le OO.SS. dei lavoratori del Terziario-Commercio Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil di Forlì – Cesena hanno siglato in data 12 aprile 2019 l'accordo provinciale sul lavoro domenicale già regolamentato negli pregressi fino al 31/12/2017.

Fermo restando quanto previsto in termini di trattamenti economici di miglior favore dalle contrattazioni aziendali, le parti confermano la maggiorazione del 30% per le prestazioni del lavoro domenicale prevista dai vigenti CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi (TDS), intendono normare quale condizione di miglior favore tale maggiorazione. Vengono di seguito individuate ai fini dei contatori delle domeniche lavorate dai dipendenti nell'anno civile (1 gennaio – 31 dicembre) e delle maggiorazioni di incremento rispetto a quella contrattuale due tipologie di aziende in relazione alla modalità di apertura domenicale.

**A aziende che effettuano apertura domenicale su intera giornata**

**B aziende che effettuano apertura domenicale su mezza giornata**

**Le domeniche di Dicembre sono da intendersi ricomprese nei contatori di cui sotto e saranno pertanto retribuite con la maggiorazione di cui allo scaglione di riferimento**

**A aziende che effettuano apertura domenicale su intera giornata**

A1 per le prime 20 domeniche lavorate nell'anno, a decorrere dal 01 gennaio, sarà applicata la maggiorazione oraria del 30% così come prevista dai

vigenti CCNL

A2 per le domeniche dalla 21° alla 30° la maggiorazione oraria sarà complessivamente del 40%

A3 per le domeniche successive, oltre la 31° la maggiorazione oraria sarà complessivamente del 50%

**B aziende che effettuano apertura domenicale su mezza giornata**

B1 per le prime 12 domeniche lavorate nell'anno, a decorrere dal 01 gennaio, sarà applicata la maggiorazione oraria del 30% così come prevista dai vigenti CCNL

B2 per le domeniche dalla 13° alla 24° la maggiorazione oraria sarà complessivamente del 35%

B3 per le domeniche successive, oltre la 25° la maggiorazione oraria sarà complessivamente del 45%.

Le parti convengono, inoltre, che:

**-il contatore delle domeniche è da intendersi in capo al singolo lavoratore;**

L'accordo provinciale ha validità dal 1 gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021.

In deroga a quanto appena descritto, è prevista la non applicazione delle maggiorazioni di cui all'art. 2 dell'accordo per le aziende, **con un organico fino a n. 15 (quindici) dipendenti**, ubicate a mare della statale Adriatica nei Comuni di Cesenatico, San Mauro Pascoli, Gatteo, Savignano sul Rubicone e nel Comune di Bagno di Romagna; in tali località si applicherà sempre la sola maggiorazione prevista dal CCNL TDS pari al 30%.

## LAVORATORI STRANIERI (costituisce anche reato l'utilizzo di quelli irregolari): AGGIORNATO IL COSTO PER IL RIMPATRIO IN CASO DI ASSUNZIONE ILLEGALE

Pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 74 del 28 marzo 2019, il Decreto 22 febbraio 2019 che fissa **il costo medio del rimpatrio per ogni lavoratore straniero assunto illegalmente, per l'anno 2019, in 2.052,00 euro.**

Inoltre, anche di recente, la Corte di Cassazione ha sancito che quando il prestatore di lavoro è uno straniero **senza regolare permesso di soggiorno** il datore di lavoro commette un vero e proprio reato. Quindi, per chi assume un lavoratore extracomunitario irregolare, ovvero senza regolare permesso di soggiorno, scattano sia le **sanzioni penali** che quelle **amministrative**.

Come ribadito dalla Cassazione - sezione lavoro - con la **sentenza 12936/2018**, infatti, prevedere sia una sanzione penale che amministrativa per chi assume in nero uno straniero irregolare **non costituisce alcuna violazione** del divieto di ne bis in idem, ovvero il principio per cui il giudice non può esprimersi due volte sulla stessa azione qualora si sia già formata la cosa in giudicato, dal momento che la condotta del datore di lavoro **lede due diversi istituti giuridici**.

Infatti, chi assume uno straniero irregolare senza contratto da una parte viola le attuali norme sull'immigrazione, commettendo reato, e dall'altra non rispetta gli obblighi contributivi previsti (e per questo è soggetto ad una sanzione amministrativa). **Cosa rischia** quindi il datore di lavoro che incurante delle norme sull'immigrazione e del diritto del lavoro assume in nero uno straniero senza permesso di soggiorno?

Sanzioni penali: assumere con regolare contratto uno straniero non regolare (clandestino) non è possibile, né tantomeno è possibile farlo lavorare in nero.

In quest'ultimo caso, infatti, al datore di lavoro verrà inflitta sia una **sanzione penale che amministrativa**.

Da una parte, infatti, far lavorare un dipendente straniero privo di permesso di soggiorno (anche se questo è scaduto) **viola l'articolo 22** del Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, nonché **decreto legislativo 286/1998**.

Al comma 12 della norma citata si legge che:

**Il datore di lavoro** che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero

il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, **è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.**

Chi viola le norme sull'immigrazione facendo lavorare per conto della propria impresa uno straniero irregolare **viene punito con una reclusione che va dai 6 mesi ai 3 anni, oltre ad una multa di 5.000 €.**

Inoltre le pene previste possono essere **aumentate da 1/3 alla metà qualora:**

- i lavoratori irregolari occupati siano più di 3;
- tra i lavoratori irregolari ci siano dei minori;
- i lavoratori vengano sottoposti a condizioni lavorative di particolare sfruttamento.

Infine, come stabilito dalla recente sentenza della Cassazione, il fatto di aver fatto lavorare uno straniero in nero comporta anche le sanzioni amministrative previste dal diritto del lavoro.

Sanzioni amministrative: **le sanzioni amministrative per il datore di lavoro che assume in nero** una persona sono indicate nel **Decreto Semplificazioni** - d.lgs. 151/2015 - attuativo del Jobs Act.

Qui, con lo scopo di reprimere l'assunzione in nero sono state introdotte delle sanzioni piuttosto severe che variano a seconda del nr. dei giorni d'impiego irregolare.

Nel dettaglio, per ogni lavoratore irregolare entro i 30 giorni di impiego effettivo è prevista una sanzione che va **dai 1.500€ ai 9.000€**.

L'importo sale **da 3.000€ a 18.000€** per ogni lavoratore irregolare con impiego effettivo tra i 31 e i 60 giorni; infine, si va da un **minimo di 6.000€ ad un massimo di 36.000 €** per ogni lavoratore irregolare con impiego effettivo superiore ai 60 giorni.

Inoltre **se il lavoratore è allo stesso tempo uno straniero senza permesso di soggiorno i suddetti importi vengono aumentati del 20%**. Senza dimenticare che, come dichiarato in precedenza, in questo caso si rischia la galera.

## CONTRIBUTI 2019 ARTIGIANI E COMMERCianti

L'Inps, con circolare n. 25/2019, ha indicato le aliquote contributive da applicare nel 2019 per calcolare i contributi previdenziali di artigiani e commercianti, che coincidono con quelle previste per il 2018 per effetto del blocco stabilito dall'art. 243 D.L. 201/2011.

Tuttavia, **aumenta il valore del reddito minimo imponibile da 15.710 euro a 15.878 euro,**

**con l'effetto dell'aumento dei relativi contributi dovuti.**

La prima scadenza per il versamento della prima rata trimestrale è il **16.05.2019.**

La circolare conferma anche per il 2019 la facoltà di fruizione del regime contributivo agevolato per i forfettari, che possono optare per la riduzione del 35% dei contributi.



## INPS: CHIARIMENTI SULLA NUOVA MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI ANF

I lavoratori dipendenti che intendano richiedere gli assegni per il nucleo familiare, a decorrere dal 1° aprile 2019, dovranno presentare la domanda direttamente all'INPS esclusivamente in modalità telematica e non più

al proprio datore di lavoro utilizzando il modello "ANF/DIP" (SR16). Al riguardo, l'Inps con messaggio n. 1430 del 5 aprile 2019, chiarisce che le uniche modalità di presentazione della domanda sono attraverso il servizio WEB o i Patronati, non essendovi altri intermediari autorizzati.

## REDDITO DI CITTADINANZA

**(Legge n. 26 del 28 marzo 2019 di conversione del D.L. n. 4/2019)**

È divenuto legge il cosiddetto "reddito di cittadinanza", la nuova misura di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza ed all'esclusione sociale che prevede l'erogazione di un reddito minimo temporaneo, l'assistenza necessaria per favorire la ricerca di un'occupazione stabile ed alcuni incentivi per **le aziende che ne assumono i beneficiari.**

## TICKET LICENZIAMENTO 2019

Per il 2019, il ticket licenziamento è pari a 500,79 euro per ogni anno di anzianità aziendale maturato dal lavoratore, fino a un massimo di 1.502,37 euro quando l'anzianità raggiunge o supera i 3 anni. Gli importi triplicano se il licenziamento è collettivo e senza accordo sindacale. Il termine

entro cui pagare il ticket di norma scatta il giorno 16 del secondo mese successivo rispetto a quello in cui è stato operato il licenziamento (ad. es. nel caso di licenziamento operato in marzo 2019, il ticket dovrà essere versato entro il 16 maggio 2019).

## COMUNE DI GAMBETTOLA E COMUNE SAVIGNANO SUL RUBICONE - IMPOSTA DI PUBBLICITA'

Si informano tutti gli associati con sede nel Comune di Gambettola e nel Comune di Savignano, che il Concessionario del servizio riscossione dell'Imposta Comunale di Pubblicità, la STEP srl, anche per l'anno in corso effettuerà periodici controlli di censimento con verifiche

analitiche delle posizioni pubblicitarie, al fine di accertare potenziali situazioni elusive.

Per chiarimenti ed ulteriori informazioni potete contattare il Responsabile della Confcommercio Area Rubicone Rag. Paolo Vangelista tel. 0541.944040.

### PASSAGGIO "1000 MIGLIA" A GAMBETTOLA

Il Comune di Gambettola rende noto che **Giovedì 16 maggio 2019** ospiterà il passaggio della "1000 miglia".

Con protocollo 6405/2019 avvisa tutti gli interessati che **Corso Mazzini sarà inaccessibile a partire dalle ore 05,00 di Giovedì 16 Maggio** e pertanto:

- si potrà accedere all'area mercatale di Via Carducci dall'unico punto di accesso di Viale Matteotti (lato stazione);
- si potrà accedere all'area mercatale di Via Foro Boario da Via Garibaldi

L'eventuale assenza maturata dagli operatori ambulanti al mercato del 16/05 non verrà conteggiata.

*Per una miglior tutela  
della tua persona e della tua famiglia*

**Convenzioni e programmi assistenziali  
per gli associati e familiari Confcommercio**



Via G. Bruno, 118 - Cesena (FC) - 0547/639843- 639811 - l.brigliadori@ascom-cesena.it

## NOTIFICA DEI CLIENTI ALLOGGIATI ALLA QUESTURA

Provvediamo ad inviare la circolare sulla Notifica dei clienti alloggiati alla Questura, che vi preghiamo di leggere attentamente, le modalità non hanno subite modifiche.

Vi ricordiamo che le procedure previste dal Decreto Legge 201/2011 (convertito nella legge n. 214/2011) in vigore dal 2012, prevedono esclusivamente l'utilizzo del collegamento informatico denominato "Servizio Invio telematico Schedine Alloggiati", attraverso il quale le informazioni relative ai clienti arrivati ed alloggiati nella struttura ricettiva verranno trasmessi alla Questura territorialmente competente, fermo restando che non è più previsto l'obbligo di compilare e far sottoscrivere ai clienti la scheda di P.S.

La comunicazione va effettuata alla Questura entro 24 ore dall'arrivo dei clienti.

Il Decreto attuativo delle procedure sopra descritte (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 14 del 17.1.2013 "Disposizioni concernenti la comunicazione alle autorità di pubblica sicurezza dell'arrivo di persone alloggiate in strutture ricettive"), ha introdotto alcune norme che sintetizziamo di seguito:

- la comunicazione deve essere fatta al momento stesso dell'arrivo, per i soggiorni inferiori alle 24 ore;
- è necessario comunicare il numero di giorni di permanenza del cliente;
- è eliminato l'obbligo di comunicare l'indirizzo di residenza del cliente.

Per accedere al servizio è necessario accreditarsi al portale della Polizia di Stato: <https://alloggiatiweb.poliziadistato.it> richiedendo l'apposita password con il modulo specifico.

Il modulo "alloggiati web", una volta compilato dovrà essere inviato tramite mail alla Questura di Ravenna con i seguenti allegati: fotocopia licenza di esercizio ricettivo/alberghiero e fotocopia del documento d'identità del titolare della licenza.

I browser abilitati coi quali accedere al servizio sono solo Internet Explorer e Firefox.

La compilazione comporta una procedura abbastanza semplice, vi è anche la possibilità di interfacciarsi con molti gestionali in uso negli alberghi (è necessario chiedere al fornitore le delucidazioni del caso).

Il certificato di attivazione ha una validità biennale e la password è personalizzabile.

I nuovi gestori di imprese alberghiere che ancora non utilizzano il collegamento informatico, devono attivarsi quanto prima richiedendo alla Questura l'accesso al servizio prima dell'apertura dell'hotel.

Rinnovo del certificato in prossimità della scadenza dei due anni

Ricordiamo agli albergatori che hanno attivato il servizio prima della stagione estiva 2016 di rinnovare il certificato prima stagione estiva 2019 e quindi prima dell'apertura dell'azienda.

Le modalità per il rinnovo sono sul sito <https://alloggiatiweb.poliziadistato.it> alla sezione "supporto tecnico /manuali".

Potete scaricare il manuale aggiornato dalla home page del sito alloggiati web e stampare le istruzioni per Internet Explorer e Firefox a seconda del browser utilizzato quindi

procedere a seguire le istruzioni da pag. 10 e seguenti per Internet Explorer e da pag. 8 e seguenti per Firefox.

Il servizio permette il rinnovo automatico del certificato quando lo stesso è in scadenza negli ultimi dieci giorni.

Conservazione della ricevuta di trasmissione

Come riscontro dell'avvenuta comunicazione, ciascuna struttura ricettiva ha l'obbligo di scaricare e conservare un apposito documento di ricevuta in formato pdf, firmato digitalmente e contenente esclusivamente il numero di schedine trasmesse in una data giornata. E' previsto inoltre l'obbligo di conservare tali ricevute per 5 anni, ai fini di un'eventuale verifica da parte degli organi competenti.

La Questura consiglia di scaricare la ricevuta il giorno dopo dall'arrivo del cliente e comunque entro e non oltre 30 giorni perché dopo tale termine la ricevuta non è più scaricabile.

Ricordiamo che la normativa prevede che per ogni persona alloggiata nella struttura alberghiera, deve essere inviata in via telematica entro 24 ore dall'arrivo del cliente una, Schedina Alloggiati.

Alla regola generale sull'inserimento sul portale "Alloggiati web" dei dati dei clienti arrivati ed alloggiati nella struttura ricettiva, vengono applicate le deroghe sotto riportate:

1) nel caso di alloggio a famiglia, sarà inviata un'unica Schedina Alloggiati intestata al capofamiglia, con l'indicazione dei dati degli altri componenti il nucleo familiare.

2) nel caso di "famiglia allargata" è opportuno procedere nel modo seguente come se si trattasse di un gruppo (vedi punto n. 3);

3) nel caso vengano alloggiati gruppi di persone (che non necessariamente devono essere inviati da Agenzie, ma può trattarsi anche di gruppi di amici), occorre inviare un'unica Schedina Alloggiati intestata al capogruppo, avendo cura di indicare i dati delle altre persone alloggiate componenti il gruppo.

4) nel caso di dipendenti alloggiati nella struttura, è obbligatorio solo l'invio della Schedina Alloggiati, che dovrà essere rinnovato ogni 30 giorni di alloggio del dipendente all'interno della struttura, mentre non è prevista la compilazione dei Modd. Istat C59-G e C59-M.

NOTA BENE:

Vi ricordiamo che è necessario comunicare il numero di giorni di permanenza del cliente. Non è obbligatorio comunicare l'indirizzo di residenza del cliente.

Per i componenti del nucleo familiare e del gruppo non è necessario trasmettere gli estremi del documento di riconoscimento.

Per informazioni:

Confcommercio Cesenatico; Roberto Fantini tel. 0547/80177

Confcommercio San Piero in Bagno; Paolo Rossi 0543/903266