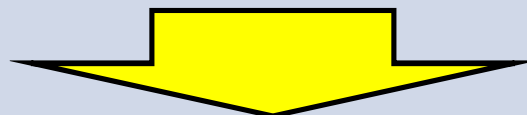


NOVITÀ 2014
DALLA LEGGE DI STABILITA' AL JOBS ACT

Agrigento, 19 maggio 2014

Giuseppe Buscema
Consulente del lavoro, commercialista, revisore legale
Esperto Fondazione Studi CNO

Novità per il 2014



Norme:

- Legge 27 dicembre 2013, n.147 “ *Legge di Stabilità 2014* “
- Decreto legge 20 marzo 2014, n.34
- Decreto legge 24 aprile 2014, n.66
- D.D.L. cd. *Jobs Act* presentato il 3 aprile 2014 Atto Senato n.1428

Accordi

- Protocollo d'Intesa CdL / Ministero del lavoro del 15 gennaio 2014

I temi

LAVORO

- Contratto a tempo determinato
- Apprendistato
- DURC
- ASSECO – l'asseverazione di regolarità dei consulenti del lavoro
- Sanzioni lavoro irregolare, sospensione attività, orario di lavoro

RIDUZIONE CUNEO FISCALE E CONTRIBUTIVO

- IRPEF: cd. Bonus 80 euro
- IRPEF: nuove detrazioni di lavoro dipendente
- IRAP: la nuova deduzione 2014

INCENTIVI

- ASPI: Restituzione contributo aggiuntivo

MISURE FISCALI

- Modello 730: controlli preventivi
- Compensazioni imposte sui redditi, superiori a 15 mila euro
- Reclamo e mediazione tributaria

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

ARTICOLO 1 comma 1
D.L. 34/2014

LAVORO A TERMINE LE NOVITA'

Decreto legislativo 368/2001

Legge 92/2012		in vigore dal 18 luglio 2012
Legge 134/2012		in vigore dal 12 agosto 2012
D.L. 179/2012		in vigore dal 20 ottobre 2012
D.L. 76/2013		in vigore dal 28 giugno 2013
Legge 97/2013		in vigore dal 4 settembre 2013
D.L.34/2014		<i>in vigore dal 21 marzo 2014</i>

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1. L'acausale diventa la regola e può raggiungere 36 mesi
2. Generalizzata la durata massima
3. Introdotto un limite di ricorso al contratto a termine
4. Aumento numero di proroghe

LE NOVITA' JOBS ACT IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

NUOVO ARTICOLO 1 COMMA 1 D.LGS.368/2001

“ [...] è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinata di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ”

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

COSA	NUOVA DISCIPLINA	VECCHIA DISCIPLINA
DURATA	36 mesi	Non prevista
CAUSALE	Durata e attività del lavoratore	Esigenze di natura tecnica, organizzativa, produttiva, sostitutiva
PROROGA	Possibili 5 proroghe	1 proroga
A CAUSALE	Abrogato il comma 1 bis	Prevedeva l'acausale: a) su base legale fino a 12 mesi per il primo rapporto b) Sulla base della disciplina contratti collettivi
Limite massimo di rapporti	Di regola 20%	Fissati dai CCNL, altrimenti nessun limite

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

CAMPO DI APPLICAZIONE

- Dal 21 marzo l'eccezione diventa regola: non occorrono le esigenze
- Per qualsiasi tipo di mansione
- Per una durata massima di 36 mesi
- La previsione della durata massima di 36 mesi determina l'introduzione di un tetto massimo generalizzato e non più previsto per i soli contratti prorogati
- Può essere stipulato nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato
- Il contratto deve essere stipulato per iscritto
- Va indicata l'attività

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

LIMITE MASSIMO

- A fronte della libertà di stipula, vengono introdotti limiti al numero dei contratti

Il limite legale:

- Possono essere conclusi al massimo il 20% di contratti a termine da calcolarsi sulla base occupazionale al 1° gennaio dell'anno d'assunzione

Le deroghe:

- I datori di lavoro che occupano fino a 5 lavoratori, possono comunque stipulare un contratto 
- I CCNL possono regolamentare autonomamente

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO



LIMITI - LE ECCEZIONI

Rinvio all'articolo 10 comma 7 del D.Lgs.368/2001

- Viene fatta salva l'autonomia dei contratti collettivi di modificare il limite legale sia ampliando che riducendo
- *Non si applica nel settore della ricerca scientifica o tecnologica*
- Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:
 - a) *nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai CCNL anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici*
 - b) *per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. n.1525/1963*
 - c) *per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi*
 - d) *con lavoratori di età superiore a 55 anni*

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO



LIMITI - LE ECCEZIONI

Es. CCNL Commercio

le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato **non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva**, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO



LIMITI - LE ECCEZIONI

Es. CCNL Turismo

Il numero dei lavoratori impiegabili con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

base di computo	n. Lavoratori
0-4	4
5-9	6
10-25	7
26-35	9
36-50	12
Oltre 50	20%

La base di computo è costituita dai lavoratori occupati **all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti** di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

LIMITE MASSIMO

- In sede di conversione del D.L.34/2014, la violazione di tale limite prevede una sanzione amministrativa

Articolo 5 c. b-septies

Se la violazione riguarda 1 lavoratore

Sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro

Se la violazione riguarda più lavoratori

Sanzione amministrativa pari al 50% della retribuzione per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

PROROGA

Fino al 20 marzo la proroga era possibile:

- 1) Se richiesta da ragioni oggettive
- 2) Se riferita alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato
- 3) Comunque al massimo una sola volta

Il D.L.34/2014 stabilisce che si può concordare tra le parti una proroga:

- 1) Se riferita alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato
- 2) fino ad un massimo di cinque volte (il D.L. originario ne prevedeva 8)

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

PROROGA

.... se riferita alla **stessa attività lavorativa** per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato ...



- [...] identità dell'attività lavorativa rispetto a quella per la quale il contratto è stato stipulato (**intesa nella dimensione oggettiva riferibile alla destinazione aziendale del lavoro e non riducibile alle mansioni del lavoratore**) Cass. n.17933/2007
- La "**stessa attività lavorativa**", in quanto normativamente connessa alla stipulazione del contratto, **assume una dimensione oggettiva, riferibile alla destinazione aziendale del lavoro** Cass. n.10140/2005

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

I CONTRATTI IN CORSO IN VIGENZA DEL D.L. 34/2014 ANTE CONVERSIONE

- La nuova disciplina riguarda i nuovi contratti
- Quelli già stipulati secondo la vecchia disciplina non potranno che continuare ad essere regolati dai contratti conclusi tra le parti che vincoleranno le stesse fino al termine e sulla base delle esigenze che ne hanno giustificato la conclusione
- Per i contratti già stipulati alla data di entrata in vigore del decreto ed ancora in corso, la nuova disciplina sarà applicabile relativamente al numero di proroghe
- Quindi non più una proroga sola ma fino ad otto
- Rimane tuttavia il vincolo tra le parti contenuto nei patti sottoscritti in sede di stipula del contratto. Conseguentemente, se è vero che deve riguardare comunque la stessa attività lavorativa, non potrà che essere comunque collegata e determinata da ragioni collegate alla causale contenuta nel contratto stipulato tra le parti che ha forza di legge tra di esse

Sottolinea la Fondazione Studi nella circolare n.5/2014 " [...] si precisa che la nuova disciplina si applica anche ai contratti di lavoro a termine in corso di validità alla data di entrata in vigore del decreto."

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

I CONTRATTI IN CORSO DOPO LA CONVERSIONE DEL D.L. 34/2014

Articolo 2 – bis

- Le nuove disposizioni si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto
- In sede Di prima applicazione del limite di contratti a termine, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti CCNL
- Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale, è tenuto a rientrare entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale legale

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE CONTRATTI NON A TEMPO INDETERMINATO

LEGGE 92/2012 articolo 2 commi 28 e 29

Contributo addizionale dell'1,4% sui contratti "*non a tempo indeterminato*" in cui è indicata una data di cessazione, da calcolarsi sulla base imponibile contributiva

SONO ESCLUSI:

- ✓ contratti per attività stagionali (D.P.R. n. 1525/1963, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai CCNL stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative)
- ✓ assunti in sostituzione di lavoratori assenti
- ✓ apprendisti
- ✓ lavoratori della pubblica amministrazione
- ✓ assunzione di lavoratori in mobilità (circ.INPS 22 marzo 2013, n.44)

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE CONTRATTI NON A TEMPO INDETERMINATO **LEGGE 92/2012 articolo 2 commi 28 e 29**

In relazione al citato regime di esenzione, si precisa che, ai fini della sua operatività, i datori di lavoro dovranno continuare a dare notizia della particolare tipologia assuntiva. Ne consegue che, per quanto sia venuta meno la causale ai fini della legittimità del contratto a tempo determinato, ove quest'ultimo venga stipulato in relazione a una sostituzione, i datori di lavoro dovranno continuare a compilare il flusso UniEmens secondo le indicazioni contenute nell'allegato tecnico, valorizzando l'elemento <Qualifica3> con il previsto codice A.

Messaggio INPS n. 4152 del 17-04-2014

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

DIRITTO DI PRECEDENZA – ART.5 D.LGS. 368/2001

- **4-quater** Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi **con riferimento alle mansioni già espletate** in esecuzione dei rapporti a termine
- **4-quinquies** Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

DIRITTO DI PRECEDENZA – ART.5 D.LGS. 368/2001

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro

NOVITA':

- per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine”
- *Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2*

I LAVORI PARLAMENTARI DI CONVERSIONE DEL DL 34/2014

COSA	DI 34/2014	Conversione D.L.
DURATA	36 mesi	Nessuna modifica
CAUSALE	Legata all'attività	Nessuna modifica
PROROGA	Possibili 8 proroghe	5 proroghe nell'arco di complessivi 36 mesi
Limite massimo di rapporti	20%	Invariata
Limite massimo di rapporti	Nessun riferimento alla data in cui fare il calcolo	Al 1° gennaio dell'anno di assunzione
Base di computo	Nessuna definizione	Contratti a tempo indeterminato
Minimo contratti attivabili	1 per le imprese fino a 5 lavoratori	1 per i datori di lavoro fino a 5 lavoratori

I LAVORI PARLAMENTARI DI CONVERSIONE DEL DL 34/2014

Diritto di precedenza	Conversione D.L.
Lavoratrici in congedo di maternità	Si computa ai fini della maturazione del diritto, anche tale periodo
Per tutti i lavoratori	Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del diritto nel contratto al momento dell'assunzione

I LAVORI PARLAMENTARI DI CONVERSIONE DEL DL 34/2014

COSA	DI 34/2014	Conversione D.L.
Regime transitorio	Nessuna regolamentazione	Applicabilità ai rapporti costituiti successivamente dal 21 marzo 2014 Vengono salvaguardati gli effetti prodotti dal 21 marzo (es. proroghe per i contratti stipulati antecedentemente)

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

DIVIETI

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti di lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art.8, c.2, legge 223/91), ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

intervalli temporali

Articolo 5

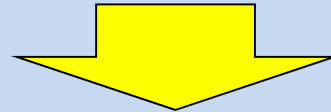
« **3.** Qualora il lavoratore venga riassunto a termine ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di **dieci giorni** dalla data di scadenza di un contratto fino a sei mesi, ovvero **venti giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4 ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

intervalli dopo il D.L.76/2013

Articolo 5, comma 3, D.Lgs. 368/2001
REGOLA (primo periodo)

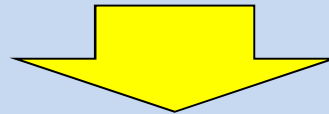


*“ Qualora il lavoratore venga riassunto a termine (...) entro un periodo di **dieci giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero **venti giorni** (...) se di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. (...)”*

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

INTERVALLI

LE ECCEZIONI DOPO IL D.L.76/2013 1/2



Con c'è più la riduzione ma solo l'esclusione

- 1) *lavoratori impiegati nelle attività stagionali, definite dal D.P.R. 1525/1963, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;*
- 2) *ipotesi individuate dai contratti collettivi, **anche aziendali**, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

INTERVALLI

ESCLUSIONE

Attività stagionali ... di cui al comma 4 ter

Ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

ATTIVITA' ESCLUSE

definite dal D.P.R. 1525/1963 ed altre attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.
Quali sono ?

In ogni altro caso individuato dai CCNL
E' una previsione aperta e senza limiti ?

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

INTERVALLI

ELENCO DELLE ATTIVITÀ. D.P.R. 1525/1963

1. Sgusciatura delle mandorle. 2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine. 3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.). 4. Raccolta e spremitura delle olive. 5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino). 6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso. 7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi. 8. Lavorazione del falasco. 9. Lavorazione del sommacco. 10. Maciullazione e stigliatura della canapa. 11. Allevamento bachi, cernita ammasso e stufatura dei bozzoli. 12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino. 13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica. 14. Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde. 15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco. 16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto. 17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero. 18. Scorzatura del sughero. 19. Salatura e marinatura del pesce. 20. Pesca e lavorazione del tonno. 21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività). 22. Lavorazione delle carni suine. 23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino. 24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori. 25. Produzione di liquirizia. 26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione. 27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione. 28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele. 29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo). 30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

INTERVALLI

ELENCO DELLE ATTIVITÀ STAGIONALI D.P.R. 1525/1963

31. Spiumatura della tiffa. 32. Sgranellatura del cotone. 33. Lavatura della paglia per cappelli. 34. Trattura della seta. 35. Estrazione del tannino. 36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua. 37. Cave di alta montagna. 38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali. 39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto. 40. Cernita e insaccamento delle castagne. 41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole. 42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi. 43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione. 44. Lavaggio e imballaggio della lana. 45. Fiere ed esposizioni. 46. Lavori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e cilindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale). 47. Spalatura della neve. 48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi. 49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita. 50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive. 51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi. 52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

INTERVALLI

IL RUOLO DEI CONTRATTI COLLETTIVI

1. Rinvio al comma 4 ter:

(...) altre attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

SI TRATTA DELLA INDIVIDUAZIONE DI ULTERIORI ATTIVITA' STAGIONALI

2. Previsione diretta del comma 3:

(...) nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

PER TUTTE LE ATTIVITA' ANCHE NON STAGIONALI

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

VADEMECUM LAVORO 22/4/2013

“ Intervalli temporali “ – ruolo CCNL

D. Come deve essere interpretata la disposizione di cui all'art. 5. comma 3, D.Lgs. n. 368/2001, che consente la riduzione (ora eliminazione) degli intervalli temporali, in caso di successione di più contratti a termine a venti o trenta giorni, in virtù di apposite previsioni da parte della contrattazione collettiva.

R. *La circolare n. 27/2012 ha già chiarito che "gli accordi di livello interconfederale o di categoria - ovvero, in via delegata, a livello decentrato - possono ridurre la durata degli intervalli per esigenze riconducibili a ragioni organizzative qualificate, legate all'avvio di una nuova attività, al lancio di un prodotto o di un servizio innovativo ecc.". Si evidenzia, inoltre, che la locuzione normativa **“Ogni altro caso previsto dai contratti collettivi” di qualsiasi livello, consente di ridurre intervalli da parte della contrattazione nazionale, territoriale o aziendale, anche in ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate ai processi organizzativi sopra considerati.** Si precisa, ad ogni modo, che le diverse e ulteriori ipotesi sopra menzionate devono essere specificamente declinate dalla contrattazione collettiva.*

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

VADEMECUM LAVORO 22/4/2013

“ Intervalli temporali “ – Esclusione causali

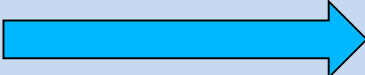
D Il nuovo regime degli intervalli temporali, tra un contratto a tempo determinato ed il successivo, (...), deve essere rispettato per qualunque tipologia di contratti a termine ovvero subisce delle eccezioni collegate alla causale giustificatrice dell'apposizione del termine.

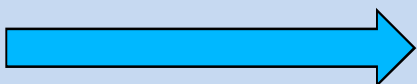
R. *L'obbligo del rispetto degli intervalli vale per ogni tipologia di contratto a termine, indipendentemente dalla causale applicata anche dunque nell'ipotesi di assunzione per ragioni sostitutive, ivi compresa la cd. sostituzione per maternità. L'unica fattispecie per la quale non si impone l'obbligo del rigoroso rispetto del regime degli intervalli temporali è quella concernente l'assunzione del lavoratore in mobilità, in considerazione della peculiarità del contratto e in quanto ipotesi non contemplata dal D.Lgs. n. 368/2001 ma dall'art. 8. comma 2, L. n. 223/1991.*

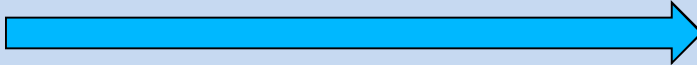
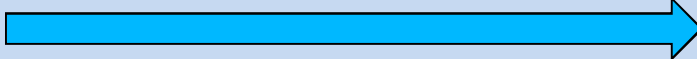
LAVORO A TEMPO DETERMINATO

PROSECUZIONE

prosecuzione del contratto senza riflessi sulla natura del rapporto.

Se il contratto ha una durata fino a 6 mesi  30 giorni

Se il contratto ha una durata superiore  50 giorni

In tali periodi il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione retributiva
del 20%  fino al decimo giorno
del 40%  per quelli successivi

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

prosecuzione tempo determinato

Articolo 5

- 1** Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
- 2** Se il rapporto di lavoro ~~instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis~~ continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
- 2-bis.** ~~Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. “~~

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

VADEMECUM LAVORO 22/4/2013

“ Prosecuzione del rapporto cd. Periodi cuscinetto “

D. In caso di prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro oltre il termine originariamente fissato nonché nel caso di superamento dei cd. periodi cuscinetto pari 30 o 50 giorni, risulta applicabile la disciplina sanzionatoria fissata ex art. 19, D.Lgs. n. 276/2003 nell'ipotesi di mancata o tardiva comunicazione di tale circostanza ai competenti centri per l'impiego ex 5, comma 2 bis, D.Lgs. n. 368/2001.

R. *No. in entrambi casi. Sebbene il Legislatore della riforma abbia sancito con l'art. 5. comma 2 bis. un nuovo obbligo comunicazionale in capo al datore di lavoro nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto, la mancata e/o tardiva comunicazione non produce alcuna conseguenza sul piano sanzionatorio in quanto non espressamente prevista*

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

VADEMECUM LAVORO 22/4/2013

“ Prosecuzione del rapporto cd. Periodi cuscinetto “

D. È possibile fruire dei "periodi cuscinetto" - non superiori a 30 o 50 giorni, a seconda che il rapporto a termine abbia una durata inferiore oppure pari o superiore a sei mesi - anche nelle ipotesi di primo contratto a termine "acausale".

R. *Si. è ammessa la possibilità di usufruire, dei cd. periodi cuscinetto, rispettivamente di 30 e 50 giorni, anche in relazione al primo contratto a termine acausale, evitando in tal modo una trasformazione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato, nel caso di superamento del termine inizialmente fissato. Di conseguenza, la durata massima del primo contratto a termine acausale, nell'ipotesi di fruizione del cd. periodo cuscinetto, è pari complessivamente a 12 mesi e 50 giorni.*

Quanto chiarito in via amministrativa, ora è previsto dalla norma

2 *Se il rapporto di lavoro instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis continua (...)*

IL DL 34/2014 ELIMINA TALE POSSIBILITA'

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

VADEMECUM LAVORO 22/4/2013

“ Prosecuzione del rapporto cd. Periodi cuscinetto “

D. Nel caso in cui il rapporto di lavoro prosegua oltre il termine originariamente fissato, si rinvengono i margini per l'applicazione della maxi sanzione per lavoro nero.

R. *Entro i limiti dei cd. cuscinetto di 30 e 50 giorni non si rinvengono i margini per l'applicazione della maxi sanzione in quanto tali periodi di "tolleranza sono considerati coperti ex lege dalla iniziale comunicazione di assunzione. Diversamente la prestazione di lavoro resa nel periodo successivo allo scadere dei periodi cuscinetto è una prestazione 'in nero', rispetto alla quale trovano applicazione le discriminanti di carattere generale descritte con circ. n. 38/2010. La maxi sanzione, pertanto, trova applicazione a partire rispettivamente dal 31esimo e dal 51esimo giorno salvo il riscontro delle citate discriminanti.*

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Periodo massimo di occupazione

Articolo 5

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, con somministrazione di lavoro a tempo determinato

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Periodo massimo di occupazione

Articolo 5

4-bis. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato

C.D. LEGGE EUROPEA 2013 - LEGGE 6 AGOSTO 2013, n.97

Sostituito l'articolo 8 D.LGS. 368/2001

Cambiano i criteri di computo dei lavoratori a tempo determinato ai fini dell'applicabilità dell'attività sindacale prevista dallo Statuto dei Lavoratori

PRIMA	DOPO
non computabilità, ai fini dello Statuto dei lavoratori, dei lavoratori con contratto a tempo determinato di durata fino a nove mesi	il computo dei dipendenti si basa sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. Dalla esclusione sulla base o della durata del contratto, si passa dunque al criterio del conteggio dei lavoratori pro rata tenendo conto della effettiva durata della prestazione lavorativa nell'arco di un biennio

- **In sede di prima applicazione, il computo va fatto alla data del 31 dicembre 2013 con riferimento al biennio precedente**
- **Il calcolo va effettuato sommando i mesi dei contratti del periodo considerato e dividendo il risultato per 12 (cfr. Interpello n.30 del 19 novembre 2013)**

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

ARTICOLO 2
D.L. 34/2014

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 2

DISCIPLINA GENERALE

- Cambiano i requisiti del contratto

TU APPRENDISTATO

- a) ~~forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto~~

DL 34/2014

- a) forma scritta del contratto e del patto di prova

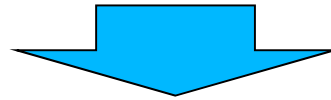
CONVERSIONE DL 34/2014

- a) [...] Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali

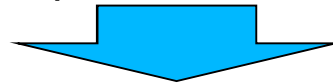
SI APPLICA A TUTTE LE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Disciplina comune

Forma scritta e necessità di un piano formativo (art.2, comma 1, lett.a))



“ forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo da definire, anche sulla base di formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto”



INTERPRETAZIONI	COSA SUCCEDDE	CONSEGUENZE
<i>Ad substantiam</i>	La mancanza produce nullità del contratto	Il lavoratore ed organi ispettivi possono eccepire nullità. Imprescrittibilità
<i>Ad probationem</i>	La mancanza produce effetti sulla prova	Mancanza non comporta nullità. Effetti sul piano processuale, ovvero il lavoratore può richiedere al giudice la conversione del rapporto. Il datore può provare esistenza contratto con limiti

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Forma scritta e necessità di un piano formativo



art.7, comma 2, “ *Per ogni violazione delle disposizione contrattuali collettive attuative dei principi di cui all’articolo 2, comma 1, lettere a), b), c, e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 100 a 600 euro (...)*”



il fatto che il legislatore abbia previsto sanzioni,
fa propendere per la forma scritta ai fini della prova



La mancanza produce effetti sulla prova ex artt. 2725 c.c. e 2724, ovvero:

art.2725: “*quando, secondo la legge o la volontà delle parti, un contratto deve essere provato per iscritto, la prova per testimoni è ammessa soltanto nel caso indicato dal n.3 dell’articolo precedente*”



art.2724, n.3: “*La prova per testimoni è ammessa (...) quando il contraente ha senza sua colpa perduto il documento che gli forniva la prova*”

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 2

DISCIPLINA GENERALE

- **Cambia l'onere di stabilizzazione**

CONVERSIONE DL 34/2014

- **Per i datori di lavoro che occupano 50 lavoratori, stabilizzazione pari al 20%**
l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro

DL 34/2014 aveva abrogato:

- 1) la clausola disciplinata dai CCNL (comma 1 lettera i))
- 2) la clausola legale per i datori di lavoro con più di 9 lavoratori (commi 3 bis e 3 ter)

SI APPLICA A TUTTE LE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 3

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 4

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

➤ Cambia la formazione

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

LE NOVITA' JOBS ACT

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 4

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Cambia la formazione 3. [...] La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto

- le **modalità** di svolgimento dell'offerta formativa pubblica
- anche con riferimento alle **sedì** e al **calendario** delle attività previste
- avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle **linee guida** adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014
- La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-*bis* del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni

I LAVORI PARLAMENTARI DI CONVERSIONE DEL DL 34/2014

COSA	DI 34/2014	Conversione DL
Forma	Contratto e patto di prova	Anche il piano formativo deve essere inserito nel contratto
Onere di stabilizzazione	Eliminato	Reintrodotta per i datori di lavoro che occupano almeno 50 lavoratori La percentuale è del 20%
Formazione di base e trasversale	Eliminata	Reintrodotta Deve essere la Regione a comunicare l'offerta formativa entro 45 giorni

Le nuove linee guida sull'apprendistato

Conferenza Stato Regioni P.A.
del 20 febbraio 2014

IL D.L. 76/2013 CONVERTITO DALLA LEGGE 99/2013

Art.2, comma 2



Demandata alla Conferenza Stato Regioni P.A. l'adozione entro il 30 settembre 2013, di linee guida volte a disciplinare l'apprendistato professionalizzante, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 4 del D.lgs.167/2011

IL D.L. 76/2013 CONVERTITO DALLA LEGGE 99/2013

Le linee guida devono prevedere



- **PFI** obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche
- La **registrazione** della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sia effettuata in un documento che avente i requisiti minimi del modello di libretto formativo del cittadino
- Nel caso di **imprese multilocalizzate**, la formazione avvenga nel rispetto della disciplina della Regione in cui l'impresa ha la sede legale

IL D.L. 76/2013 CONVERTITO DALLA LEGGE 99/2013

Mancata adozione delle linee guida

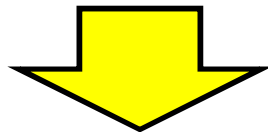


- **Dall'1 ottobre 2013**, gli elementi demandati alla Conferenza Stato Regioni P.A. **trovano diretta applicazione** in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato o contratto di mestiere
- Le regioni potranno comunque procedere all'adozione in forma autonoma.

In tal caso la disciplina sostitutiva non sarà più applicabile

IL D.L. 76/2013 CONVERTITO DALLA LEGGE 99/2013

Lo stato dell'adozione delle linee guida



Il 20 febbraio 2014 sono state adottate dalla Conferenza Stato Regioni (rep.32/CSR)

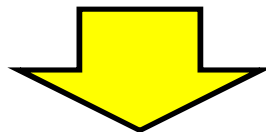
Ricalcano in larga parte le proposte del 17 ottobre 2013 (doc.13/101/CR6bis/C9)

Riguardano l'apprendistato Professionalizzante

ATTENZIONE: non sono operative

perché dovranno essere recepite dalle Regioni entro sei mesi (20/8/2014)

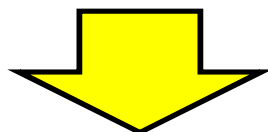
Linee Guida della Conferenza Stato Regioni P.A. del 20/2/2014



OFFERTA FORMATIVA

- Il Ministero del Lavoro, le Regioni e P.A. convengono che vengano destinati alla formazione di base e trasversale il 50% della quota ripartita annualmente dal Ministero del lavoro
- Le Regioni possono assegnare ulteriori risorse
- Le Regioni, nel caso di esaurimento delle risorse e per l'intero periodo di indisponibilità, ne garantiscono la tracciabilità e comunicazione anche alle DTL quale causa esimente per le imprese dall'obbligo di formazione di base e trasversale

Linee Guida della Conferenza Stato Regioni P.A. del 20/2/2014



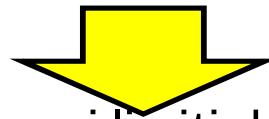
FORMAZIONE

- **120 ore**, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado
- **80 ore**, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale
- **40 ore**, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente

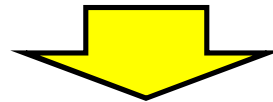
Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la durata oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati

Linee Guida della Conferenza Stato Regioni P.A. del 20/2/2014

FORMAZIONE PUBBLICA



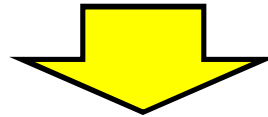
L'offerta formativa pubblica è finanziata nei limiti delle risorse disponibili ed è da intendersi obbligatoria nella misura sia realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista



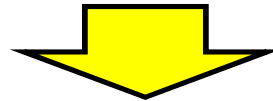
- Si intende disponibile un'offerta formativa pubblica formalmente approvata e finanziata dalla p.a. competente che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista
- In tal caso, durata, contenuti e modalità di realizzazione sono definiti dalla contrattazione collettiva vigente
- Il DL n.34/2014 prevede che la regione deve comunicare entro 45 giorni

Linee Guida della Conferenza Stato Regioni P.A. del 20/2/2014

FORMAZIONE CONTRATTUALE



L'offerta formativa, in via sussidiaria e cedevole, può essere obbligatoria

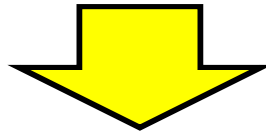


- se sia definita tale dalla disciplina contrattuale vigente
- In tal caso, durata, contenuti e modalità di realizzazione sono stabilita dalla contrattazione collettiva di riferimento

Linee Guida della Conferenza Stato Regioni P.A. del 20/2/2014



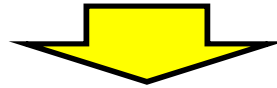
FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE



- Deve essere svolta in ambiente adeguatamente organizzati ed attrezzati
- Si realizza di norma nella fase iniziale
- Deve prevedere modalità di verifica degli apprendimenti

Linee Guida della Conferenza Stato Regioni P.A. del 20/2/2014

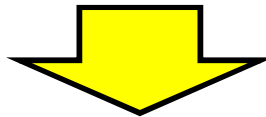
FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE



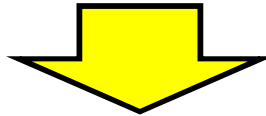
Deve avere **indicativamente** come oggetto una selezione tra le seguenti materie:

- ☐ *Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro (valida anche quella obbligatoria)*
- ☐ *Organizzazione e qualità aziendale*
- ☐ *Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo*
- ☐ *Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva*
- ☐ *Competenze di base e trasversali*
- ☐ *Competenza digitale*
- ☐ *Competenze sociali e civiche*
- ☐ *Spirito di iniziativa e imprenditorialità*
- ☐ *Elementi di base della professione/mestiere*

LE NOVITA' DEL D.L. 76/2013
Linee Guida della Conferenza Stato Regioni P.A. del 20/2/2014



FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE INTERNA



Il datore di lavoro deve disporre:

- di luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi
- di risorse umane con adeguate capacità e competenze

Circolare Ministero del lavoro n.35/2013

NOVITA' DL.76/2013

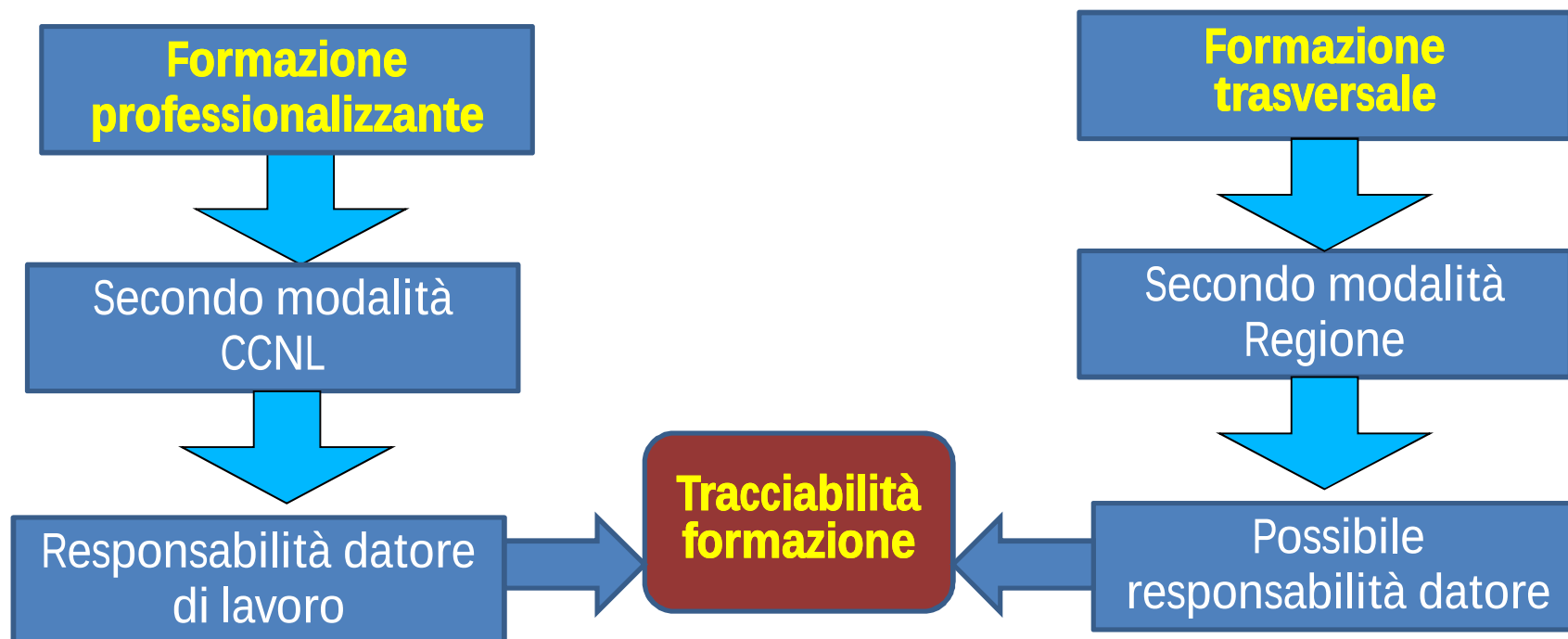
- Rimane l'obbligo di svolgimento della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze trasversali o di base
- L'elaborazione del PFI è obbligatoria limitatamente alla *“formazione per l'acquisizione delle competenze professionali e specialistiche”*
- Il PFI costituisce il principale riferimento ai fini della valutazione della correttezza degli adempimenti in capo al datore di lavoro
- Il personale ispettivo focalizzerà in via assolutamente prioritaria la propria attenzione sul rispetto del Piano
- Vengono ribadite le indicazioni fornite con la circolare 5/2013

Circolare Ministero del lavoro n.35/2013

NOVITA' DL.76/2013

- La registrazione della formazione deve riportare i contenuti minimi del Libretto formativo del cittadino
- Resta salva l'eventuale diversa modulistica prevista dai CCNL
- Rimane naturalmente la disciplina prevista dalle Regioni in relazione ai contenuti ed alla durata della formazione di base e trasversale

Circolare Ministero del lavoro n.5/2013



Gli organi ispettivi assegnano in alcuni casi un congruo termine per adempiere

Circolare Ministero del lavoro n.5/2013

FORMAZIONE - ASSEGNAZIONE CONGRUO TERMINE PER ADEMPIERE

ACCERTAMENTO NEL PRIMO ANNO	ACCERTAMENTO NEL SECONDO ANNO	ACCERTAMENTO NEL TERZO ANNO
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata in misura inferiore al 40% di quella prevista sommando le ore del PFI del primo anno e quelle, pro rata, del secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata in misura inferiore al 60% di quella prevista sommando le ore del PFI del primo anno e secondo anno e quelle, pro rata, del terzo

Esempio contratto instaurato il 1° gennaio: periodo formativo 120 x 3 anni.

Se l'accertamento avviene il secondo anno il 31/3 e la formazione svolta è stata di 70 ore, la disposizione può essere emanata perché:

40% del primo anno = 48 ore + 40% del secondo anno x 3 / 12 = 12 ore

Formazione minima necessaria 60 ore

NB: la norma non disciplina tale procedura, il Ministero fornisce tale indicazione **Al fine di uniformare il comportamento del personale ispettivo**

Circolare Ministero del lavoro n.5/2013

TRACCIABILITA' FORMAZIONE

Il personale ispettivo dovrà verificare:

- La quantità
- I contenuti
- Le modalità della formazione formale individuata come tale dalla contrattazione collettiva e declinata nel piano formativo individuale
- la documentazione “che certifica “ la formazione svolta
- acquisire le dichiarazioni del lavoratore interessato e di altri soggetti in grado di confermare l'effettività di tale formazione

Competenza a sanzionare la mancata formazione di competenza esclusiva del personale ispettivo delle D.T.L. (art.7 c.1 T.U.)

Competenza ispettori istituti previdenziali solo sanzioni amministrative (art.7 c.2 T.U.)

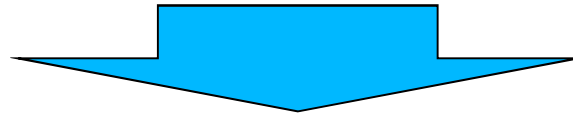
Apprendistato professionalizzante

la formazione

Art. 4 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

(...) comma 3:

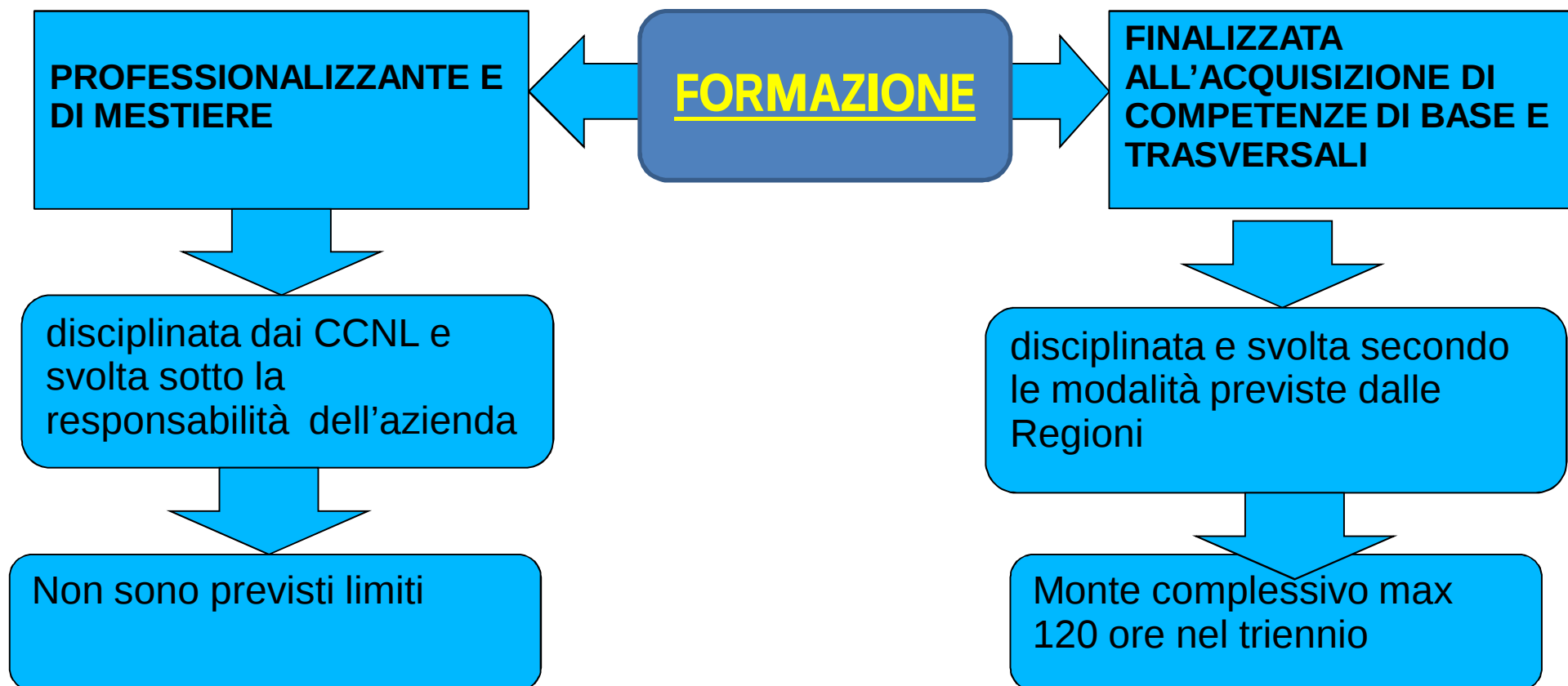
“ La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista [...]”



Formazione professionalizzante e di mestiere

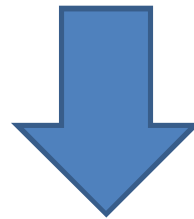
Formazione di base e trasversale

Apprendistato professionalizzante



*Apprendistato professionalizzante
competenze di base e trasversali*

Formazione attraverso i fondi interprofessionali



TU articolo 2, comma 2, lettera e) :

“ Possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali (...)”

Apprendistato professionalizzante formazione professionalizzante o di mestiere

REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE, **DOVE ?**



Art. 2 -DISCIPLINA GENERALE

1. **La disciplina** del contratto di apprendistato **è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro** stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

(...)

- g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita **nel libretto formativo** del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

Apprendistato professionalizzante formazione professionalizzante o di mestiere

REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE, **CHI ?**



Art. 6 , comma 2

STANDARD PROFESSIONALI, STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. **La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.**

Tutor aziendale/Referente aziendale

Art. 2

DISCIPLINA GENERALE

1. **La disciplina** del contratto di apprendistato **è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro** stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

d) presenza di un tutore o referente aziendale;

- Secondo il Ministero del Lavoro, non si applica più il D.M. 28 febbraio 2000 (circolare N. 5/2013)
- Secondo la Fondazione Studi CDL, si applica il D.M. 28 febbraio 2000 (Linee Guida per la Certificazione dei contratti di lavoro)

Tutor aziendale vecchia disciplina

I compiti previsti dal decreto:

- affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro
- collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza
- Esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro

Requisiti:

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

- Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve:
 - a) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
 - b) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
 - c) possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa (salvo non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica).
- Ciascun tutore può affiancare non più di cinque apprendisti

DURC

**ARTICOLO 4
D.L. 34/2014**

LE NOVITA' JOBS ACT

LA NUOVA REGOLARITA' CONTRIBUTIVA

LE NOVITA'

- Viene completamente superato l'attuale procedimento di dimostrazione della regolarità
- Le novità previste nel provvedimento superano le attuali procedure di verifica della regolarità contributiva delle imprese e degli altri datori di lavoro, semplificando le procedure che diventano automatiche e quindi azzerando i tempi di emissione
- Per la regolarità contributiva ai fini delle agevolazioni ed incentivi sarà previsto che solo alcune irregolarità che verranno individuate *ad hoc*, rileveranno ai fini dell'eventuale perdita dei benefici

LE NOVITA' JOBS ACT

LA NUOVA REGOLARITA' CONTRIBUTIVA

- Una volta che le modifiche entreranno a regime non sarà più previsto che la verifica della regolarità debba essere effettuata mediante apposita e formale richiesta da parte dell'interessato ed attendere che venga rilasciato il certificato, ma sarà possibile verificare direttamente e telematicamente la regolarità nei confronti dei singoli enti
- Esattamente l'opposto delle attuali procedure, dunque
- Le novità non saranno subito operative. Infatti sarà necessario che venga adottato il previsto regolamento ministeriale

LE NOVITA' JOBS ACT

LA NUOVA REGOLARITA' CONTRIBUTIVA

IL REGOLAMENTO

- Entro 60 giorni un decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti INPS e INAIL dovrà definire i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica, nonché le ipotesi di esclusione
- non occorrerà più richiedere un DURC per la verifica della regolarità ma *chiunque ne abbia interesse (comprese le imprese stesse)* potrà controllare in tempo reale se quel soggetto è o meno in regola nei confronti dei diversi enti coinvolti (INPS, INAIL e Casse Edili per le imprese che debbono applicare il CCNL dell'edilizia)
- Le modalità saranno esclusivamente telematiche e verranno effettuate verosimilmente attraverso il prelievo dell'attestato sul sito degli enti interessati
- Il certificato sarà quindi costituito dall'*esito dell'interrogazione* e avrà durata di 120 giorni dalla data di acquisizione

LE NOVITA' JOBS ACT

LA NUOVA REGOLARITA' CONTRIBUTIVA

I CRITERI DEL REGOLAMENTO

- la verifica della regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti **sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata**, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive e comprende anche le posizioni dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa
- la verifica avviene tramite **un'unica interrogazione negli archivi dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse edili** che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare

LE NOVITA' JOBS ACT

LA NUOVA REGOLARITA' CONTRIBUTIVA

I CRITERI DEL REGOLAMENTO

- ai fini della verifica della dichiarazione sostitutiva relativa al requisito del Regolamento sugli appalti pubblici (art. 38, comma 1, lettera i), D.LGS. 163/2006) e in tutti i casi in cui in luogo del DURC è prevista l'acquisizione della dichiarazione sostitutiva, non rileva la data alla quale l'interessato ha dichiarato di essere in regola ai fini contributivi e assicurativi ovvero la data in cui la dichiarazione è stata resa dall'interessato
- nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarità, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

LE NOVITA' JOBS ACT

LA NUOVA REGOLARITA' CONTRIBUTIVA

RIEPILOGO DELLE NOVITA'

- la regolarità sussisterà non già sulla base della situazione al momento della richiesta, ma riguarderà gli adempimenti e versamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente (es. se venisse effettuata l'interrogazione a maggio 2014, occorre essere in regola fino a marzo 2014)
- Viene puntualizzato che il controllo riguarda anche i collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto. A questo punto viene il dubbio, visto il preciso riferimento, se rileveranno (come accade oggi) anche i pagamenti relativi alle gestioni degli stessi titolari o soci (es. gestione artigiani e commercianti)
- Modifiche significative anche la dichiarazione presentata in sede di partecipazione alla gara d'appalto: finora la regolarità era *a data fissa*, cioè a prescindere dalla data in che successivamente veniva richiesto il DURC, la verifica andava effettuata alla data dichiarata in sede di partecipazione alla gara. Le nuove procedure, invece, dovranno prevedere che tale data non rileverà più e quindi non può che significare che anche a tale regolarità si applicheranno le procedure previste per la generalità dei casi

BONUS PER LA RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE E CONTRIBUTIVO

D.L. n.66/2014
Articolo 1

IL BONUS FISCALE

RIEPILOGO DELLE NOVITA'

- Per l'anno 2014, introdotto un *bonus* fiscale che può raggiungere 640 euro
- Non è una detrazione ma un credito d'imposta
- Spetta solo per alcune tipologie di reddito
- Matura in relazione al periodo di lavoro nell'anno
- Viene anticipato dal sostituto d'imposta
- E' automatico
- Si scomputa dalle ritenute fiscali e dai contributi previdenziali con F24
- Sono previste alcune condizioni per poterne usufruire

IL BONUS FISCALE

La prima condizione

LE TIPOLOGIE DI REDDITO CHE DANNO DIRITTO AL CREDITO

1/4



per beneficiare del credito è necessario aver conseguito uno dei seguenti redditi:

- Redditi di lavoro dipendente (art.49 TUIR) con esclusione di quelli da pensione (art.49 comma 2 TUIR)
- Alcune tipologie di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui all'art. 50 del TUIR

IL BONUS FISCALE

La prima condizione

214

LE TIPOLOGIE DI REDDITO CHE DANNO DIRITTO AL CREDITO

per beneficiare del credito è necessario aver conseguito redditi di lavoro dipendente ed assimilato:



ARTICOLO 49

1. Sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro.
 2. Costituiscono, altresì, redditi di lavoro dipendente:
 - a) le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati;
 - b) le somme di cui all'art. 429, ultimo comma, del codice di procedura civile
- Sono esclusi i redditi per le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati

IL BONUS FISCALE

La prima condizione

3/4

LE TIPOLOGIE DI REDDITO CHE DANNO DIRITTO AL CREDITO

per beneficiare del credito è necessario aver conseguito uno dei seguenti redditi:



- Alcune tipologie di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui all'art. 50 del TUIR:
 - ✓ lavoratori soci delle cooperative (lettere a)
 - ✓ redditi per incarichi svolti presso terzi in relazione al ruolo svolto nella qualità di dipendente (lettera b)
 - ✓ stage, borse di studio, o altre attività per fini di studio o addestramento professionale (lettera c)
 - ✓ rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (lettera c-bis);
 - ✓ lavoro svolto da sacerdoti (lettera d)
 - ✓ prestazioni pensionistiche di cui al d.lgs. n. 124 del 1993 comunque erogate (lettera h-bis)
 - ✓ lavori socialmente utili (lettera l)

IL BONUS FISCALE

La prima condizione

4/4

LE TIPOLOGIE DI REDDITO CHE DANNO DIRITTO AL CREDITO

per beneficiare del credito è necessario aver conseguito uno dei seguenti redditi:



- Rientrano altresì:
 - ✓ Importi percepiti a titolo di CIG, mobilità, disoccupazione
 - ✓ Gli interessi legali e la rivalutazione pagata a seguito sentenza art.429 c.2 c.p.c.

Agenzia delle Entrate circ. n.9/e del 14/5/2014

IL BONUS FISCALE

La seconda condizione UN DEBITO DI IMPOSTA AL NETTO DELLE DETRAZIONI



Sussistenza di un residuo di imposta Irpef dopo aver scomputato le sole detrazioni specifiche per la produzione del reddito da lavoro



*” Qualora l'imposta lorda determinata sui redditi [...] **sia di importo superiore** a quello della detrazione spettante ai sensi del comma 1, è riconosciuto un credito*

- Il confronto va effettuato considerando l'imposta lorda calcolata sui redditi che danno diritto al bonus (Agenzia delle Entrate circ. n.9/e del 14/5/2014)
- Il credito spetta indipendentemente dall'azzeramento dell'imposta a seguito della presenza di detrazioni per carichi di famiglia, oneri deducibili, ecc.

IL BONUS FISCALE

La terza condizione IL LIMITE REDDITUALE COMPLESSIVO

1/3


Un reddito di lavoro dipendente o assimilato che concorre a determinare **un reddito complessivo comunque non superiore a 26.000 euro** percepito nel corso del 2014


è riconosciuto un credito, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari:

- a 640 euro, **se il reddito complessivo non è superiore a 24.000 euro**
- a 640 euro, se il reddito complessivo è superiore a 24.000 euro **ma non a 26.000 euro**. Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro"

IL BONUS FISCALE

La terza condizione IL REDDITO COMPLESSIVO

2/3

Per reddito complessivo deve intendersi quello calcolato sommando tutte le categorie di reddito di cui all'art.6 del TUIR, con esclusione di quelli soggetti a tassazione separata, al netto dei contributi previdenziali obbligatori

- Non si tiene conto del reddito dell'immobile adibito ad abitazione principale e delle relative pertinenze come previsto dal comma 6-bis dell'art. 13 del TUIR

IL BONUS FISCALE

La terza condizione IL REDDITO COMPLESSIVO

3/3

Il sostituto di imposta per riconoscere il credito deve mensilmente presumere il reddito annuale sulla base delle informazioni in suo possesso e delle dinamiche retributive che si realizzano tenendo conto del reddito consolidato e quello presunto fino a fine contratto o fine periodo di imposta

- Va tenuto conto a tal fine anche delle modifiche contrattuali programmate che comportino modificazioni nel calcolo del presunto anche nel corso dell'anno
- Naturalmente, occorrerà tenere conto delle eventuali comunicazioni effettuate dal lavoratore relative al possesso di altri redditi di qualsiasi natura
- Appare, infine, essenziale che le retribuzioni del mese di dicembre 2014 (o altre nel corso dell'anno) siano tenute o meno in considerazione nell'ipotesi siano effettivamente corrisposte entro il 12 gennaio 2015

IL BONUS FISCALE

IL CALCOLO DEL CREDITO



Il comma 2 dell'art.1 del decreto legge, prevede che “ *Il credito di cui al comma precedente è rapportato al periodo di lavoro nell'anno* “

Inoltre, è previsto che i sostituti riconoscono il credito “ *ripartendolo fra le retribuzioni erogate successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, a partire dal primo periodo di paga utile* “



Occorre:

- calcolare il reddito da lavoro dipendente del 2014 per verifica della presenza di un'imposta lorda maggiore delle detrazioni di lavoro dipendente
- Calcolare il reddito complessiva per verifica spettanza del credito
- determinare il periodo di lavoro nell'anno
- determinare il credito di imposta spettante
- ripartire il totale del credito in relazione al periodo di lavoro nel periodo di paga

IL BONUS FISCALE

II RECUPERO DELLE SOMME ANTICIPATE



Il recupero viene effettuato utilizzando “ *l'ammontare complessivo delle ritenute disponibile in ciascun periodo di paga e, per la differenza, i contributi previdenziali dovuti **per il medesimo periodo di paga**, in relazione ai quali, limitatamente all'applicazione del presente articolo, non si procede al versamento della quota determinata ai sensi del presente articolo* “



- Occorre utilizzare il modello F24 codice 1655 (Ris.AdE n.48/e 7/5/2014)
- Anche per la parte relativa ai contributi INPS (Circ. INPS n.60 del 12/5/2014)
- Di conseguenza, si ritiene non occorre alcuna informazione nel flusso UniEmens INPS
- rientrano nell'ammontare complessivo utilizzabile, a titolo di esempio, le ritenute relative all'IRPEF, alle addizionali regionale e comunale nonché le ritenute relative all'imposta sostitutiva sui premi di produttività o al contributo di solidarietà (AdE circ. n.8/2014)
- Ai fini dell'individuazione della quota contributi *aggredibile*, **la stessa è costituita dall'ammontare di contributi dovuti, al lordo delle possibili partite a credito** (Circ. INPS n.60 del 12/5/2014)

IL BONUS FISCALE

CASI PARTICOLARI



- Il lavoratore deve comunicare il mancato diritto al credito, ovvero altri redditi che possono influenzarne l'ammontare spettante
- Per coloro che non hanno un sostituto di imposta (es. COLF), la richiesta va effettuata con la dichiarazione fiscale
- Hanno diritto al credito anche gli eredi che potranno richiederlo con la dichiarazione fiscale
- Nel caso di perdita del diritto al credito, occorre effettuare il recupero prima del conguaglio fiscale
- Non incide ai fini della misura, il contratto a tempo parziale
- Retribuzione di produttività (circ. AdE n.9/2014)
 - ✓ Non rileva ai fini della determinazione del reddito complessivo
 - ✓ Rileva ai fini della verifica della capienza imposta lorda/detrazioni di lavoro dipendente

ASSECO: asseverazione di regolarità contributiva dei consulenti del lavoro

**Protocollo d'Intesa
Consulenti del lavoro / Ministero del lavoro
15 gennaio 2014**

ASSE.CO. – Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro

E' una procedura volontaria che consente alle imprese di rendere pubblica la propria regolarità alla disciplina lavoristica e previdenziale con conseguenti importanti effetti diretti ed indiretti nei confronti dei soggetti terzi sia pubblici che privati



è resa possibile da un lato dall'asseverazione della regolarità da parte dei consulenti del lavoro , e dall'altro dal riconoscimento anche da parte del Ministero del Lavoro di quanto asseverato dal professionista



con importanti effetti soprattutto sul fronte delle ispezioni del lavoro, ma non solo

CAMPO DI APPLICAZIONE



Lavoro subordinato e parasubordinato

- Tutte le tipologie di contratti di lavoro subordinato
- Collaborazioni coordinate e continuative, a progetto, associazione in partecipazione

Rispetto alla normativa in materia di :

- lavoro minorile
- orario di lavoro
- contratti collettivi
- obblighi contributivi
- pagamento della retribuzione

ASSE.CO. – Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro

MATERIA	ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO
LAVORO MINORILE	✓ limiti d'età ✓ divieto di adibizione degli adolescenti alle lavorazioni, ai processi ed ai lavori indicati nell'Allegato I della legge n.907/1977 ✓ dell'obbligo di sorveglianza sanitaria ✓ dell'orario di lavoro ✓ del divieto di lavoro notturno
TEMPI DI LAVORO	✓ durata massima dell'orario di lavoro e dei limiti in materia di lavoro straordinario ✓ disciplina sul computo e sui compensi per lavoro straordinario ✓ della disciplina sui riposi giornalieri e settimanali nonché in materia di ferie annuali ✓ dei limiti di lavoro notturno ✓ delle disposizioni in materia di valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturno ✓ del divieto di adibizione delle donne al lavoro
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	✓ Assenza di provvedimenti di carattere sanzionatorio

ASSE.CO. – Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro

MATERIA	ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO
IMPIEGO DI LAVORO IRREGOLARE	✓ della disciplina in materia di corretta instaurazione dei rapporti di lavoro subordinato
CONTRATTI COLLETTIVI	✓ Rispetto della parte economico-normativa dei contratti collettivi nazionali e, ove applicabili, quelli di secondo livello
REGOLARITA' CONTRIBUTIVA	✓ Rispetto dei requisiti per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC)
CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE	✓ Effettiva corresponsione della retribuzione indicata nei prospetti paga laddove il professionista sia munito della relativa delega da parte del datore di lavoro

ASSEVERAZIONE

Al fine di rendere possibile tali attestati di conformità:

- alcuni degli elementi saranno espressamente oggetto di dichiarazione di responsabilità, con conseguenze di natura penali nel caso di dichiarazioni mendaci, da parte del datore di lavoro, altre oggettivamente rilevabili da un punti di vista tecnico, da parte del consulente del lavoro
- Il CDL è soggetto a conseguenze disciplinari o anche penali, nel caso di comportamenti irregolari o dichiarazioni non conformi al vero

ASSE.CO. – Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro

LA PROCEDURA



I datori di lavoro che vogliono ottenere il rilascio dell'ASSE.CO. devono presentare

- apposita istanza al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro anche a mezzo del singolo consulente appositamente delegato

Sarà necessario allegare all'istanza **due dichiarazioni** di responsabilità: **una del datore di lavoro, l'altra del consulente del lavoro**

- la dichiarazione di responsabilità, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, rilasciata dal datore di lavoro ovvero dal soggetto delegato alla gestione del personale, riguarda la non commissione di illeciti in materia di lavoro minorile, tempi di lavoro, lavoro nero, sicurezza sul lavoro
- la dichiarazione di responsabilità, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del consulente del lavoro che ha ricevuto l'incarico dal datore di lavoro in ordine alla verifica della sussistenza dei requisiti per il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) ed al rispetto della contrattazione collettiva
- l'istanza potrà essere presentata o direttamente dall'interessato, oppure dal consulente del lavoro delegato

LA PROCEDURA



l'istanza potrà essere presentata o direttamente dall'interessato, oppure dal consulente del lavoro delegato

- Il consulente del lavoro deve aver ricevuto apposito incarico professionale per la verifica della sussistenza dei requisiti per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva ed al rispetto della contrattazione collettiva
- Il consulente del lavoro che ha dichiarato quanto necessario per il rilascio, deve verificare con periodicità quadrimestrale il mantenimento dei requisiti e nel caso di perdita della regolarità, lo comunicherà immediatamente al Consiglio Nazionale per l'aggiornamento dell'elenco

IL RILASCIO



- **Chi** : esclusivamente il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, anche per il tramite della Fondazione Studi
- **Quando**: entro 30 giorni dall'istanza
- **Validità**: annuale, salvo la perdita dei requisiti che ne hanno consentito l'emissione
- **Modalità**: esclusivamente telematico ed avviene attraverso la pubblicazione nell'elenco delle imprese o studi professionali in possesso dell'ASSE.CO. pubblicato sul sito dei consulenti del lavoro e del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali

Tale elenco verrà aggiornato periodicamente e comunque con cadenza almeno quindicinale e sarà consultabile liberamente da chiunque

IL CONSULENTE DEL LAVORO



- E' l'unico soggetto abilitato a svolgere tale attività
- Solo coloro che saranno abilitati a svolgere la specifica attività saranno delegati

I REQUISITI DEI CONSULENTI DEL LAVORO

- Potranno svolgere tale funzione solo i consulenti del lavoro appositamente abilitati in ossequio ai requisiti che saranno individuati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine
- Devono esercitare l'attività in forma di lavoro autonomo. Di conseguenza, saranno esclusi coloro che risultano svolgere la funzione di consulente del lavoro quali dipendenti ad esempio di associazioni di categoria, mentre nessuna preclusione sembra emergere per coloro che invece esercitano la professione in forma associata a condizione che si tratti sempre di attività di lavoro autonomo
- Il Consiglio Nazionale individuerà inoltre i percorsi formativi necessari per svolgere l'attività e che riguarderanno specificamente le procedure di asseverazione

ASSE.CO. – Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro

I VANTAGGI



Coloro che avranno ottenuto l'ASSE.CO. potranno ottenere importanti vantaggi, direttamente desumibili dalla convenzione e che possiamo definire diretti:

- **ISPEZIONI:** Limitata possibilità di essere destinatari di ispezioni in materia di lavoro. È infatti previsto che gli accessi ispettivi presso i datori di lavoro verranno svolti prioritariamente nei confronti dei datori di lavoro che non siano in possesso dell'asseverazione
- **APPALTI PRIVATI:** Ferma restando la disciplina vigente in materia di responsabilità solidale, è previsto che l'asseverazione potrà essere utilizzata nell'ambito degli appalti privati ai fini della verifica della regolarità delle imprese. Conseguentemente il personale ispettivo ne tiene conto nell'ambito di eventuali accertamenti
- **UTILIZZO DEI TERZI:** i terzi, sia pubblici che privati, possono utilizzare l'ASSE.CO. ad ogni fine ritenuto coerente con le finalità perseguite dal protocollo e riconducibili al riconoscimento della regolarità dei comportamenti del datore di lavoro in materia di lavoro e legislazione sociale

[Il Protocollo lascia aperta la possibilità di ulteriori ipotesi di utilizzo dell'ASSE.CO.](#)

RESPONSABILITA'



- I datori di lavoro e consulenti del lavoro saranno passibili di sanzioni penali nel caso di dichiarazioni non veritiere
- Trattandosi di responsabilità penale, ognuno risponderà personalmente di quanto dichiarato, senza riflessi sull'altro soggetto coinvolto
- Ciò significa, ad esempio, che nel caso di dichiarazione mendace del datore di lavoro in ordine ad esempio alla mancata occupazione di lavoratori irregolari, non potranno sortire conseguenze in capo al consulente del lavoro che avrà dato l'assenso al rilascio dell'ASSE.CO.
- I consulenti incorrono invece nelle sanzioni disciplinari previste dalla legge n.12/1979 che disciplina la professione di consulente del lavoro, che possono giungere anche alla cancellazione dall'ordine, nel caso di violazioni alla disciplina prevista ad essi attribuibili
- In ogni caso, l'eventuale mancata comunicazione al CNO della mancanza dei requisiti di regolarità che consentono la permanenza negli elenchi ai fini dell'ASSE.CO.comporta la segnalazione al CPO di iscrizione del CDL interessato al fine dell'apertura del procedimento disciplinare
- In attesa della conclusione del procedimento, al CDL è sospesa la possibilità di rilascio della dichiarazione ai fini dell'ASSE.CO.

IRPEF: DETRAZIONI LAVORATORI SUBORDINATI

**ARTICOLO 1 comma 127
Legge di Stabilità 2014**

IRPEF DETRAZIONI 2014 LAVORATORI SUBORDINATI

Art. 1, comma 127, della legge 147/2013
modifica art.13 TUIR

127. All'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, alla lettera a), le parole: «1.840 euro» sono sostituite dalle seguenti: «1.880 euro»;

b) al comma 1, le lettere b) e c) sono sostituite dalle seguenti:

«b) 978 euro, aumentata del prodotto tra 902 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 20.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 8.000 euro ma non a 28.000 euro;

c) 978 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 55.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 55.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 27.000 euro»;

c) il comma 2 è abrogato.

IRPEF DETRAZIONI 2014 LAVORATORI SUBORDINATI

E' previsto l'aumento su base annua delle detrazioni irpef per i redditi da lavoro dipendente ed assimilati ad esclusione delle pensioni

Dal periodo di imposta 2014, le detrazioni irpef sono le seguenti:

- da euro 1840 a 1880 euro se il reddito complessivo del lavoratore non supera 8 mila euro. Ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettera a) del testo unico delle imposte sui redditi D.P.R.917/1986, l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, tale ammontare non potrà invece essere minore di 1.380 euro

Rivisitazione per quelle sui redditi da 8 mila euro e fino a 55 mila euro

- 978 euro, aumentata del prodotto tra 902 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 20.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 8.000 euro ma non a 28.000 euro
- 978 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 55.000 euro. La detrazione spettante corrispondente al rapporto tra l'importo di 55.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 27.000 euro. Rimangono in tale ipotesi, le maggiorazioni previste nella misura variabile da 10 a 25 euro se il reddito sia compreso nella fascia da 23 mila a 28 mila euro annui

IRPEF DETRAZIONI 2014 LAVORATORI SUBORDINATI

E' stato abrogato il comma 2 dell'art.13 del TUIR **prevedeva**

La detrazione spettante ai sensi del comma 1, lettera c), è aumentata di un importo pari a:

- a) 10 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 23.000 euro ma non a 24.000 euro;*
- b) 20 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 25.000 euro;*
- c) 30 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 25.000 euro ma non a 26.000 euro;*
- d) 40 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 26.000 euro ma non a 27.700 euro;*
- e) 25 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 27.700 euro ma non a 28.000 euro.*

IRPEF DETRAZIONI 2014 LAVORATORI SUBORDINATI

REDDITO EURO	DIFFERENZA ANNUA 2014/2013 EURO	REDDITO EURO	DIFFERENZA ANNUA 2014/2013 EURO
7.000	40	30.000	69
10.000	93	35.000	55
12.000	146	40.000	43
15.000	226	45.000	28
20.000	169	50.000	14
25.000	101	52.000	8
27.000	47	54.000	3

A seguito dell'abrogazione della maggiorazione prevista dall'art.13, c.2 TUIR, vengono penalizzati i redditi da 23 mila a 28 mila euro per i quali era prevista una maggiorazione delle detrazioni di lavoro Dipendente di importo variabile tra i 10 e 40 euro

MODELLO 730: Controlli preventivi

ARTICOLO 1 commi da 586 a 589
Legge di Stabilità 2014

MODELLO 730 CONTROLLI PREVENTIVI

Art. 1, comma 586

586. *Al fine di contrastare l'erogazione di indebiti rimborsi dell'imposta sul reddito delle persone fisiche da parte dei sostituti d'imposta nell'ambito dell'assistenza fiscale di cui al decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, nonché di quelli di cui all'articolo 51-bis del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, l'Agenzia delle entrate, entro sei mesi dalla scadenza dei termini previsti per la trasmissione della dichiarazione di cui agli articoli 16 e 17 del regolamento di cui al decreto del Ministro delle finanze 31 maggio 1999, n. 164, ovvero dalla data della trasmissione, ove questa sia successiva alla scadenza di detti termini, effettua controlli preventivi, anche documentali, sulla spettanza delle detrazioni per carichi di famiglia in caso di rimborso complessivamente superiore a 4.000 euro, anche determinato da eccedenze d'imposta derivanti da precedenti dichiarazioni.*

MODELLO 730 CONTROLLI PREVENTIVI

Art. 1, commi 587, 588 e 589

587. *Il rimborso che risulta spettante al termine delle operazioni di controllo preventivo di cui al comma 586 è erogato dall'Agenzia delle entrate. Restano fermi i controlli previsti in materia di imposte sui redditi.*

588. *Per quanto non espressamente previsto dai commi 586 e 587, si applicano le disposizioni in materia di imposte sui redditi.*

589. *Le disposizioni di cui ai commi da 586 a 588 si applicano alle dichiarazioni presentate a partire dal 2014.*

MODELLO 730 CONTROLLI PREVENTIVI

Al fine di contrastare l'erogazione di indebiti rimborsi
nel caso di crediti superiori a 4 mila euro



- Riguarda i crediti *“in caso di rimborso complessivamente superiore a 4.000 euro, anche determinato da eccedenze d'imposta derivanti da precedenti dichiarazioni”*
- L'Agenzia delle Entrate *“effettua controlli preventivi, anche documentali, sulla spettanza delle detrazioni per carichi di famiglia”* entro sei mesi dalla scadenza dei termini previsti per la trasmissione della dichiarazione
- anche determinato da eccedenze d'imposta derivanti da precedenti dichiarazioni
- il rimborso non lo può effettuare il datore di lavoro
- il rimborso viene effettuato dall'Agenzia delle Entrate
- Si applica ai mod.730 presentati dal 2014

MODELLO 730 CONTROLLI PREVENTIVI

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE
TELEFISCO 2014 CIRC. 10/E del 14/5/2014



- Riguarda i crediti in cui risulti compilato il quadro dei familiari a carico *“in caso di rimborso complessivamente superiore a 4.000 euro, anche determinato da eccedenze d'imposta derivanti da precedenti dichiarazioni”*
Per l'Agenzia l'importo va considerato complessivamente
- Se non risulta compilato il quadro dei familiari, invece, il rimborso deve effettuarlo il sostituto di imposta
- Se il credito riportato da precedenti dichiarazioni risulta compensato con F24, si considera l'importo al netto delle compensazioni

COMPENSAZIONI DI CREDITI FISCALI

ARTICOLO 1 comma 574
Legge di Stabilità 2014

LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI

574. A decorrere dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2013, i contribuenti che, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, utilizzano in compensazione i crediti relativi alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle ritenute alla fonte [...], alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito e all'imposta regionale sulle attività produttive, per importi superiori a 15.000 euro annui, hanno l'obbligo di richiedere l'apposizione del visto di conformità di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a), del citato decreto legislativo n. 241 del 1997, relativamente alle singole dichiarazioni dalle quali emerge il credito. In alternativa la dichiarazione è sottoscritta, oltre che dai soggetti di cui all'articolo 1, comma 4, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, dai soggetti di cui all'articolo 1, comma 5, del medesimo regolamento, relativamente ai contribuenti per i quali è esercitato il controllo contabile di cui all'articolo 2409-bis del codice civile, attestante l'esecuzione dei controlli di cui all'articolo 2, comma 2, del regolamento di cui al decreto del Ministro delle finanze 31 maggio 1999, n. 164. L'infedele attestazione dell'esecuzione dei controlli di cui al precedente periodo comporta l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 39, comma 1, lettera a), primo periodo, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. In caso di ripetute violazioni, ovvero di violazioni particolarmente gravi, è effettuata apposita segnalazione agli organi competenti per l'adozione di ulteriori provvedimenti.

LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI

LE NOVITA'

- Limitazione alla compensazione libera dei crediti
- Riguarda le imposte sui redditi, le addizionali e le imposte sostitutive
- Se superano 15.000 euro, occorre il visto di conformità
- La compensazione è quella orizzontale ai sensi del D.Lgs. 241/1997 art.17
- Quindi non ci sono limiti per quella verticale
- Già esiste una simile previsione per quanto riguarda l'IVA

LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI

CAMPO DI APPLICAZIONE



IMPOSTE SUI REDDITI:

- IRPEF
- IRES
- IRAP
- Imposta sostitutiva regime dei minimi
- Cedolare secca
- Ritenute fiscali
- Addizionali regionali IRPEF
- Addizionali comunali IRPEF

**La limitazione va valutata nell'ambito della singola imposta
(Agenzia delle Entrate Telefisco 30/1/2014)**

LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI

CAMPO DI APPLICAZIONE



- “ *A decorrere dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2013* “. Riguarda quindi il credito che emergerà dalla dichiarazione relativa al periodo di imposta 2013 da presentare nel 2014
- Il credito emergente da Unico 2013 relativo al periodo di imposta 2012 è liberamente utilizzabile fino alla presentazione della nuova dichiarazione **(Agenzia delle Entrate Telefisco 30/1/2014)**

LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI

IL VISTO DI CONFORMITA'



- Alla dichiarazione deve essere apposto il visto di conformità cd. leggero
- Il controllo è quello previsto dall'articolo 2, comma 2, del decreto n. 164 del 1999

L'Agenzia delle Entrate ha precisato che i controlli sono finalizzati:

- ad evitare errori materiali e di calcolo nella determinazione degli imponibili, delle imposte e delle ritenute nonché del riporto delle eccedenze risultanti dalle precedenti dichiarazioni
- verifica della corrispondenza dei dati esposti nella dichiarazione alle risultanze delle scritture contabili e di queste ultime alla relativa documentazione
- ai fini della la correttezza formale delle dichiarazioni presentate dai contribuenti
- ai fini della regolare tenuta e conservazione delle scritture contabili obbligatorie
- la verifica non comporta valutazioni di merito ma il solo riscontro formale della loro corrispondenza in ordine all'ammontare delle componenti positive e negative relative all'attività di impresa esercitata e rilevanti ai fini delle imposte sui redditi, dell'IVA, dell'IRAP

Circolari Ministero delle Finanze n. 134/1999

Circolare Agenzia delle Entrate n.57/2009

LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI

IL VISTO DI CONFORMITA'



- Come previsto in materia di compensazioni IVA è attribuito l'attestazione dell'esecuzione dei controlli anche ai soggetti che esercitano il controllo contabile di cui all'articolo 2409-*bis del Codice Civile*

LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI

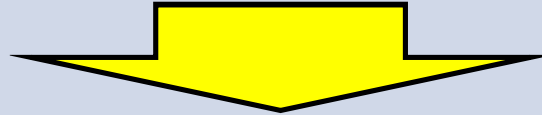
I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE TELEFISCO 2014 CIRC. 10/E del 14/5/2014



- Riguarda i crediti dichiarati per il periodo di imposta relativi al 2013 e quindi nelle dichiarazioni presentate nel 2014. Pertanto, il credito 2012 è libero fino a quando non verrà rideterminato con la dichiarazione presentata nel 2014
- E' comunque libera fin tanto che non si raggiunge il limite anche se la dichiarazione dovesse poi far emergere un credito di importo superiore a 15 mila euro
- La compensazione è possibile anche se non risulta ancora presentata la dichiarazione. In presenza di crediti superiori a 15 mila euro già utilizzati, la dichiarazione dovrà essere presentata col visto di conformità
- A differenza di quanto disposto per l'IVA, infatti, non è previsto che occorre presentare preventivamente la dichiarazione ed il credito possa essere utilizzato dal 16 del mese successivo

LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI

MEMO SULLE COMPENSAZIONI



INCREMENTO DEI LIMITI

- Dal 2014 il limite massimo della compensazione annua è stato elevato a 700 mila euro (cfr. art. 9, comma 2 D.L. 35/2013)

DEBITI A RUOLO

- Rimane la disciplina generale in materia di limitazioni alla compensabilità del credito mediante F24 per coloro che hanno debiti erariali iscritti a ruolo di importo superiore a 1.500 euro: “ *è preclusa la possibilità esercitarla in presenza di debiti per imposte erariali e relativi accessori iscritti a ruolo, se di importo superiore a 1.500 euro e per i quali sia scaduto il termine di pagamento*” La preclusione vale anche per le cartelle già notificate nel 2010 e, comunque, per tutte quelle il cui termine di pagamento sia già scaduto anteriormente al primo gennaio 2011 (cfr. art.31, comma 1, D.L. 78/2010, circ. 4/e 2011)

LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI

MEMO SULLE COMPENSAZIONI



DEBITI A RUOLO (Circ. AE n.4e/2011)

- La disposizione va interpretata nel senso che al contribuente titolare di crediti di importo superiore a quello iscritto a ruolo, non è consentito effettuare alcuna compensazione se non assolve, preventivamente, l'intero debito per il quale è scaduto il termine di pagamento, unitamente con i relativi accessori
- La disposizione chiarisce, poi, che la compensazione è vietata fino a concorrenza dell'importo dei debiti iscritti a ruolo per imposte erariali e relativi accessori (per i quali è scaduto il termine di pagamento)
- Pertanto configura un obbligo di preventiva estinzione dei debiti iscritti a ruolo e non una “*riserva indisponibile*” del credito pari all'ammontare di tali debiti
- E' possibile compensare i crediti con i debiti a ruolo (Decreto Ministero Economia e Finanze 10/2/2011) presentando il mod.F24 Accise e comunicando le modalità di attribuzione delle somme compensate ai debiti a ruolo (contestualmente in caso di presentazione F24 direttamente allo sportello del concessionario , ovvero entro 3 giorni in caso di presentazione presso Banche o poste)

LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI

MEMO SULLE COMPENSAZIONI



DEBITI A RUOLO (Circ. AE n.4e/2011)

- L'indebita compensazione è punita con una sanzione pari al 50 per cento degli importi iscritti a ruolo per imposte erariali e relativi accessori e per i quali è scaduto il termine di pagamento e non può, comunque, superare il limite del 50 per cento dell'ammontare indebitamente compensato
- La sanzione per indebita compensazione non può essere applicata finché sulla iscrizione a ruolo penda contestazione in sede giurisdizionale o amministrativa. In tale evenienza i termini per applicare la sanzione decorrono dal giorno successivo alla definizione della contestazione
- Quanto ai tributi cui fa riferimento, devono intendersi, ad esempio, le imposte dirette, l'imposta sul valore aggiunto ed le altre imposte indirette, con esclusione, quindi, dei tributi locali e dei contributi di qualsiasi natura

IRAP: DEDUZIONI 2014

ARTICOLO 1 comma 132
Legge di Stabilità 2014

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

Art. 1, comma 134, della legge 147/2013
sostituisce l'art.11 c.4 *quater* D.Lgs. 446/1997

- Dal 2014, nuova deduzione per datori di lavoro che assumono lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato
- È necessario aumentare la base occupazionale
- Spetta fino a 15 mila euro
- Spetta per tre periodi di imposta

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

DECORRENZA

- Spetta con effetto dal 1° gennaio 2014
- Riguarda le nuove assunzioni effettuate da tale data: “ *A decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2014, per i soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) ad e), che incrementano il numero di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato [...]*”
- E' previsto a regime: senza limiti temporali in ordine alle assunzioni

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

DATORI DI LAVORO

Ne hanno diritto:

- società di capitali ed enti commerciali
- società di persone ed imprese individuali
- persone fisiche, società semplici e quelle ad esse equiparate esercenti arti e professioni
- imprenditori agricoli
- enti privati, diversi dalle società, che non hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciale

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

ASSUNZIONI AGEVOLATE

- contratti a tempo indeterminato
- teoricamente rientrano anche i contratti di apprendistato, ma il costo degli apprendisti è già interamente deducibile
- contratti a tempo parziale
- trasformazioni di contratti a tempo determinato “ *realizza una nuova assunzione a tempo indeterminato potenzialmente idonea ad attribuire la deduzione per la nuova assunzione* ” (Circ. n.26 12/7/2006 Agenzia delle Entrate). In tal caso, ai fini del calcolo della effettiva deduzione spettante, dovrà essere conteggiato solo il costo sostenuto in relazione al rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed il limite massimo di deduzione spe ante dovrà essere rapportato al periodo di lavoro nell'anno in cui il rapporto di lavoro è stato intrattenuto a tempo indeterminato

Es. *contratto trasformato l'1 luglio 2014, la deduzione spetterà il primo periodo di imposta per un importo massimo di euro 7.562, ovvero rapportando 15 mila euro pro rata per 184 giorni*

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

ASSUNZIONI AGEVOLATE

In caso di distacco

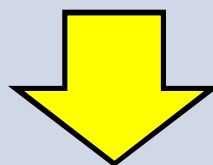
“ al fine di stabilire se sussistano i presupposti legali richiesti dalla legge è all'impresa distaccante che occorre fare riferimento. È tuttavia corretto ritenere che, nella misura in cui il personale sia, di fatto, dislocato presso il distaccatario e quest'ultimo sia tenuto a rimborsare il costo relativo al personale utilizzato, competono al distaccatario anche le deduzioni relative al cuneo fiscale, secondo il principio per cui le deduzioni “seguono il lavoratore”, sempreché anche il distaccatario rientri nell'ambito dei soggetti beneficiari

Risoluzione Agenzia delle Entrate n.235 del 10/6/2008

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

INCREMENTO OCCUPAZIONALE

E' necessario che i datori di lavoro realizzino un incremento del numero di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato rispetto al numero dei lavoratori assunti con il medesimo contratto mediamente occupati nel periodo d'imposta precedente

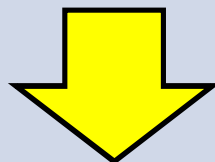


- Es. assunzione nel 2014, occorre confrontare il numero medio dei lavoratori alla fine del periodo di imposta con quelli del periodo di imposta 2013
- Se il confronto tra le due basi fa emergere un incremento, la deduzione spetta nel periodo di imposta interessato, potenzialmente per intero
- *" la sussistenza di un incremento (quindi di una differenza positiva tra consistenza di fine periodo d'imposta e media del periodo precedente) è, indipendentemente dalla sua misura, condizione necessaria per aver diritto alla deduzione per tutte le nuove assunzioni effettuate nel periodo d'imposta."* (Circ.n.7 del 13/2/2006 AE)

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

INCREMENTO OCCUPAZIONALE ANNI SUCCESSIVI ALL'ASSUNZIONE

Se nei periodi di imposta successivi a quello in cui è stata effettuata l'assunzione il numero dei lavoratori risultasse pari o inferiore a quello di costituzione del rapporto di lavoro, la deduzione decade



- La norma non specifica da quando opera la decadenza, ovvero se nel periodo di imposta nel quale viene effettuata la verifica oppure per tutto il periodo agevolato
- Se così fosse (ed appare quella più coerente col dettato normativo), la decadenza comporterebbe il recupero dell'imposta non versata per effetto della deduzione usufruita

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

INCREMENTO OCCUPAZIONALE

- Va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto
- Per le imprese di nuova costituzione non rilevano gli incrementi occupazionali derivanti dallo svolgimento di attività che assorbono anche solo in parte attività di imprese giuridicamente preesistenti, ad esclusione delle attività sottoposte a limite numerico o di superficie
- Nel caso di impresa subentrante ad altra nella gestione di un servizio pubblico, anche gestito da privati, comunque assegnata, la deducibilità del costo del personale spetta limitatamente al numero di lavoratori assunti in più rispetto a quello dell'impresa sostituita.
- enti privati diversi, dalle società, che non hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciale, la base occupazionale va individuata con riferimento al personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato impiegato nell'attività commerciale

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

INCREMENTO OCCUPAZIONALE

LE CONDIZIONI:

L'incremento va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto



Sono **società controllate** quelle:

- 1) In cui l'altra società dispone della maggioranza di voti esercitabile nell'assemblea
- 2) In cui l'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria
- 3) Che sono sotto l'influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa

Ai fini dei punti 1 e 2, si computano anche i voti spettanti a società controllate, fiduciarie e a persona interposta; non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

Sono **società collegate** le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. Si presume tale quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno 1/5 dei voti, ovvero 1/10 per le spa quotate in borsa

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

Enti privati, diversi dalle società, che non hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciale, la base occupazionale va individuata con riferimento al personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato impiegato nell'attività commerciale

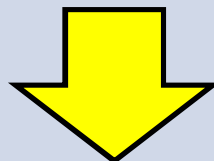


- La deduzione spetta solo con riferimento all'incremento dei lavoratori utilizzati nell'esercizio di tale attività
- In caso di lavoratori impiegati anche nell'esercizio dell'attività istituzionale si considera, sia ai fini dell'individuazione della base occupazionale di riferimento e del suo incremento, sia ai fini della deducibilità del costo, il solo personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato riferibile all'attività commerciale individuato in base all'incidenza dei ricavi e proventi commerciali rispetto al totale generale dei ricavi e proventi
- Non rilevano ai fini degli incrementi occupazionali, i trasferimenti di dipendenti dall'attività istituzionale all'attività commerciale.

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

DECADENZA

in ogni caso se il rapporto di lavoro agevolato venga risolto da una delle parti



- L'incentivo, in buona sostanza, segue il contratto, se questo cessa, l'agevolazione decade. Si ritiene dal periodo di imposta di cessazione
*" la deduzione per i soggetti assunti ad esempio nel periodo d'imposta 2005 resta confermata a condizione che la cessazione dei rapporti di lavoro avvenuta nel 2006 abbia riguardato rapporti di lavoro diversi da quelli che hanno generato nel 2005 il diritto alla deduzione. La disposizione in commento stabilisce, infatti, che la deduzione spetta per ciascun nuovo lavoratore assunto (singolo rapporto d'impiego) **ed a condizione che lo stesso rapporto d'impiego non si interrompa**. Nel caso di interruzione del singolo rapporto di lavoro la deduzione corrispondente **non potrà più** essere fruita. "* (Circ. AE n.7/2006)

IRAP NUOVA DEDUZIONE 2014

MISURA

- La deduzione spetta nella misura massima pari ad un importo annuale di 15 mila euro per ciascun nuovo dipendente assunto
- Va determinato in relazione alla durata di inizio del rapporto
- non potrà in ogni caso superare l'incremento complessivo del costo del personale classificabile nell'articolo 2425, primo comma, lettera B), numeri 9) e 14), del codice civile



- Occorre verificare alla fine del periodo di imposta la differenza tra il costo del lavoro del personale negli anni agevolati e quello dell'anno precedente, risulti almeno pari a 15 mila euro, altrimenti la deduzione spetterà ugualmente ma nella misura massima dell'incremento di costo del lavoro realizzato
- in ogni caso, la deduzione non potrà superare per ciascun lavoratore il costo del lavoro costituito da retribuzione diretta, indiretta, differita, oneri sociali, contributivi ed assicurativi ed altre spese a carico del datore di lavoro relativi al rapporto di lavoro agevolato

ASPI: RESTITUZIONE CONTRIBUTO AGGIUNTIVO

ARTICOLO 1 comma 135
Legge di Stabilità 2014

RESTITUZIONE CONTRIBUTO ASPI

ARTICOLO 1 COMMA 135



135. Con effetto dal 1° gennaio 2014 e con riferimento alle trasformazioni di contratto a tempo indeterminato decorrenti dalla predetta data, all'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, al primo periodo, le parole: **«Nei limiti delle ultime sei mensilità» sono soppresse.**

☐ 30. ~~Nei limiti delle ultime sei mensilità~~ il contributo addizionale di cui al comma 28 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

RESTITUZIONE CONTRIBUTO ASPI

ASpl e mini ASpl - ARTICOLO 2 LEGGE 92/2012

- Dal 2013 ha sostituito indennità di disoccupazione ordinaria, con requisiti ridotti, speciale edile
- A regime, nel 2017, sostituirà l'indennità di mobilità
- Rimane l'indennità di disoccupazione per i lavoratori agricoli
- Novità contributive per il finanziamento dell'assicurazione
 - Contributo ordinario
 - Contributo addizionale
 - Contributo aggiuntivo
 - Contributo sui licenziamenti

RESTITUZIONE CONTRIBUTO ASPI

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE CONTRATTI NON A TEMPO INDETERMINATO LEGGE 92/2012 articolo 2 commi 28 e 29

Contributo addizionale dell'1,4% sui contratti “*non a tempo indeterminato*” in cui è indicata una data di cessazione, da calcolarsi sulla base imponibile contributiva

SONO ESCLUSI:

- ✓ contratti per attività stagionali (D.P.R. n. 1525/1963, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai CCNL stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative)
- ✓ assunti in sostituzione di lavoratori assenti
- ✓ apprendisti
- ✓ lavoratori della pubblica amministrazione
- ✓ assunzione di lavoratori in mobilità (circ.INPS 22 marzo 2013, n.44)

MINISTERO DEL LAVORO

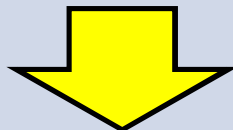
Ha chiarito che riguarda non solo contratti a termine, ma tutti i contratti diversi da lavoro a tempo indeterminato. Es. intermittente (Interpello 15/2013)

RESTITUZIONE CONTRIBUTO ASPI

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE CONTRATTI NON A TEMPO INDETERMINATO

Legge 92/2012 articolo 2 commi 28 e 29

CIRCOLARE INPS N.44/2013



- ❑ Con riferimento al contributo addizionale (1,40%) - introdotto dall'art. 2, co. 28, della legge n. 92/2012 in relazione ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato – si fa presente che sullo stesso potranno, ovviamente, operare le riduzioni contributive previste dall'ordinamento per tutte le tipologie di assunzioni a tempo determinato agevolate (es. contratti di inserimento ex D.Lgs. 276/2003, stipulati entro il 31 dicembre 2012; assunzioni di over 50 disoccupati da oltre dodici mesi o di donne, introdotte dall'articolo 4, commi 8 e 11 della legge 92/2012)

RESTITUZIONE CONTRIBUTO ASPI

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE CONTRATTI NON A TEMPO INDETERMINATO

Legge 92 articolo 2 comma 30

Possibilità di recuperare il contributo addizionale se il datore di lavoro :

- trasforma il contratto a tempo indeterminato
- assume a tempo indeterminato il lavoratore entro sei mesi

Bisogna decurtare i mesi dalla data di fine termine a quella di assunzione.

Si applica il criterio del pro rata (circ. INPS 18/12/2012 n.142)

Esempio: datore di lavoro che assume un lavoratore dopo 2 mesi dal termine del contratto a tempo determinato, potrà richiedere 2/6 dei contributi pagati negli ultimi sei mesi

Dal 2014, nel caso di trasformazione si recupera l'intero contributo ASPI pagato durante il rapporto a tempo indeterminato

RESTITUZIONE CONTRIBUTO ASPI

ASSUNZIONI ENTRO SEI MESI

ARTICOLO 1 COMMA 135 LEGGE 147/2013

135. Con effetto dal 1° gennaio 2014 e con riferimento alle trasformazioni di contratto a tempo indeterminato decorrenti dalla predetta data, all'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, al primo periodo, le parole: **«Nei limiti delle ultime sei mensilità» sono soppresse.**



ARTICOLO 2 COMMA 30 LEGGE 92/2012

30. ~~Nei limiti delle ultime sei mensilità~~ il contributo addizionale di cui al comma 28 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro **in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche** qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. **In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.**

Spetta il recupero integrale ma si applica la riduzione pro rata in relazione al periodo di intercorso tra il vecchio ed il nuovo contratto (circ. INPS n.15 del 29/1/2014)

RESTITUZIONE CONTRIBUTO ASPI

ISTRUZIONI INPS **ARTICOLO 2 COMMA 30 LEGGE 92/2012**



- Esenzione dal versamento, occorre compilare l'UniEmens come segue:

Tipo di agevolazione	Qualifica da indicare
Tempo determinato in sostituzione	A
Stagionale D.P.R. 1525/1963	T
Stagionale avvisi comuni e CCNL stipulati entro il 31/12/2011 (vale fino al 2015)	G

- Per il recupero integrale e parziale del contributo utilizzare **il codice causale "L810" – "Recupero contributo addizionale art.2, co3 L.92/2012"**.
- Il recupero avviene a decorre dal mese successivo a quello in cui si verifica la condizione

Circ. INPS n. 140 del 14/12/2012, e n.15 del 29/1/2014)

RESTITUZIONE CONTRIBUTO ASPI

Non riguarda l'apprendistato

L'articolo 2 comma 36 aggiunge lett. e) bis all'art.2, comma 2 TU

*(...) in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ... con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere **dal 1° gennaio 2013** è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari **all'1,31 per cento** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (cui aggiungere 0,30 per cento L.845/78 per formazione)*

Totale 1,61%

Non spetta la decontribuzione prevista dall'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183

Non è prevista la restituzione in caso di successiva assunzione (è un contributo strutturale)

Non produce effetti sui contributi dovuti da altre disposizioni agevolate che rimandano alla contribuzione degli apprendisti

DDL Jobs Act

Atto Senato n.1428
Presentato il 3 aprile 2014
Iniziativa governativa

D.D.L. JOBS ACT

DELEGHE DA ADOTTARE ENTRO SEI MESI

1. Delega in materia di ammortizzatori sociali
2. Delega in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive
3. Delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti
4. Delega in materia di riordino delle forme contrattuali
5. Delega in materia di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali

Delega in materia di ammortizzatori sociali

1. impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione di attività aziendale o di un ramo di essa
2. semplificazione delle procedure burocratiche, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati di concessione
3. necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro
4. revisione dei limiti di durata, rapportati ai singoli lavoratori ed alle ore complessivamente lavorabili in un periodo di tempo prolungato
5. revisione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;
6. riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo
7. revisione dell'ambito di applicazione della CIG e CIGS e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge n. 92/2012
8. coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti al fine di favorirne l'attività a beneficio delle comunità locali

Delega in materia di ammortizzatori sociali

1. **Rimodulazione ASpl**, con omogeneizzazione della disciplina della mini ASpl, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore
2. incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti
3. universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpl, con estensione ai lavoratori con contratto di cococo e con l'esclusione degli amministratori e sindaci, mediante abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite
4. introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa
5. eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpl, di una prestazione, priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori particolarmente ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti
6. **eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale**
7. **coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti al fine di favorirne l'attività a beneficio delle comunità locali**

Delega in materia di servizi per il lavoro e politiche attive

1. razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione
2. razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego ed autoimprenditorialità, con la previsione di una cornice giuridica nazionale
3. Istituzione di una Agenzia nazionale per l'occupazione partecipata da Stato, Regioni e Province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpl
4. mantenimento in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di definizione dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale
5. mantenimento in capo alle Regioni e Province autonome delle competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro
6. attivazione del soggetto che cerca lavoro al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione
7. valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate
8. completamento della semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive

Delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti

1. razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro
2. eliminazione e semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi
3. unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi, quali ad esempio gli infortuni, e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti
4. promozione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei
5. revisione del regime delle sanzioni, valorizzando gli istituti di tipo premiale, che tengano conto della natura sostanziale o formale della violazione e favoriscano la immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita
6. individuazione di modalità esclusivamente telematiche per tutti gli adempimenti di carattere burocratico e amministrativo connesso con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro
7. revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino

Delega in materia di riordino delle forme contrattuali

1. individuare e analizzare tutte le **forme contrattuali** esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, anche in funzione di eventuali interventi di semplificazione delle medesime tipologie contrattuali
2. **redazione di un testo organico** di disciplina delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro che possa anche prevedere la introduzione, eventualmente in via sperimentale, di ulteriori tipologie contrattuali espressamente volte a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, con tutele crescenti per i lavoratori coinvolti. Di conseguenza, abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative
3. introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del **compenso orario minimo**, applicabile a tutti i rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
4. previsione della possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di **lavoro accessorio** per le attività lavorative discontinue e occasionali, in tutti i settori produttivi, attraverso la **elevazione dei limiti di reddito** attualmente previsti e assicurando la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati

Delega in materia di sostegno alla maternità e alla conciliazione

1. ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici
2. **garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate**, del diritto alla prestazione assistenziale **anche in caso di mancato versamento dei contributi** da parte del datore di lavoro
3. **abolizione della detrazione per il coniuge a carico ed introduzione del *tax credit***, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito familiare
4. incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti, con l'attività lavorativa
5. favorire l'integrazione dell'offerta di servizi per la prima infanzia forniti dalle aziende nel sistema pubblico – privato dei servizi alla persona, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi

GLI STRUMENTI DEFLATIVI DEL CONTENZIOSO TRIBUTARIO

RECLAMO E MEDIAZIONE NOVITA' 2014

GLI STRUMENTI DEFLATIVI

RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

Fonte

- Art. 17-bis del D.Lgs. n. 546/1992

Prassi

- Circolare Agenzia delle Entrate n. 9/E del 19.03.2012
- Circolare Agenzia delle Entrate n.25/E del 19.06.2012
- Circolare Agenzia delle Entrate n. 33/E del 3.08.2012
- Circolare Agenzia delle Entrate n. 34/E del 6.08.2012
- Circolare Agenzia delle Entrate n.1/E del 12/02/2014
- Direttiva interna n. 29 del 29.03.2012 che la Dir. Centrale Affari Legali e Contenzioso Agenzia delle Entrate ha indirizzato alle Direzioni Regionali e alle Direzioni Provinciali

Fonte

- Corte Costituzionale - Sentenza 16 Aprile 2014, n. 98

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

NOVITA' 2014



Art.1 comma 311 Legge n.147/2013 – Legge di Stabilità 2014

- Le modifiche entrano in vigore il 2 marzo 2014 (atti notificati da tale data)
- Il reclamo diventa condizione di procedibilità del ricorso
- L'esito del procedimento rileva ai fini dei contributi previdenziali
- Nella fase del reclamo è sospesa la riscossione
- Ai fini del computo dei termini si applicano le disposizioni in materia termini processuali
- Il termine per la costituzione in giudizio, decorre trascorsi 90 giorni anche se il procedimento si è concluso negativamente prima

Sulle novità v. Circolare Agenzia delle Entrate n.1 del 12 febbraio 2014

GLI STRUMENTI DEFLATIVI **RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA**

L'ISTITUTO



- E' un istituto finalizzato alla composizione in via amministrativa la lite senza ricorrere al contenzioso tributario
- E' obbligatoria in relazione all'organo che ha emesso l'atto ed all'importo della controversia
- Sono previsti vantaggi diretti attraverso la riduzione delle sanzioni
- In giudizio, sono previsti aggravii in caso di mancato accordo

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

FINALITA



Deflazionare il contenzioso tributario

- Il reclamo è diretto prioritariamente ad ottenere in via amministrativa l'annullamento totale/parziale dell'atto impositivo
- al componimento della controversia, attraverso l'istituto della mediazione, obbligatoria solo per l'Agenzia delle Entrate con riferimento all'«*eventuale incertezza delle questioni controverse, al grado di sostenibilità della pretesa e al principio di economicità dell'azione amministrativa*» (art. 17-bis, comma 8)
- Il contribuente prima del reclamo, può tentare la definizione della potenziale lite fiscale accedendo al procedimento di accertamento con adesione

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

I VANTAGGI SECONDO L'AGENZIA



- **Per i Contribuenti**: evita i costi e le lungaggini del contenzioso
- **Per i Giudici**: la riduzione del numero dei giudizi consente di dedicare più tempo e attenzione alle cause di maggior valore
- **Per i Professionisti**: consente di tutelare gli interessi dei propri assistiti nel più breve tempo e nel miglior modo possibili
- **Per l'Amministrazione**: concorre a incrementare la qualità dei propri atti e migliora i rapporti con i contribuenti

GLI STRUMENTI DEFLATIVI **RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA**

AMBITO DI APPLICAZIONE



ATTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

- tutti gli atti suscettibili di impugnazione in giudizio
- notificati a decorrere dal 1° aprile 2012
- di valore non superiore a € 20.000
- emessi dall'Agenzia delle entrate
- non rientrano le contestazioni riguardanti gli atti (l'attività) dell'Agente della riscossione

GLI STRUMENTI DEFLATIVI **RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA**

AMBITO DI APPLICAZIONE



ATTI DEGLI UFFICI DEL TERRITORIO

L'art. 23-*quater* del DL 6 luglio 2012 n. 95 ha previsto l'incorporazione dell'Agenzia del Territorio nell'Agenzia delle Entrate a decorrere dal 1° dicembre 2012

- Circolare n. 49/T del 28 dicembre 2012
- Sono mediabili gli atti emessi dagli Uffici Provinciali–Territorio dall'1 dicembre 2012
- Non sono mediabili gli atti emessi dagli Uffici Provinciali dell'Agenzia del Territorio fino al 30 novembre 2012, ancorché notificati dopo il 1° dicembre 2012
- Sono mediabili le controversie per le quali alla data del 1° dicembre 2012 non erano ancora decorsi i novanta giorni dalla presentazione dell'istanza di rimborso all'Ufficio
- Non sono mediabili le controversie per le quali alla data del 30 novembre 2012 erano decorsi i novanta giorni dalla presentazione dell'istanza di rimborso all'Ufficio

GLI STRUMENTI DEFLATIVI

RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

AMBITO DI APPLICAZIONE



ATTI DEGLI UFFICI DEL TERRITORIO

Non tutti gli atti rientrano nella mediazione

- Ad esempio, non sono mediabili gli atti relativi alle operazioni catastali: La circolare n. 1/DF del 21 settembre 2011 - in tema di introduzione del contributo unificato nel processo tributario – ha chiarito che *“le controversie inerenti le operazioni catastali ... si configurano di valore indeterminabile”*
- È obbligatoria la mediazione qualora oggetto di contestazione sia non solo la rendita attribuita, ma anche il tributo liquidato e/o i relativi accessori ovvero le sanzioni irrogate con il medesimo atto

ATTENZIONE

Non possono formare oggetto di mediazione tributaria, i ricorsi con cui, con l'impugnazione dell'avviso di liquidazione o di accertamento emesso dal Comune, si contesti anche la rendita catastale, perché difetta il requisito della riconducibilità dell'atto impositivo alle attività dell'Agenzia delle Entrate

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

OBBLIGATORIETA'



L'istanza di mediazione è obbligatoria a pena di inammissibilità del ricorso giurisdizionale

“... chi intende proporre ricorso è tenuto preliminarmente a presentare reclamo...”
(art. 17-bis del DLGS 546/92)

Legge di Stabilità 2014 **Articolo 1 comma 611**

“ La presentazione del reclamo è condizione di procedibilità del ricorso [...] “
Le modifiche decorrono dal 2 marzo 2014 (comma 1 lett. b))

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

OBBLIGATORIETA'



Fino all'1 marzo 2014

- Se il contribuente non ha presentato l'istanza di mediazione il ricorso viene considerato inammissibile
- L'inammissibilità può essere rilevata d'ufficio in ogni stato e grado del giudizio
- Il contribuente, nei 60 giorni dalla notifica dello stesso può sostituire un ricorso proposto **senza reclamo, proponendo un nuovo ricorso contenente il reclamo**
- Il principio di "consumazione del diritto di impugnazione" opera, nel processo tributario, solo nel giudizio di appello e se quest'ultimo è stato dichiarato inammissibile dal giudice (cfr. Cass. nn. 7381/12; 15441/10; 8234/08 e n. 8182/07)

Dal 2 marzo 2014

- Se il contribuente non presenta l'istanza di mediazione il ricorso è improcedibile
- L'eccezione può essere rilevata dall'Agenzia delle Entrate
- Il presidente, se rileva l'improcedibilità, rinvia la trattazione per consentire la mediazione

(nuovo comma 2 art. 17-bis del DLGS 546/92)

GLI STRUMENTI DEFLATIVI **RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA**

OBBLIGATORIETA'



CORTE COSTITUZIONALE SENTENZA 16 APRILE 2014, N. 98



Dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 17-bis, comma 2, del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 546, nel testo originario, anteriore alla sostituzione dello stesso ad opera dell'art. 1, comma 611, lettera a), numero 1), della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge di stabilità 2014)



Improcedibilità *ex tunc*

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

LA MEDIAZIONE SOSTITUISCE LA CONCILIAZIONE GIUDIZIALE



- Per gli atti emessi dall'Agenzia delle Entrate reclamabili è **escluso il ricorso alla conciliazione giudiziale (art. 17-bis, comma 1)**
- Se la mediazione va a buon fine, le sanzioni amministrative si applicano nella misura del **40% delle somme irrogabili in rapporto all'ammontare del tributo risultante dalla mediazione (art. 17-bis, comma 8)**, e, *in ogni caso, in misura non inferiore al 40% dei minimi edittali previsti per le violazioni più gravi relative a ciascun tributo*

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

CONSEGUENZE IN GIUDIZIO IN CASO DI MANCATO ACCORDO



- La parte soccombente in giudizio, che ha rifiutato la proposta di mediazione, è condannata alla rifusione delle spese di giudizio e al pagamento del **50% delle medesime spese a titolo di rimborso delle spese sostenute nel procedimento mediazione (art. 17-bis, comma 10)**
- *il giudice tributario, al di fuori della soccombenza reciproca, può compensare in tutto o in parte le spese del giudizio se ricorrono giusti motivi, esplicitati nella motivazione della sentenza, che hanno indotto la parte soccombente a disattendere la proposta di mediazione (art. 17-bis, comma 10)*

GLI STRUMENTI DEFLATIVI

RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

STRUTTURA DELL'ATTO DI RICORSO CON RECLAMO



Il contribuente:

- redige un vero e proprio atto di **ricorso**, **eccependo tutti i motivi di illegittimità e di infondatezza dell'atto impositivo**, inserendo, dopo le richieste rivolte alla CTP e la **firma del difensore o della parte**, il **reclamo sulla base dei predetti motivi di impugnazione dell'atto impositivo**, con **facoltà di proporre una mediazione**, **rideterminando il tributo**

(art. 17-bis, comma 7)

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

ALLEGATI



La necessaria allegazione della documentazione comprovante le ragioni giuridiche e di fatto dedotte nel reclamo

- Il contribuente deve **allegare all'atto di ricorso-reclamo tutta la documentazione ivi citata a fondamento delle proprie ragioni, pena l'impossibilità dell'Agenzia delle Entrate di accogliere l'istanza (CFR: par. 2.6 della circ. n. 9/E)**
- L'Agenzia delle Entrate, tuttavia, nella direttiva n. 29/2012, precisa che ove il reclamo manchi di taluni documenti, la D.P. **dovrà invitare il contribuente a presentare gli atti e i documenti che sono ritenuti decisivi per la trattazione del reclamo e della proposta di mediazione**

La norma non prevede l'obbligo di allegazione

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

IL PROCEDIMENTO



- La struttura che gestisce il procedimento di reclamo-mediazione è l'ufficio legale della D.P. che ha emesso l'atto
- L'Agenzia delle Entrate, nella direttiva n. 29/2012, raccomanda che, in caso di errore del contribuente nell'individuare la D.P. competente a trattare il suo atto di reclamo-mediazione, la D.P. "incompetente" **deve immediatamente trasmettere l'atto a quella competente, in modo da garantire la trattazione della pratica nel rispetto dei termini di legge**

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

Assimilazione al ricorso in CTP



Il reclamo produce gli **effetti del ricorso (art. 17-bis, comma 9):**

- trascorsi **90 giorni** dalla sua presentazione senza che l'Agenzia delle Entrate abbia **notificato il provvedimento di accoglimento del reclamo** o senza che sia stata **conclusa la mediazione**
- se anteriore, dalla **data in cui il contribuente riceve il provvedimento di diniego o di accoglimento parziale del reclamo**
- Il contribuente nei 30 giorni successivi alle predette date dovrà costituirsi in giudizio depositando il ricorso presso la CTP

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

Valore della controversia (artt. 17-bis, comma 3 e 12, comma 5, del D.Lgs. n. 546/1992)



- L'art. 17-bis, al comma 3, richiama l'art. 12, comma 5, del medesimo decreto, ove si stabilisce che **«Per valore della lite si intende l'importo del tributo al netto degli interessi e delle eventuali sanzioni irrogate con l'atto impugnato; in caso di controversie relative esclusivamente alle irrogazioni di sanzioni, il valore è costituito dalla somma di queste»**

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

VALORE DELLA CONTROVERSIA
(artt. 17-bis, comma 3 e 12, comma 5, del D.Lgs. n. 546/1992)



- Deve essere **determinabile** (non è il caso, ad es., del diniego alla disapplicazione di una norma antielusiva)
- E' dato dall'ammontare del tributo **accertato nei limiti dell'impugnazione o dall'ammontare delle sanzioni pecuniarie irrogate**, se oggetto di impugnazione non è **il tributo a cui sono connesse**
- Si individua per ogni atto impositivo impugnato con il ricorso introduttivo del giudizio (ricorso cumulativo, collettivo e cumulativo)

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

L'ACCORDO DI MEDIAZIONE



L'accordo di mediazione (anche **parziale**, ma solo in casi eccezionali e ben motivati), può essere conseguito nei seguenti modi (cfr. par. 6. della circ. n. 9/E):

- se l'istanza di mediazione è contenuta nell'atto di ricorso- reclamo, completa della rideterminazione dell'ammontare dell'imposta, *«l'Ufficio può invitare il contribuente a sottoscrivere il relativo accordo di mediazione nel modo che risulti più celere ed efficace, senza bisogno di particolari formalità»*
- se l'istanza di mediazione non è contenuta nell'atto di “ricorso - reclamo”, *«l'Ufficio, quando opportuno, comunica una propria proposta di mediazione, completa della rideterminazione della pretesa tributaria», con l'indicazione del funzionario incaricato, che il contribuente può contattare per sottoscrivere l'accordo di mediazione, se intende aderire integralmente alla proposta, o per avviare un contraddittorio con l'Agenzia delle Entrate*
- l'Agenzia delle Entrate, quando non reputi opportuno o possibile un'immediata mediazione tributaria, invita il contribuente al **contraddittorio**

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

Gli elementi che deve essere valutati ai fini del conseguimento della mediazione



L'Agenzia delle Entrate, se non intende accogliere il reclamo del contribuente o in assenza di una proposta di mediazione da parte di quest'ultimo, **formula d'ufficio una proposta di mediazione, avuto riguardo (art. 17-bis, comma 8):**

- all'eventuale incertezza delle questioni controverse
- al grado di sostenibilità della pretesa
- al principio di economicità dell'azione amministrativa

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

ACCORDO DI MEDIAZIONE CHE CONFERMA L'ATTO IMPOSITIVO



- L'Agenzia delle Entrate, al par. 6.2 della circ. n. 9/E, evidenzia, alla stregua di quanto già precisato a proposito della conciliazione giudiziale nella circolare del n. 291/E del 1996, che, qualora non vi siano margini per la riduzione della pretesa, l'Autorità fiscale è legittimata a concludere un accordo di mediazione che **confermi integralmente il tributo contestato con l'atto impugnato, con conseguente beneficio della riduzione al 40% delle sanzioni irrogate**

GLI STRUMENTI DEFLATIVI

RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

NOVITA' 2014



Art.1 comma 311 Legge n.147/2013 – Legge di Stabilità 2014

- Il reclamo diventa condizione di procedibilità del ricorso ma solo dal 2 marzo 2014, quindi fino all'1 marzo, si applica il regime previgente che prevede l'inammissibilità

INAMMISSIBILITA'

Può essere rilevata anche d'ufficio in ogni stato o grado del giudizio

IMPROCEDIBILITA'

**Può essere eccepita dall'Agenzia in sede di costituzione in giudizio
In tal caso, il presidente, rinvia la trattazione per consentire la mediazione**

**Successivamente è intervenuta la Corte Costituzionale
che ha dichiarato l'illegittimità della condizione di inammissibilità (Sent. n.98/2014)**

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

NOVITA' 2014



Art.1 comma 311 Legge n.147/2013 – Legge di Stabilità 2014

L'esito del procedimento rileva ai fini dei contributi previdenziali

- Riguarda i casi in cui la base imponibile ha rilevanza ai fini contributivi (es. studi di settore per un lavoratore iscritto alla gestione commercianti)
- Sulle somme dovute a titolo di contributi previdenziali ed assistenziali non sono dovuti interessi e sanzioni

Sulle novità v. Circolare Agenzia delle Entrate n.1 del 12 febbraio 2014

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

NOVITA' 2014



Art.1 comma 311 Legge n.147/2013 – Legge di Stabilità 2014

Nella fase del reclamo è sospesa la riscossione

- Dal 2 marzo 2014 “ *La riscossione e il pagamento delle somme dovute in base all'atto oggetto di reclamo sono sospesi fino alla data dalla quale decorre il termine di cui all'articolo 22, fermo restando che in assenza di mediazione sono dovuti gli interessi previsti dalle singole leggi d'imposta. La sospensione non si applica nel caso di improcedibilità [...]*” (c.9 bis art.17 bis)
- La sospensione è generalizzata e non più regolata dalla riscossione a mezzo ruoli come previsto prima della Legge di Stabilità 2014
- La sospensione opera per 90 giorni
- Nel caso di esito negativo della mediazione, sono dovuti gli interessi
- La sospensione non si applica nel caso in cui la mediazione derivi dalla improcedibilità dichiarata dal presidente della Commissione Tributari

Sulle novità v. Circolare Agenzia delle Entrate n.1 del 12 febbraio 2014

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

NOVITA' 2014



Art.1 comma 311 Legge n.147/2013 – Legge di Stabilità 2014

Ai fini del computo dei termini si applicano le disposizioni in materia termini processuali

- Riguarda gli atti notificati dal 2 marzo 2014 e quindi non si applica per quelli per i quali a tale data non erano decorsi i termini di impugnazione
- Opera la sospensione nel periodo 1 agosto – 15 settembre
- Il termine per la costituzione in giudizio, decorre trascorsi 90 giorni anche se il procedimento si è concluso negativamente prima

Sulle novità v. Circolare Agenzia delle Entrate n.1 del 12 febbraio 2014

GLI STRUMENTI DEFLATIVI RECLAMO E MEDIAZIONE TRIBUTARIA

NOVITA' 2014



Art.1 comma 311 Legge n.147/2013 – Legge di Stabilità 2014

Cambiano dal 2 marzo 2014 i termini di costituzione in giudizio

- Il termine di 30 giorni per la costituzione in giudizio previsto dall'art.22, decorre trascorsi 90 giorni indipendentemente dall'esito della mediazione
- Prima della Legge di Stabilità, e comunque fino all'1 marzo 2014, il termine decorreva dalla data di conclusione del procedimento di mediazione e quindi dalla data di notificazione del rigetto da parte dell'Agenzia delle Entrate o di accoglimento parziale del reclamo

Sulle novità v. Circolare Agenzia delle Entrate n.1 del 12 febbraio 2014

D.L. DESTINAZIONE ITALIA

LE MODIFICHE IN MATERIA DI SANZIONI DEL LAVORO

SANZIONI D.L. DESTINAZIONE ITALIA

SANZIONI LAVORO IRREGOLARE

IPOTESI	SANZIONE
In caso di lavoro nero	➤ Aumento del 30% della sanzione ➤ E' ora fissata in un fascia da 1.950 a 15.600 euro ➤ Maggiorata di 195 euro per ogni giornata di mancata regolarizzazione ➤ E' stata anche eliminata la possibilità della diffida prevista dal D.Lgs.124/2004
In caso di lavoro con regolarizzazione tardiva	➤ Aumento del 30% della sanzione ➤ E' ora fissata in un fascia da 1.300 a 10.400 euro ➤ Maggiorata di 39 euro per ogni giornata di mancata regolarizzazione ➤ E' stata anche eliminata la possibilità della diffida prevista dal D.Lgs.124/2004 (cd. ora per allora)

SANZIONI D.L. DESTINAZIONE ITALIA

RADDOPPIATE LE SANZIONI ORARIO DI LAVORO

IPOTESI	SANZIONE
ART. 4 COMMA 2	La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario
ART. 7 COMMA 1	Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità
ART. 9 COMMA 1	Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni

SANZIONI D.L. DESTINAZIONE ITALIA

RADDOPPIATE LE SANZIONI ORARIO DI LAVORO

IPOTESI	SANZIONE
Durata media orario di lavoro ART. 4 COMMA 2 Riposo settimanale ART. 9 COMMA 1	Da 100 a 750 euro + 100% Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento da 400 a 1.500 euro + 100% Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 5 periodi di riferimento da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta + 100%
Riposo giornaliero ART. 7 COMMA 1	Da 50 a 150 euro + 100% Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 3 periodi di 24 ore, la sanzione amministrativa è da 300 a 1.000 euro + 100% Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 5 periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 900 a 1.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta + 100%

Gli esiti del procedimento ispettivo – SOSPENSIONE

IPOTESI	SANZIONE
Sospensione per lavoro irregolare In caso di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro	E' condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza del Ministero del lavoro: a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro c) il pagamento di una somma aggiuntiva pari a <u>1.950 euro</u> nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a <u>3.250 euro</u> nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

FINE

Grazie per la pazienza !