



[CIRCOLARE MENSILE]

[Giugno 2014]

FORUM LAVORO 2014



In occasione del consueto appuntamento organizzato dalla Fondazione Studi dei Consulenti Del Lavoro sono state approfondite alcune novità normative.

In particolare, sono state fornite risposte a vari quesiti con particolare riferimento alle novità introdotte dal Jobs Act, tra i quali si ritiene opportuno evidenziare:

Contratti a termine:

1. Il limite quantitativo di assunzioni a tempo determinato (20% salvo diversa previsione da parte del CCNL) viene quantificato avendo come riferimento i lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza al primo gennaio.

Sono da considerarsi escluse tutte le forme di lavoro non subordinato (es: co.co.pro).

2. Sarà l' interpretazione giurisprudenziale a determinare se il superamento del limite quantitativo di assunzioni a tempo determinato comporterà, oltre alla sanzione amministrativa, anche la trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine.

3. La sanzione amministrativa per il superamento del limite percentuale (20% salvo diversa previsione da parte del CCNL) trova immediata applicazione solamente nei confronti dei contratti a termine stipulati successivamente al 20 marzo 2014.

I contratti in essere potranno essere ricondotti entro i limiti di legge entro il 31.12.2014.

Qualora ciò non avvenga è prevista l' impossibilità di stipulare nuovi contratti a tempo determinato fino a quando il datore di lavoro non rientri nel limite percentuale

previsto.

4. La mancata informazione scritta del diritto di precedenza non è soggetta a sanzione amministrativa ma potrebbe esporre il datore di lavoro a richieste di risarcimento danni a seguito di mancato esercizio del diritto.

5. Le nuove norme troveranno applicazione solamente nei confronti dei contratti a tempo determinato stipulati dal 21 marzo 2014.

Apprendistato

1. La mancata predisposizione del piano formativo, trattandosi di inadempimento formale, è soggetta a sanzione amministrativa ma non comporta automaticamente la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

La trasformazione potrà aversi solamente in caso di mancata formazione dell'apprendista (inadempimento sostanziale).

2. Per l'apprendistato professionalizzante la durata e le modalità di erogazione della formazione ai fini dell'acquisizione delle competenze tecnico-professionali sono stabilite dai CCNL.

3. Le regioni sono obbligate a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, le modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica.

Permangono dubbi in merito alla sanzionabilità del datore di lavoro per la mancata formazione trasversale in caso di mancato adempimento dell'obbligo da parte della regione.

VARIAZIONE DEL TUR E DEL TASSO DEGLI INTERESSI DI MORA

(BCE, Comunicato stampa del 05.06.2014 - INPS, Circolare n. 54 del 02.05.2014)

La Banca Centrale Europea ha ridotto il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) portandolo allo 0,15% dal precedente 0,25%.

La variazione del tasso ha decorrenza dall' 11.06.2014 e comporterà una corrispondente riduzione dei tassi di rateazione e differimento (dal 6.50% al 6.15%) e del tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili (dal 6.00% al 5.75%) utilizzati da INPS ed INAIL.

Si ritiene altresì opportuno ricordare che l' INPS è intervenuta comunicando il nuovo tasso degli interessi di mora per il tardivo pagamento delle somme iscritte a ruolo: 5,14% in ragione annua a decorrere dall' 01.05.2014 (dall' 01.05.2013 al 30.04.2014 il tasso era pari al 5,2233%).

RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE PER LAVORATORI DIPENDENTI ED ASSIMILATI (INPS, Circolare n. 60 del 13.05.2014)

Facendo seguito alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del DL 24 aprile 2014, n. 66 recante "*Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale*" e dei successivi interventi dell' Agenzia delle Entrate, l' INPS, per quanto di sua competenza, ha precisato le modalità di recupero del bonus fiscale.

In particolare, come precisato nella comunicazione dello scorso mese di maggio, ai titolari di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati (compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative, indennità e compensi percepiti a carico di terzi dai lavoratori dipendenti per incarichi svolti in relazione a tale qualità, borse di studio, premi o sussidi per fini di studio o addestramento professionale, redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, remunerazioni dei sacerdoti, prestazioni pensionistiche e compensi per lavori socialmente utili) la cui imposta lorda sia superiore alle detrazioni da lavoro loro spettanti, è riconosciuto un credito così articolato:

- per i possessori di reddito complessivo non superiore a 24.000 euro, il bonus è pari a 640 euro;
- in caso di superamento del limite di 24.000 euro, il credito decresce fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito complessivo pari a 26.000 euro.

Per il recupero degli importi riconosciuti, il sostituto d'imposta utilizza, fino a capienza, l'ammontare globale delle ritenute disponibili in ciascun periodo di paga e, per la differenza, i contributi previdenziali dovuti per il medesimo periodo di paga.

Al riguardo, è stato istituito il codice tributo "1655" denominato "*Recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66*" che andrà esposto nella sezione "Erario" del modello F24, in corrispondenza delle somme inserite nella colonna "importi a credito compensati", con l'indicazione nel campo "rateazione/regione/prov./mese rif." e nel campo "anno di riferimento", del mese e dell'anno in cui è avvenuta l'erogazione del beneficio fiscale, rispettivamente nel formato "00MM" e "AAAA".

Trovando applicazione l'istituto della compensazione all'interno del Modello F24, i datori di lavoro ed i committenti potranno utilizzare il nuovo codice per recuperare le somme erogate anche a valere sui contributi previdenziali.

DETAZZAZIONE DEI COMPONENTI ACCESSORI ALLA RETRIBUZIONE E SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

(Ministero Del Lavoro, Decreto 14.02.2014 – Ministero Del Lavoro, Circolare n. 14 del 25.05.2014)

Sulla Gazzetta Ufficiale dello scorso 29 maggio è stato pubblicato il Decreto del Ministro del Lavoro in cui viene previsto che, per l'anno 2014, lo **sgravio**

contributivo sugli importi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale, territoriale ovvero di secondo livello potrà essere concesso entro il limite del 2,25% della retribuzione contrattuale annua di ciascun lavoratore.

Per accedere allo sgravio contributivo, i contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello devono:

- essere depositati presso le Direzioni Territoriali del Lavoro;
- prevedere erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

La fruizione dell'incentivo rimane, inoltre, subordinata al rispetto delle condizioni previste in materia di regolarità contributiva ed al rispetto della parte economica degli accordi e contratti collettivi.

Per accedere al beneficio le aziende dovranno inoltrare, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'INPS nei termini che verranno comunicati con apposito messaggio.

Nei 60 giorni successivi, l' Istituto provvederà all'ammissione delle aziende allo sgravio contributivo, dandone tempestiva comunicazione alle stesse ed agli intermediari autorizzati.

Il Ministero del Lavoro è altresì intervenuto definendo le misure attuative dell'**imposta sostitutiva del 10% applicabile a quanto corrisposto in relazione ad incrementi di produttività**.

Viene ribadito che per il 2014, l'imposta sostitutiva trova applicazione, entro il limite complessivo di €. 3.000 (al lordo dell' imposta sostitutiva ed al netto dei contributi previdenziali – nel 2013 il limite era di €. 2.500), nei confronti dei lavoratori subordinati del settore privato titolari, nell'anno 2013, di reddito da lavoro dipendente non superiore a €. 40.000 (al lordo delle somme assoggettate ad imposta sostitutiva).

Dal punto di vista operativo, sono confermate, in quanto compatibili, le disposizioni

previste lo scorso anno dal DPCM 22 gennaio 2013 nonché dagli orientamenti interpretativi contenuti nella Circolare del Ministero del Lavoro n. 15/2013 e nell' Interpello 21/2013.

Pertanto, permane la necessità che le somme corrisposte a premiare l' aumento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione siano previste da accordi collettivi di secondo livello che dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro entro 30 gg. dalla loro sottoscrizione con allegata un' autodichiarazione di conformità volta a confermare la sua corrispondenza con le condizioni stabilite dal Decreto.

Le aziende che continueranno ad applicare nel 2014, senza alcuna modifica, l' accordo depositato nello scorso anno non saranno tenute ad alcun adempimento.

Viceversa, per le aziende che non abbiano effettuato ancora alcun deposito lo stesso dovrà avvenire entro il 13 giugno (termine ordinatorio e non perentorio) ovvero rendere la sola autodichiarazione di conformità qualora sia stato effettuato il solo deposito.

Le erogazioni continueranno a dover essere ricondotte:

- ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/efficienza/innovazione espressamente indicati nel contratto di secondo livello.

Le voci retributive possono far riferimento alternativamente ai suddetti indicatori essendo sufficiente la presenza anche di solo uno di essi e, a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, possono essere collegate all' andamento del fatturato, ad una maggior soddisfazione della clientela, a minori costi di produzione a seguito dell' introduzione di nuove tecnologie, a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL, a premi di rendimento o produttività, a quote di retribuzione e relative maggiorazioni in funzione di particolari sistemi orari adottati in azienda (ciclo continuo, banca ore, indennità di reperibilità, di turno o di presenza), ecc.;

- a voci retributive che remunerano prestazioni lavorative in almeno tre delle seguenti aree di intervento: a) organizzazione dell' orario di lavoro volto a

migliorare l' utilizzo degli impianti e la flessibilità della produzione; b) utilizzo flessibile dei periodi feriali per la parte eccedente quanto previsto dalle norme vigenti (due settimane); c) adozione di misure dirette a facilitare l' attivazione di strumenti informatici; d) fungibilità delle mansioni ed integrazione delle competenze.

Le due sopraindicate nozioni di retribuzione di produttività possono coesistere all' interno del medesimo contratto di secondo livello essendo pertanto possibile dare esecuzione ad una oppure ad entrambe le fattispecie.

In particolare, il Ministero del Lavoro, nel ribadire che le misure adottate dovranno essere caratterizzate da una diversità rispetto al passato, chiarisce che la verifica deve essere effettuata rispetto alla realtà aziendale antecedente alla sottoscrizione degli accordi del 2013.

Pertanto, le misure che hanno consentito nel 2013 l' incremento della produttività potranno garantire anche nel 2014 l' applicazione delle misure agevolative.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

**(Corte di Cassazione, Sez. Penale, sentenza n. 3705 del 28.01.2014 -
Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 5730 del 12.03.2014,
6222 del 18.03.2014, 6845 del 24.03.2014)**



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- lo stato di insolvenza non libera il sostituto dalla responsabilità penale per omesso versamento delle ritenute previdenziali, dovendo questi adempiere al proprio obbligo di corrispondere le ritenute all'Inps, così come adempie a quello di pagare le retribuzioni di cui le ritenute stesse sono, del resto, parte. Si è,

perciò, ritenuto che anche il sopravvenuto fallimento del datore di lavoro non è sufficiente a scriminare il precedente omesso versamento delle ritenute, essendo obbligo del sostituto quello di ripartire le risorse esistenti all'atto della corresponsione delle retribuzioni in modo da poter adempiere al proprio obbligo, anche se ciò dovesse comportare l'impossibilità di pagare i compensi nel loro intero ammontare.

- Le espressioni ingiuriose ed offensive utilizzate dal dipendente nei confronti del proprio datore di lavoro integrano certamente un illecito disciplinare (ponendosi in contrasto con gli obblighi imposti a carico del lavoratore dalla normativa legale e contrattuale) ma, sul piano della qualificazione giuridica, le stesse posso non integrare la nozione legale di giusta causa nell' eventualità che il comportamento del lavoratore sia stato determinato da una reazione istintiva ad un illegittimo provvedimento datoriale (nella fattispecie non finalizzato a perseguire oggettive esigenze aziendali ma ad impedire l' assunzione di importanti incarichi sindacali).
- Il datore di lavoro non può irrogare un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo applicabile in relazione ad una determinata infrazione.
- Il termine perentorio di decadenza di 60 giorni, fissato per l' impugnazione del licenziamento, decorre dal momento in cui la dichiarazione di licenziamento è pervenuta all'indirizzo del lavoratore, salva la dimostrazione, da parte del medesimo, che egli, senza sua colpa, fosse impossibilitato ad averne conoscenza.
- Il licenziamento, come negozio unilaterale recettizio, si perfeziona nel momento in cui la manifestazione di volontà del datore di lavoro giunge a conoscenza del lavoratore, anche se la risoluzione del rapporto di lavoro viene differita ad un momento successivo, con la conseguenza che il termine di decadenza di sessanta giorni per l' impugnazione del licenziamento decorre dalla comunicazione del licenziamento e non già dalla data di effettiva cessazione del

rapporto.

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE DEL LAVORATORE TITOLARE DI PRESTAZIONI DI SOSTEGNO AL REDDITO (AMMORTIZZATORI SOCIALI) (INPS, Circolare n. 57 del 06.05.2014)

L' INPS è intervenuta per fornire chiarimenti in merito alle modifiche introdotte dal DL 76/2013 relativamente agli obblighi informativi posti a carico dei lavoratori che svolgano attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo percezione di indennità di sostegno al reddito.

Infatti, le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro relative all' instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e alcune tipologie di lavoro autonomo (in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto), di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, nonché nei casi di tirocini di formazione e di orientamento e di ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata, sono oggi gestite dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali tramite il sistema informatico per le comunicazioni obbligatorie (mod. "UNILAV") e sono successivamente acquisite nelle procedure INPS.

All' interno di questo contesto, il DL 76/2013, nel prevedere che tale comunicazione ha la funzione di assolvere a qualsiasi obbligo informativo ulteriore eventualmente connesso (anche indirettamente) al rapporto di lavoro, in omaggio al principio della "pluriefficacia della comunicazione", ha sancito che non trova più applicazione (almeno con riferimento alle tipologie lavorative oggetto della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto) l'obbligo imposto al prestatore di lavoro di comunicare all'INPS lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga ovvero durante la fruizione dell'indennità di mobilità, compresa quella in deroga.

Viene altresì ribadito che, in caso di rioccupazione con un rapporto di lavoro

subordinato, la comunicazione obbligatoria effettuata dal datore di lavoro è sufficiente a determinare la sospensione dell'indennità di disoccupazione ASpl e miniASpl (relativamente, invece, alla ripresa del lavoro con un rapporto di collaborazione in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, è previsto, a pena di decadenza dalla prestazione, l'obbligo del lavoratore di informare l'INPS, entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che si prevede di trarre dall'attività medesima).

Pertanto, in presenza della preventiva comunicazione obbligatoria del datore di lavoro di inizio attività lavorativa (mod. "UNILAV"), l'Istituto deve sospendere il trattamento di integrazione salariale ordinaria, straordinaria, in deroga, l'indennità di mobilità ordinaria o in deroga, i trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia, l'indennità di disoccupazione ASpl e miniASpl, senza procedere alla dichiarazione di decadenza dal diritto (nel caso di corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità, l'Istituto non procederà alla richiesta degli interessi sulla somma da restituire).

NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

(Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 57/E del 30.05.2014 - INPS, Messaggio n. 18092 del 08.11.2013 – INAIL, Circolari nn. 26 del 09.05.2014 e 28 del 23.05.2014 - INAIL, Nota n. 3413 del 05.05.2014)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- l' Agenzia delle Entrate è intervenuta prorogando:
 - al 16 giugno il termine di presentazione del modello 730 a un Caf o a un intermediario abilitato;
 - al 24 giugno il termine di consegna dei risultati all' assistito;
 - all' 8 luglio il termine di trasmissione delle dichiarazioni elaborate all' Agenzia delle Entrate da parte dei Caf o degli intermediari abilitati.

- l' INPS ha fornito indicazioni in merito al recupero delle quote di TFR maturate durante il contratto di solidarietà stipulato da aziende soggette a CIGS.
- l' INAIL ha fornito indicazioni in merito:
 - all' aumento nella misura del 7,57% delle indennità dovute dall' INAIL ad indennizzo del danno biologico;
 - alla fruizione dello sgravio previsto per l' assunzione di donne e di ultracinquantenni;
 - alle prestazioni economiche riconosciute ai lavoratori con part-time verticale ciclico durante i periodi di pausa contrattuale.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.04.2014 al 14.05.2014. Il coefficiente è pari a 0,710084%.

LO STUDIO

Il servizio circolari è prodotto da Zucchetti spa

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.