

STUDIO PERINETTO LORENZO

DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

CODICE FISCALE PRN LNZ 51P14 L219F - PARTITA I.V.A. 01507470019
10121 - TORINO - CORSO MATTEOTTI, 44 - TEL. 011 5623588 (3 LINEE R.A.) - FAX 011 5624225

Torino, lì 02 luglio 2013

Circolare n. 5/2013

Oggetto: novità in ambito fiscale e giuslavoristico.

PARTE 1 (AREA FISCALE)

Novità in materia di fisco/riscossione, sull'edilizia e le imprese (DL 69/2013 cd. "decreto fare")

Venerdì 21 giugno u.s. è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 69 del 2013, recante "Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia", meglio conosciuto come il c.d. Decreto Fare.

Tra le principali novità, segnaliamo quelle di maggiore impatto:

1.1. Fisco e riscossione:

- è stato varato il divieto di pignoramento, da parte di Equitalia, sulla prima casa, ad eccezione dei casi in cui l'immobile sia di lusso o comunque classificato nelle categorie catastali A/8 e A/9 (ville e castelli); negli altri casi l'esecuzione forzata è consentita per debiti superiori a 120.000,00 euro (il limite precedente era di 20.000,00 euro);
- la dilazione di pagamento all'agente della riscossione Equitalia è stata aumentata dalle 72 rate mensili previste in precedenza fino ad un massimo di 120, a condizione che venga accertata una grave situazione di difficoltà del contribuente non dovuta a sue responsabilità e legata alla crisi economica tale da rendere impossibile il rispetto del piano di pagamento ordinario. Inoltre il numero di rate non pagate che determinano la decadenza dell'accordo di rateizzazione è aumentato ad 8, anche non consecutive (fino ad oggi il numero delle rate in questione era di 2);
- in relazione ai versamenti IVA è stata abolita la responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore.

1.2. Edilizia:

- viene introdotto il silenzio assenso per il permesso di costruire. La concessione con provvedimento espresso (quindi senza silenzio assenso) viene riservata ai soli casi in cui l'immobile oggetto dell'intervento sia sottoposto a vincoli paesaggistici, culturali o ambientali. Il provvedimento di diniego va trasmesso al richiedente entro 5 giorni da parte del responsabile del procedimento. Per la segnalazione certificata di inizio attività (SCIA), l'interessato può, prima della presentazione della segnalazione, chiedere allo sportello unico di provvedere all'acquisizione di tutti gli atti di assenso;
- per i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) si potrà acquisire in via informatica e avrà una validità di 180 giorni.

1.3. Impresa:

- è stato potenziato il Fondo Centrale di Garanzia, nell'ottica di consentire l'accesso a una platea molto più ampia di piccole e medie imprese. A questo scopo, in particolare, è stata disposta la revisione dei criteri di accesso per il rilascio della garanzia ed è stato programmato un cospicuo rifinanziamento, in sede di Legge di Stabilità, che consentirà di attivare credito aggiuntivo per circa 50 miliardi;
- le piccole e medie imprese potranno accedere a finanziamenti a tasso agevolato per l'acquisto di macchinari, impianti e attrezzature nuovi di fabbrica ad uso produttivo. I finanziamenti saranno concessi entro il 31 dicembre 2016 da banche convenzionate ed avranno durata massima di 5 anni per un valore non superiore a 2 milioni di euro per ciascuna impresa;

- tutti gli atti normativi del governo e i regolamenti che introducono oneri, cioè adempimenti burocratici a carico di cittadini e imprese, avranno efficacia a partire da due date prestabilite: il 1° gennaio e il 1° luglio.

Segnaliamo infine che, a decorrere dal 26 giugno c.a., è stato disposto l'aumento degli importi delle marche da bollo per finanziare la ricostruzione nelle aree terremotate in Abruzzo. I nuovi importi saranno di euro 2 (in precedenza euro 1,81) e di euro 16 euro (in precedenza euro 14,62).

PARTE 2 (AREA GIUSLAVORISTICA)

Novità in materia di rapporti di lavoro ed incentivi all'occupazione (DL n. 76 del 28/06/2013)

Il 28 giugno 2013 è entrato in vigore il DL n. 76, il quale prevede sostanziali modifiche in termini di flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro e agevolazioni per l'assunzione e/o stabilizzazione di giovani che non abbiano ancora compiuto i 30 anni di età.

2.1. Tempo determinato – modifiche al D.Lgs 368/2001.

Aumenta la flessibilità nel ricorso ai contratti a tempo determinato. Sono infatti intervenute rilevanti modifiche sui contratti "acausali", ovvero la tipologia di contratto a termine introdotta dalla Riforma Fornero in virtù della quale è possibile stipulare un primo contratto a tempo determinato, per una sola volta nel corso della vita lavorativa tra i medesimi datore di lavoro e lavoratore, della durata massima di 12 mesi e senza alcuna possibilità di proroga.

Elemento fondamentale dei contratti acausali era costituito dal fatto che i 12 mesi non costituivano una franchigia, pertanto anche stipulando un contratto a tempo determinato acausale della durata ipotetica di 6 mesi, non era possibile alcuna proroga.

Il nuovo DL è intervenuto in tale senso. È stata infatti inserita la possibilità di prorogare, per una sola volta, il contratto a tempo determinato acausale nel limite della durata massima di 12 mesi. Sarà pertanto possibile stipulare, ad esempio, un primo contratto a tempo determinato acausale della durata di 6 mesi ed al termine prorogarlo di ulteriori 6.

Un'altra novità di particolare rilevanza consiste nella riduzione dei cd. "tempi di attesa" tra due contratti a tempo determinato. I 60 e 90 giorni introdotti dalla Riforma Fornero sono stati infatti riportati a 10 giorni per i contratti di durata iniziale di 6 mesi e 20 giorni per quelli di durata superiore.

Da una prima lettura del Testo di Legge sembrerebbe evincersi l'esclusione delle aziende stagionali da tale "nuovo" limite. Se così sarà confermato da successive delucidazioni, tali aziende potranno stipulare contratti a termine senza dover osservare un solo giorno di sosta tra un contratto a termine e l'altro.

2.2. Lavoro intermittente.

Importanti novità anche per quanto riguarda il contratto di lavoro intermittente o a chiamata. È stato infatti inserito un limite al numero di prestazioni che il lavoratore potrà effettuare affinché il rapporto di lavoro non venga convertito a tempo pieno ed indeterminato.

Tale limite consiste in 400 giornate di prestazione nell'arco di un triennio a partire dalla data di assunzione. Per giornata lavorata si intende la prestazione eseguita, indipendentemente dalla durata oraria della stessa.

All'introduzione di questo vincolo si affianca un alleggerimento del regime sanzionatorio per le omesse comunicazioni preventive e quelle di mancata prestazione. L'importo della sanzione rimane invariato (da € 400,00 ad € 2.400,00), viene tuttavia introdotta l'esclusione dalla sanzione in tutti quei casi in cui, dagli adempimenti contributivi precedentemente assolti, non sia riscontrabile l'intento elusivo da parte del datore di lavoro.

È stata pertanto rimossa la c.d. sanzione "secca" per la singola omissione, deve essere riscontrabile l'utilizzo del contratto a chiamata con intento elusivo delle norme in materia giuslavoristica.

2.3. Contratto a progetto.

Il nuovo Decreto Lavoro ha reso maggiormente applicabile il contratto a progetto. È stato infatti specificato che i caratteri di mera esecutività e ripetitività dei compiti del collaboratore debbono essere presenti entrambi contemporaneamente affinché il rapporto di lavoro sia configurabile in lavoro subordinato.

Pur rimanendo invariati tutti gli altri stringenti vincoli introdotti dalla Riforma Fornero, la possibilità di attivare un progetto che preveda anche mansioni esecutive o ripetitive potrebbe comportarne una maggiore applicabilità.

È stato infine chiarito che la descrizione del progetto specifico debba risultare in forma scritta ai fini della regolarità e legittimità del contratto (*ab substantiam*). Fino ad ora il progetto in forma scritta era necessario ai soli fini della prova (*ab probationem*).

2.4. Prestazioni di lavoro occasionale accessorio (voucher).

È stato definitivamente fugato il dubbio circa il vincolo dell'accessorietà della mansione per la legittimità dell'utilizzo del lavoro accessorio. Il Decreto ha infatti chiarito che i voucher sono utilizzabili per qualsiasi tipo di prestazione, anche coincidente con l'attività principale dell'azienda, purchè i compensi percepiti dal prestatore, per la totalità dei committenti, non superino i 5.000,00 euro nell'arco dell'anno solare¹.

All'interno di tale primo vincolo economico se ne configura un secondo. Qualora la prestazione di lavoro occasionale accessorio sia svolta a beneficio di un imprenditore commerciale o di un professionista, affinché tale attività possa essere considerata occasionale e retribuita con i voucher non dovrà dare luogo a compensi superiori a 2.000,00 euro per anno solare per singolo committente.

2.5. Istituto della convalida delle dimissioni – estensione dell'ambito di applicazione rispetto a L. 92/2012 (Riforma Fornero).

In antitesi con la ratio del DL n. 76/2013 in direzione di una maggiore flessibilità, è stato esteso l'ambito di applicazione dell'istituto della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali.

A far data dall'entrata in vigore del Decreto, infatti, sono soggette a convalida (o quantomeno all'invito alla convalida da parte del datore di lavoro) le dimissioni e le risoluzioni consensuali rispettivamente rassegnate e sottoscritte dai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, e dagli associati in partecipazione. La disciplina è di fatto estesa a tutte le forme di parasubordinazione attualmente previste dalla legge.

2.6. Incentivi all'assunzione e stabilizzazione di giovani under 30 e di lavoratori disoccupati.

Il Decreto Legge n. 76/2013 ha introdotto un contributo per le aziende che assumono a tempo indeterminato uno o più lavoratori che non abbiano ancora compiuto i 30 anni di età (29 anni e 364 giorni). Tale contributo viene concesso, nel limite delle risorse stanziare, per ogni lavoratore assunto a far data dall'entrata in vigore del Decreto e fino al 30 giugno 2015, ed ammonta ad un terzo della retribuzione lorda mensile del lavoratore, fino ad un massimo di euro 650,00 mensili.

In aggiunta al requisito anagrafico la persona da assumere non deve avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, oppure non avere un diploma di scuola media superiore oppure vivere solo con una o più persone a carico.

Per soggetto senza un impiego regolarmente retribuito si intende chi negli ultimi sei mesi non abbia intrapreso attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, oppure chi negli ultimi sei mesi abbia svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata da cui abbia ricavato un compenso inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (attualmente stabilito in euro 8.000,00 per i parasubordinati ed in euro 4.800,00 per gli autonomi).

La nuova assunzione, inoltre, deve determinare un incremento occupazionale rispetto al numero medio di occupati nei dodici mesi precedenti.

A fronte di tali requisiti lo sgravio contributivo viene concesso per 18 mesi.

Se invece si provvede a stabilizzare un contratto a termine, il contributo viene erogato per 12 mesi. L'azienda tuttavia, oltre a stabilizzare il lavoratore in oggetto, al fine di ottenere il contributo deve provvedere ad assumerne un altro affinché si determini l'incremento occupazionale richiesto dal DL.

Le modalità di accesso all'incentivo saranno definite dall'INPS entro 60 giorni dall'entrata in vigore del Decreto stesso (ovvero a partire dal 28 giugno 2013) e le domande saranno ammesse sulla base della data di assunzione più vecchia.

¹ Il limite di 5.000,00 euro è ridotto a 3.000,00 per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

Il DL n. 76/2013 ha previsto un ulteriore incentivo per le aziende che assumano a tempo indeterminato lavoratori che percepiscano l'indennità ASpl. Tale bonus consiste nel 50% dell'indennità che il lavoratore avrebbe continuato a percepire qualora non fosse stato assunto.

Per avere accesso a tale beneficio è necessario che il datore di lavoro non fosse obbligato da disposizioni di legge ad effettuare tale assunzione (ad esempio la riassunzione dello stesso lavoratore nei 6 mesi dal suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in quanto vigente l'obbligo del rispetto del diritto di precedenza previsto dalla legge).

Anche per questo incentivo occorrerà attendere le modalità operative da parte dell'INPS.

Sono esclusi dal beneficio quei datori di lavoro che assumono un lavoratore proveniente da un'azienda con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con la propria. Il DL ha introdotto in proposito l'obbligo per il datore di lavoro che assume, di fornire una dichiarazione di responsabilità a conferma dell'insussistenza delle cause ostative all'accesso al beneficio.

Lo Studio rimane a completa disposizione per qualsiasi chiarimento ed aggiornamento sull'evoluzione della normativa. Nel contempo, con l'occasione, porgo i miei più cordiali saluti.

Lorenzo Perinetti