

Rassegna sindacale e previdenziale dell'1 luglio 2014

a cura di Massimo Pipino

- 1) Decreto Legge n. 66/2014 convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89 – Bonus IRPEF di 80 euro – ricapitolazione complessiva
- 2) Decreto Legge n. 34/2014 convertito in Legge n. 78/2014 – Nuove disposizioni in materia di contratto a termine e di apprendistato - DURC
- 3) INPS – Circolare n. 78 del 17 giugno 2014: decontribuzione sui premi di risultato erogati nel 2013
- 4) Autotrasporto – Carta Qualificazione Conducente (CQC): conseguimento di patente di guida e qualificazione CQC
- 5) INAIL – Rivalutazione delle prestazioni economiche dal 1° luglio 2014: Determina del Presidente 14 aprile 2014, n. 102
- 6) Modulistica per la notifica all'ASL a seguito di intervento edilizio
- 7) Decreto Semplificazioni: standardizzazione della modulistica e processo telematico
- 8) INAIL - Circolare n. 28/2014: agevolazioni contributive e riforma del lavoro
- 9) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: interpello 14/14 - articolo 11, comma 2 della Legge n. 223/91 – Criteri applicativi
- 10) INPS - messaggio n. 5430/2014: dopo il 18 agosto i lavoratori autonomi comunicheranno la rioccupazione via web
- 11) È stato sospeso il contributo al fondo di solidarietà nell'industria turistica
- 12) Consorzi agrari: è stato sottoscritto l'accordo da sottoporre alla verifica da parte dei lavoratori
- 13) INPS: ricostituite le pensioni con effetto a partire dalla rata di luglio 2014
- 14) Decreto Legge n. 66/2014 convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89 : la Fondazione Studi CdL risolve alcuni dubbi sorti in riferimento alle modalità di recupero da parte del sostituto di imposta
- 15) INPS - circolare n. 79 del 24/06/2014 : termini di liquidazione del TFS o TFR del personale in esubero
- 16) È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto ministeriale di istituzione del Fondo di Solidarietà Residuale
- 17) Agenzia delle Entrate - Risoluzione n. 66 del 23 giugno 2014: istituita la causale contributo finanziamento E.bi.N
- 18) INPS messaggio n. 4530/2014 - ASpI e mini-AspI: è disponibile la nuova procedura telematica per l'inoltro delle istanze di disoccupazione ASpI e mini-AspI
- 19) Decreto Legge n. 66/2014 convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89 – Bonus IRPEF di 80 euro: calcolo dell'importo per cambio attività
- 20) INPS - Messaggio n. 5409 del 17 giugno 2014: ripristinato l'obbligo contributivo ordinario

dello 0,50% in favore del Fondo di solidarietà per i dipendenti del credito

21) Agenzia delle Entrate - circolare 18/E del 24 giugno 2014: ulteriori istruzioni in materia di fatturazione elettronica

22) Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2014: pubblicato il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 91, recante disposizioni urgenti per il settore agricolo, il rilancio e lo sviluppo delle imprese

Le principali scadenze previdenziali di Luglio 2014

Lunedì 7

INPS – Versamento contributi INPS artigiani e commercianti con studi (saldo e I acconto)

INPS – Versamento contributi INPS Gestione Separata Lavoratori autonomi con studi (saldo e I acconto)

Giovedì 10

FONDO A. PASTORE – Versamento contributi

FONDO M. BESUSSO – Versamento contributi

FONDO M. NEGRI – Versamento contributi

LAVORATORI DOMESTICI – Versamento contributi

Martedì 15

SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO – Denuncia infortuni settore estrattivo

Mercoledì 16

CADIPROF – Versamento contributi

CONSORZI DI BONIFICA – Versamento contributi fondo quiescenza dipendenti consorziali fissi

INPGI – Denuncia e versamento contributi lavoro dipendenti

INPS – Versamento contributi Gestione Separata

INPS - Versamento contributi lavoro dipendente

INPS – Versamento contributi coltivatori diretti, coloni e mezzadri

INPS – Versamento contributi mensili

INPS – Versamento contributi pescatori autonomi

ARTIGIANI E COMMERCianti SENZA STUDI – Maggiorazione contributiva

PROFESSIONISTI SENZA STUDI – Maggiorazione contributiva

INPS – Versamento contributi TFR al Fondo di tesoreria

INPS EX-ENPALS – Imposta sugli intrattenimenti

INPS EX-ENPALS – Versamento contributi mensili

LIBRO UNICO DEL LAVORO – Registrazione (Scadenza prorogata fino a fine mese, ai sensi dell'articolo 40, comma 4, Legge 214, di conversione al Decreto Legge 201/2011)

Domenica 20 (Scadenza prorogata a Lunedì 21 Luglio)

CASAGIT - Denuncia e versamento contributi

FPI - Denuncia e versamento contributi

PREVINDAI – Versamento contributi

PREVINDAPI – Versamento contributi

Venerdì 25

ENPAIA – Denuncia e versamento contributi

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

INPS - Richiesta di autorizzazione per Cig/Cigs
INPS EX-ENPALS - Denuncia contributiva mensile unificata

Giovedì 31

INPS – Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale)
INPS – Presentazione modello “Dm Ag-Unico”

1) Decreto Legge n. 66/2014 convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89 – Bonus IRPEF di 80 euro – ricapitolazione complessiva

Sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 143 del 23 giugno 2014 è stata pubblicata la Legge di conversione del Decreto Legge 24 aprile 2014 n. 66 recante “*Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale*”, in vigore dalla medesima data del 24 aprile 2014. Per quanto qui rileva il provvedimento, al fine di ridurre nell’immediato la pressione fiscale e contributiva sul lavoro, all’articolo 1, rubricato “*Riduzione del cuneo fiscale per lavoratori dipendenti e assimilati*”, aggiungendo il nuovo comma 1-bis all’articolo 13 del D.P.R. n. 917/1986 – TUIR -, riconosce, per il solo anno 2014, a favore dei titolari di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, la cui imposta lorda, determinata su detti redditi, sia di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro loro spettanti, un credito (bonus) IRPEF:

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

Non si tratta dunque di una nuova detrazione operata su quanto dovuto dal contribuente a titolo IRPEF, ma di un credito d'imposta che viene riconosciuto, in presenza di taluni requisiti, ai titolari di redditi di lavoro dipendente o assimilati. L’Agenzia delle Entrate, con la sua Circolare n. 8 del 28 aprile 2014, ha provveduto a fornire i primi chiarimenti operativi cui i datori di lavoro, in qualità di sostituti di imposta, si devono attenere per l’erogazione del credito in commento. Di seguito si illustrano i punti di principale interesse con un particolare riguardo per le imprese del settore edile.

Soggetti beneficiari del credito

Per la maturazione del diritto al credito IRPEF, il Decreto Legge in commento prevede che in capo al beneficiario del credito medesimo siano verificati tutti i seguenti presupposti:

1. il destinatario del credito deve aver percepito un reddito, anche solo in parte, di lavoro dipendente o assimilato;
2. dopo aver apportato le detrazioni per lavoro deve sussistere, in capo al destinatario del credito, un’imposta IRPEF a debito;
3. l’importo del reddito complessivo del beneficiario del credito non deve essere superiore a 26.000 euro.

In base al primo requisito possono godere del credito i soli soggetti che, nel corso del periodo di imposta 2014, percepiscono – anche – redditi di lavoro dipendente o altro reddito assimilato al lavoratore dipendente. In pratica possono beneficiare del credito i lavoratori dipendenti e gli assimilati, come i collaboratori coordinati (sia a progetto che continuativi nonché gli amministratori). Più precisamente, così come è stato chiarito dall’Agenzia delle Entrate nella circolare n. 8/2014 e per quanto interessa le imprese edili, potenziali beneficiari del credito sono innanzitutto i contribuenti il cui reddito complessivo è formato:

- dai redditi di lavoro dipendente di cui all’articolo 49, comma 1, del TUIR;
- dai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all’articolo 50, comma 1, del TUIR,

di seguito specificati:

- a) compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative (lettera a);
- b) redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (lettera c-bis).

Sono dunque esclusi dal beneficio in commento i titolari di redditi professionali ed i titolari di redditi da lavoro autonomo (ad esempio sono esclusi i titolari di partita IVA). Si segnala che il credito, ricorrendo gli altri presupposti, spetta anche a favore dei lavoratori dipendenti e degli assimilati che siano titolari anche di altre tipologie di reddito oltre a quelle di lavoro dipendente e assimilato (così, a titolo esemplificativo, il credito spetta al lavoratore dipendente che svolga anche lavoro autonomo e sia quindi titolare del corrispondente reddito).

Il secondo requisito prevede che il credito è da riconoscersi solo quando, dopo l'applicazione delle sole detrazioni da lavoro dipendente di cui all'articolo 13, comma 1, del TUIR, residui una imposta IRPEF lorda dovuta dal lavoratore dipendente o assimilato beneficiario del credito. Non rileva che l'imposta IRPEF venga azzerata per l'applicazione di ulteriori detrazioni (ad esempio, per coniuge e/o figli e/o altri familiari a carico) ovvero per il riconoscimento di spese detraibili, come ad esempio quelle sanitarie. In questi casi, nonostante il lavoratore dipendente o assimilato non debba versare alcuna imposta IRPEF, il credito è comunque da riconoscersi. Tale previsione (sussistenza di una imposta IRPEF lorda dopo l'applicazione delle sole detrazioni da lavoro dipendente) comporta che il credito non spetta ai lavoratori dipendenti o assimilati che sono titolari di un reddito complessivo fino a 8.000 euro, per i quali, di norma, la detrazione per i redditi di lavoro dipendente azzerava l'IRPEF dovuta.

Il terzo requisito prevede che per aver diritto al credito è necessario che il lavoratore dipendente o assimilato sia titolare di un reddito complessivo, per l'anno d'imposta 2014, non superiore a 26.000 euro.

Per quanto detto sopra, tale reddito complessivo è la somma tra il reddito di lavoro dipendente o assimilato ed eventuali altri redditi percepiti dal lavoratore. Nella determinazione del reddito complessivo non si deve tener conto dei redditi soggetti a tassazione separata (dunque, ad esempio, del Trattamento di Fine Rapporto o degli anticipi dello stesso) e neppure delle somme corrisposte a titolo di premi di produzione quando sono sottoposte alla tassazione agevolata del 10%. Per espressa disposizione normativa, il credito in commento eventualmente erogato non concorre alla determinazione del reddito complessivo del lavoratore. L'Agenzia delle Entrate ha rammentato che:

- il reddito complessivo rilevante ai fini in esame è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze;
- il credito *“non concorre alla formazione del reddito”* e, quindi, le somme incassate a tale titolo non sono imponibili ai fini delle imposte sui redditi, comprese le relative addizionali regionale e comunale. Non costituendo retribuzione per il percettore, i crediti non incidono sul calcolo dell'imposta regionale sulle attività produttive – IRAP – dei soggetti eroganti.

Per quanto detto sono esclusi dal credito:

i contribuenti il cui reddito complessivo non è formato dai redditi specificati dal comma 1-bis, ossia redditi di lavoro dipendente o assimilato;

- i contribuenti che non hanno un'imposta IRPEF lorda generata da redditi specificati al comma 1-bis superiore alle detrazioni per lavoro dipendente e assimilati, spettanti in base all'art. 13, comma 1, del TUIR;
- i contribuenti che, pur avendo un'imposta lorda *“capiente”*, sono titolari di un reddito complessivo superiore a euro 26.000.

Modalità di erogazione e Determinazione della misura del credito spettante

Il Decreto n. 66/2014 in commento prevede che siano i sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del D.P.R. n. 600/1973 – e, dunque, i datori di lavoro nel caso di lavoratori dipendenti ed i committenti nel caso di collaboratori – a riconoscere ai lavoratori il credito eventualmente spettante

“in via automatica”, “ripartendolo fra le retribuzioni erogate successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, a partire dal primo periodo di paga utile” (ossia maggio 2014) e “solo nella particolare ipotesi in cui ciò non sia possibile per ragioni esclusivamente tecniche legate alle procedure di pagamento delle retribuzioni, i sostituti riconosceranno il credito a partire dalle retribuzioni erogate nel successivo mese di giugno, ferma restando la ripartizione dell’intero importo del credito spettante tra le retribuzioni dell’anno 2014”. Infine, il decreto specifica che il credito *“deve essere rapportato in relazione alla durata, eventualmente inferiore all’anno, del rapporto di lavoro, considerando il numero di giorni lavorati nell’anno”.* Dunque, come meglio si dirà nel prosieguo, è onere del datore di lavoro (o committente nel caso di collaboratori) provvedere ad erogare, mensilmente, il credito spettante ai lavoratori dipendenti salvo poi recuperare quanto erogato utilizzando, fino a capienza, 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. Tenuto conto di quanto sopra riferito, al fine di determinare l’ammontare del credito spettante è necessario procedere ad alcune precisazioni.

1) Misura del credito in base alle soglie di reddito

Come visto la misura del credito, pari a 640 euro, decresce fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito complessivo pari a 26.000 euro. Pertanto, il credito spetta:

- per i possessori di reddito complessivo non superiore a 24.000: nella misura piena e massima pari a 640 euro;
- per i possessori di reddito complessivo compreso tra 24.000 e 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. Così, a titolo esemplificativo, se il reddito complessivo è pari a 25.200 euro, per determinare l’ammontare si dovranno eseguire le seguenti operazioni:

$$26.000 - 25.200 = 800$$

$$800 : 2.000 = 0,4$$

$$0,4 \times 640 = 256 \text{ euro, ammontare del credito spettante.}$$

2) Misura del credito in base alla durata del rapporto di lavoro (o di collaborazione) e in rapporto al periodo di paga

Come detto, il credito *“è rapportato al periodo di lavoro nell’anno”* ed *“è attribuito sugli emolumenti corrisposti in ciascun periodo di paga rapportandolo al periodo stesso”* a partire dalle *“buste paga”* di maggio 2014. Per tale ragione, ove ricorrano i presupposti per fruirne, il credito di euro 640, o il minore importo spettante per effetto della riduzione prevista per i titolari di reddito complessivo superiore a euro 24.000 ma non a euro 26.000, deve essere rapportato alla durata, eventualmente inferiore all’anno, del rapporto di lavoro, considerando il numero di giorni lavorati nell’anno. Inoltre deve essere rapportato al periodo di paga. È pertanto necessario distinguere tra:

a) Lavoratori (o collaboratori) già in forza al 1° gennaio 2014

Per questi lavoratori l’importo del credito, stabilito nella misura massima pari a 640 euro ovvero in quella inferiore in ragione dell’importo del reddito complessivo, dovrà essere riconosciuto mensilmente, a partire dalle retribuzioni afferenti il mese di maggio considerando il numero di giorni lavorati nell’anno e nel mese. Pertanto, poiché dal 1° maggio al 31 dicembre vi sono 245 giorni, l’importo del credito da erogarsi ogni mese sarà dato dalla seguente formula:

Importo del Credito : 245 X numero giorni del mese = Importo del credito da riconoscersi nel mese (ad esempio: nel caso in cui il credito spetti nella misura intera – ossia 640 euro – per il mese di luglio si avrà: $640 : 245 \times 31 = 80,98$ euro).

b) Lavoratori (o collaboratori) assunti nel corso dell’anno di imposta 2014

In primo luogo, è necessario rideterminare il credito spettante in quanto lo stesso *“è rapportato al periodo di lavoro nell’anno”*. Così, a titolo esemplificativo, in caso di assunzione di un lavoratore il 1° giugno 2014 e con rapporto che presumibilmente durerà almeno fino al 31 dicembre 2014, e

dunque pari a 214 giorni, l'importo del credito effettivamente spettante sarà:

- ipotizzando un reddito complessivo inferiore a 24.000 euro per l'anno 2014,
 $640 : 365 \times 214 = 375,23$ euro, ammontare del credito spettante per l'anno di imposta 2014;
- ipotizzando un reddito complessivo di 25.200 euro per l'anno 2014,
 $256 : 365 \times 214 = 150,09$ euro, ammontare del credito spettante per l'anno di imposta 2014.

Successivamente si dovrà determinare l'importo del credito da riconoscersi ogni mese secondo quanto già riferito sopra, e dunque con la seguente formula:

Importo del Credito Proporzionato: numero giorni di durata del rapporto X numero giorni del mese = Importo del credito da riconoscersi nel mese (ad esempio: lavoratore assunto il 1° giugno 2014 nel caso in cui il credito annuale spetti nella misura di 375,23 euro, per il mese di giugno si avrà: $375,23 : 214 \times 30 = 52,60$ euro, credito spettante per il mese di giugno).

Anche i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale hanno diritto al credito in misura piena: l'ammontare del credito non va proporzionato all'orario di lavoro – ridotto – svolto. Per quanto attiene, invece, i lavoratori assunti a tempo determinato o comunque per i quali è previsto che il rapporto cessi prima del 31 dicembre, si ritiene che il credito debba essere rideterminato per rapportarlo al periodo di lavoro nell'anno in base al numero di giorni di durata del rapporto di lavoro dipendente nel corso del periodo di imposta 2014.

Gli adempimenti dei sostituti d'imposta

Come già detto, il credito, per espressa previsione del comma 4 dell'art. 1 del decreto, è riconosciuto dai datori di lavoro o committenti *“ripartendolo fra le retribuzioni erogate successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, a partire dal primo periodo di paga utile”* ossia a partire da maggio 2014. Inoltre i datori di lavoro o committenti devono riconoscere il credito in commento spettante, in aggiunta alle retribuzioni erogate, senza attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei beneficiari. Quindi, il lavoratore e/o il committente non deve presentare alcuna specifica domanda per poter beneficiare del credito in commento. È onere del sostituto d'imposta procedere alle verifiche per accertarsi della sussistenza del diritto al credito in capo ai sostituiti (lavoratori e/o collaboratori). Tale verifica dovrà essere eseguita sulla base delle sole informazioni già in possesso dei datori di lavoro. Ciò comporta, come precisato dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 8/2014, che i contribuenti che non hanno i presupposti per il riconoscimento del beneficio, ad esempio perché titolari di un reddito complessivo superiore a euro 26.000 derivante da redditi diversi da quelli erogati dal sostituto d'imposta, sono tenuti a darne comunicazione al sostituto d'imposta il quale potrà recuperare il credito eventualmente erogato dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto. Soprattutto con riferimento ai collaboratori – per i quali è maggiore la possibilità che svolgano attività lavorativa nei confronti di più committenti – pare opportuno che il committente informi il collaboratore della necessità di segnalare la non sussistenza – o il venir meno – dei presupposti per il godimento del credito. Nulla vieta che analoga informativa sia rivolta a tutti i dipendenti in forza. I sostituti d'imposta – datori di lavoro o committenti – devono: 1) individuare, tra i propri dipendenti, coloro che hanno diritto al credito, mediante una verifica della sussistenza delle condizioni dettate dalla norma (tipologia di reddito, imposta lorda superiore alle detrazioni per reddito da lavoro dipendente e reddito complessivo non superiore a 26.000 euro). La circolare n. 8/2014 dell'Agenzia delle Entrate ha chiarito che *“I sostituti di imposta devono determinare la spettanza del credito e il relativo importo sulla base dei dati reddituali a loro disposizione. In particolare, i sostituti d'imposta devono effettuare le verifiche di spettanza del credito e del relativo importo in base al reddito previsionale e alle detrazioni riferiti alle somme e valori che il sostituto corrisponderà durante l'anno, nonché in base ai dati di cui i sostituti d'imposta entrano in possesso, ad esempio, per effetto di comunicazioni da parte del lavoratore,*

relative ai redditi rivenienti da altri rapporti di lavoro intercorsi nell'anno 2014.” Pertanto, i sostituti di imposta dovranno “presumere”, ogni mese, l’ammontare del reddito complessivo annuo del beneficiario sulla base della proiezione in corso d’anno delle retribuzioni erogate e da erogare. Potrebbe, dunque, darsi il caso che le verifiche effettuate mese per mese in corso d’anno facciano ritenere il superamento del limite dei 26.000 euro, mentre in sede di conguaglio venga accertato che il reddito complessivo non ha superato tale soglia. Così come potrebbe darsi il caso che solo in sede di conguaglio sia accertato il superamento del limite. In questi casi si ritiene che si debba procedere alla sistemazione delle partite in sede di conguaglio fiscale di fine d’anno. A tal fine però si rimarca che il sostituto ha l’obbligo di procedere alla erogazione del credito, sussistendone i requisiti, ogni mese e dunque non è consentito rinviare direttamente l’erogazione del credito in sede di conguaglio.

2) dopo aver individuato i soggetti beneficiari, riportare il credito al periodo di lavoro nell’anno e, ove la prestazione lavorativa sia stata resa per un periodo inferiore ai 12 mesi, il credito deve essere parametrato al numero effettivo di giorni lavorativi svolti nell’anno (secondo le regole sopra illustrate).

3) una volta determinato nel quantum l’ammontare del credito dovuto ad ogni lavoratore, ripartire tale bonus fra le retribuzioni erogate a partire dalle “buste paga” di maggio (secondo le regole sopra illustrate).

L’erogazione del credito non incide sul costo del lavoro sostenuto dal datore di lavoro. Infatti le somme erogate a tale titolo dal sostituto di imposta sono da questi “recuperate” utilizzando, fino a capienza, 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. Al riguardo, si fa presente che 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. In caso di incapienza del monte ritenute tale da non consentire l’erogazione nello stesso periodo di paga a tutti i percipienti che ne hanno diritto, è previsto che il sostituto d’imposta utilizzi, per la differenza, i contributi previdenziali dovuti per il medesimo periodo di paga, i quali non devono quindi essere versati. Operativamente i sostituti di imposta esporranno nel modello F24 l’ammontare complessivo del credito riconosciuto ai beneficiari e quindi lo compenseranno – ricorrendo alla cosiddetta compensazione esterna – secondo le indicazioni sopra viste, ossia con riferimento alle sole partite sopra richiamate (così a titolo di esempio non si potrà procedere a compensazione con riferimento a quanto dovuto in seguito alle operazioni di autoliquidazione INAIL). Infatti l’Agenzia delle entrate con risoluzione n. 48/E del 7 maggio 2014 ha comunicato che al fine di consentire ai sostituti d’imposta il recupero dei crediti in commento erogati, mediante l’istituto della compensazione di cui all’articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, 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”. In sede di compilazione del modello di versamento F24 il codice tributo è esposto in uno dei rigi in bianco della sezione “Erario”, in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “importi a credito compensati” (dove si dovrà indicare il complessivo ammontare del credito riconosciuto ai beneficiari), 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”. Da ultimo si segnala che l’importo del credito riconosciuto è indicato nella certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente e assimilati (CUD) e gli importi non versati per effetto delle disposizioni in commento dovranno essere indicati nel modello 770.

2) Decreto Legge n. 34/2014 convertito in Legge n. 78/2014 – Nuove disposizioni in materia di contratto a termine e di apprendistato - DURC

Si ritiene opportuno fornire alcune schede riepilogative delle più importanti novità introdotte dalla Legge n. 78/2014 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge n. 34/2014 recante “*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*”.

Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34 “*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*”

- Convertito, con modificazioni, nella Legge n. 78 /2014

- Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 114 del 19 maggio 2014

Introduzione

Il Decreto Legge n. 34/2014, recante “Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese” (c.d. JOBS ACT), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2014 ed entrato in vigore il 21 marzo 2014, ha subito alcune importanti modifiche durante l’iter di conversione nella Legge n. 78/2014, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 114 del 19 maggio 2014. Tra le importanti novità introdotte, si riportano di seguito, quelle relative alla disciplina del contratto a tempo determinato, del contratto di apprendistato, del documento di regolarità contributiva (DURC) e dei contratti di solidarietà.

Contratto a tempo determinato

1. Eliminazione del c.d. “*causalone*”, ossia delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo necessarie per la stipula del contratto a termine;
2. estensione della durata del contratto “*acausale*” fino a un massimo di 36 mesi per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, comprensivi dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti e svolti tra i medesimi soggetti;
3. introduzione di un limite quantitativo del ricorso ai contratti a tempo determinato (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione) con esclusione dei contratti di somministrazione e fermo restando le diverse previsioni dei Ccnl (il Ccnl edile prevede attualmente il 25% compresa la somministrazione);
4. possibilità per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti di stipulare sempre un contratto a tempo determinato;
5. possibilità, all’interno dei 36 mesi complessivi, di effettuare fino a 5 proroghe riferite alla stessa attività, indipendentemente dal numero dei rinnovi;
6. abrogata la disposizione che imponeva al datore di lavoro la dimostrazione delle ragioni che giustificano la proroga;
7. introdotta la possibilità per le lavoratrici con contratto di lavoro a termine, di considerare il congedo di maternità come periodo utile per la determinazione del diritto di precedenza nelle riassunzioni, anche a termine, effettuate dal datore di lavoro entro i dodici mesi successivi, con riferimento alle mansioni già espletate;
8. introdotto l’obbligo per il datore di lavoro di informare i lavoratori a termine in ordine al loro diritto di precedenza nelle riassunzioni, richiamando espressamente tale diritto nell’atto scritto;
9. specificato che in caso di violazione del limite percentuale stabilito dal decreto (20% o diversa % stabilita dai Ccnl) si applicano, per ciascun lavoratore, le seguenti sanzioni amministrative:
 - 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a 1;
 - 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia

superiore a 1;

10. tali sanzioni si applicano solamente ai contratti stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto (21 marzo 2014).

Contratto di apprendistato

1. il Piano Formativo Individuale dovrà essere compilato in forma sintetica;
2. per l'assunzione di nuovi apprendisti è prevista una percentuale di stabilizzazione pari al 20%, limitata ai soli datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti;
3. nel contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (c.d. apprendistato di 1° livello), al lavoratore sarà riconosciuta, per la parte riferita alle sole ore di formazione, una retribuzione nella misura del 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento;
4. per quanto attiene l'acquisizione di competenze di base e trasversali la Regione dovrà provvedere a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica, con l'indicazione della sede e del calendario delle attività, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni dichiaratisi disponibili.

Disposizioni transitorie

1. Le disposizioni di cui agli articoli precedenti (contratto a termine e contratto di apprendistato) si applicano ai contratti di lavoro stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto;
2. in sede di prima applicazione del nuovo limite percentuale definito dal Decreto, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali di utilizzo del contratto a termine stabiliti dai Ccnl vigenti;
3. previsto l'obbligo per i datori di lavoro ai quali non si applicano i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti Ccnl che, alla data di entrata in vigore del decreto hanno in forza rapporti a termine oltre il 20%, di rientrare, entro il 31 dicembre 2014, nella suddetta percentuale per poter effettuare nuove assunzioni a termine. In caso contrario, il datore di lavoro non potrà stipulare nuovi contratti a termine fino a quando non rientri nel limite percentuale predetto.

Semplificazioni in materia di DURC

- prevista l'emanazione, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto L.egge n. 34/14, di un ulteriore decreto che definisca in maniera puntuale la verifica della regolarità contributiva in via telematica che sostituirà il DURC, salvo i casi previsti dall'emanando decreto;
- la verifica telematica avrà durata 120 giorni;
- l'emanando decreto dovrà stabilire i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità di verifica e sarà ispirato ai seguenti criteri:
 - a) la verifica della regolarità riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui è effettuata la verifica (a condizione che sia scaduto il termine delle denunce retributive) e comprende anche i co.co.co/co.co.pro.;
 - b) la verifica telematica sarà effettuata, esclusivamente con il codice fiscale del soggetto interessato, in tempo reale nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili che coopereranno al fine di una interazione e riconoscimento reciproci;
 - c) verranno individuate le tipologie di pregresse irregolarità sia di carattere previdenziale che inerenti la tutela delle condizioni di lavoro, ostative al rilascio della regolarità, ai fini del godimento dei benefici normativi e contributivi;
 - l'interrogazione telematica, per la verifica della regolarità contributiva, assolve all'obbligo di accertamento della sussistenza dei requisiti di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i) ,del D.Lgs n. 163/2006;
 - dalla data di entrata in vigore dell' emanando decreto sono abrogate tutte le disposizioni di

legge incompatibili.

Contratti di solidarietà

- prevista l'emanazione di un Decreto che stabilirà i criteri per la concessione del beneficio della riduzione contributiva per il ricorso ai contratti di solidarietà di cui al comma 4, dell'articolo 6 del Decreto Legge n. 510/96, convertito con modificazioni dalla Legge 28 novembre 1996, n. 608, (riduzione 20% dell'orario di lavoro per un periodo di 24 mesi);
- elevata la misura dello sgravio dal 25% al 35% in misura generalizzata a prescindere sia dalla percentuale di riduzione dell'orario prevista sia dall'ubicazione dell'azienda;
- previsto il deposito dei contratti di solidarietà sottoscritti ai sensi della vigente normativa, presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi di collettivi di lavoro.

3) INPS – Circolare n. 78 del 17 giugno 2014: decontribuzione sui premi di risultato erogati nel 2013

In riferimento alla pubblicazione della Circolare INPS n. 78 del 17 giugno 2014, con la quale l'Istituto ha fornito primi chiarimenti ed istruzioni operative che le Aziende dovranno seguire per richiedere lo sgravio riferito ai premi di risultato che hanno corrisposto nell'anno 2013, già oggetto di una precedente informativa, si provvede a fornire ulteriori dettagli in materia.

Come noto, lo sgravio compete:

- entro il massimo di 25 punti dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro;
- per l'intera quota a carico del lavoratore.

Per l'anno 2013, l'agevolazione è concessa sull'importo lordo del premio di risultato entro il limite del 2,25% della retribuzione contrattuale lorda percepita da ciascun lavoratore nel 2013. Il testo della circolare (fermo restando il limite massimo individuale della retribuzione pari al 2,25%) ricalca sostanzialmente le istruzioni già diramate sui premi pagati negli anni precedenti ed in particolare quelle concernenti la nozione di retribuzione "*contrattuale*", le regole della determinazione dell'ammontare dello sgravio per l'azienda e il lavoratore, le condizioni di accesso.

Si ricorda che, pur restando ferma la necessità dell'invio telematico dell'istanza, la data e l'ora dell'invio non rappresentano più un criterio di priorità nell'accesso al beneficio, in quanto il beneficio verrà concesso a tutte le aziende che possiedono i requisiti stabiliti dalla legge e che provvedono all'inoltro entro il periodo indicato dall'Istituto. Entro i 60 giorni successivi alla data che verrà fissata quale termine ultimo di invio delle istanze, l'INPS darà comunicazione dell'ammissione allo sgravio. Se le risorse non risultassero sufficienti a soddisfare l'ammontare indicato dalle aziende, l'INPS lo ridurrà proporzionalmente e ne darà segnalazione nella comunicazione di ammissione.

4) Autotrasporto – Carta Qualificazione Conducente (CQC): conseguimento di patente di guida e qualificazione CQC

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, con circolare del 17 giugno scorso, ha fornito chiarimenti in merito alla procedura che deve seguire il soggetto che intenda conseguire sia la categoria di patente necessaria per svolgere la propria attività professionale sia la carta di qualificazione del conducente. In particolare, il procedimento è articolato nei seguenti adempimenti:

- il soggetto deve iscriversi ad un corso di qualificazione iniziale CQC presso un'autoscuola, frequentando le lezioni pratiche e teoriche collettive;
- in questa fase, il soggetto potrà sostenere l'esame di teoria riguardante la patente di guida che intende conseguire;

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

- per accedere all'esame di teoria per il conseguimento delle categorie C e D, i candidati di età inferiore rispettivamente a 21 e 24 anni dovranno produrre all'UMC anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, sulla base del modello di cui all'allegato alla circolare in commento; in tale dichiarazione deve essere attestato che il candidato è iscritto al registro di iscrizione del corso di qualificazione iniziale, indicando il numero di iscrizione;
- in caso di successivo superamento dell'esame di teoria, al candidato è rilasciata l'autorizzazione ad esercitarsi alla guida, che gli consente di svolgere le lezioni pratiche del corso di qualificazione CQC e quindi terminarlo per poter sostenere l'esame pratico;
- una volta sostenuto tale esame, verrà rilasciato un certificato di abilitazione professionale, che il soggetto dovrà esibire all'UMC all'atto di prenotazione della prova pratica di guida per il conseguimento della patente;
- superata la prova, sulla patente di guida, in corrispondenza della categoria oggetto dell'esame, sarà annotato il codice unionale "95", seguito dall'indicazione di giorno, mese ed anno di scadenza di validità della qualificazione.

5) INAIL – Rivalutazione delle prestazioni economiche dal 1° luglio 2014: Determina del Presidente 14 aprile 2014, n. 102

L'INAIL, con Determina del Presidente n. 102 del 14 aprile 2014, ha stabilito il limite minimo e massimo della retribuzione annua per la liquidazione delle rendite. La suddetta delibera è stata trasmessa al Ministero del Lavoro per l'emanazione dei relativi decreti. Ci riserviamo di dare successiva informativa all'uscita della circolare con la quale l'INAIL provvede a comunicare annualmente, a seguito del provvedimento di rivalutazione delle rendite, gli importi di retribuzione aggiornati per il calcolo dei premi in cui dovrebbero trovare conferma i valori sotto anticipati. Tali importi devono essere assunti per il calcolo dei premi per quelle categorie di assicurati per i quali sono stabilite retribuzioni convenzionali ed in particolare dirigenti e lavoratori parasubordinati.

Lavoratori dell'area dirigenziale

La base imponibile del premio assicurativo è costituita dalla retribuzione convenzionale, pari al massimale di rendita ex articolo 116, comma 3 del DPR n. 1124/1965. Al fine della determinazione dell'imponibile giornaliero, si applica il criterio della retribuzione convenzionale annuale frazionabile in 300 giorni lavorativi. Per ottenere l'imponibile mensile, si divide il massimale annuo per 300 e si moltiplica il risultato per 25. Dal 1° luglio 2014 l'importo del massimale è elevato a Euro 30.018,30. Pertanto, la retribuzione convenzionale giornaliera e mensile è rispettivamente pari a Euro 100,06 e Euro 2.501,53. Come noto, fino al 30 giugno 2014 il massimale di rendita è pari a Euro 29.682,90, mentre quello giornaliero e mensile è rispettivamente pari a Euro 98,94 e Euro 2.473,58.

Lavoratori parasubordinati

Per i lavoratori soggetti all'obbligo di assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'imponibile è costituito dai compensi effettivamente percepiti, determinati ai sensi dell'art. 48 del TUIR, compresi nei limiti costituiti dal minimale e dal massimale per la liquidazione delle rendite. Dal 1° luglio 2014 il minimale ed il massimale sono elevati, rispettivamente a Euro 16.163,70 e Euro 30.018,30. Conseguentemente, il minimo mensile, per il periodo dal 1° luglio è pari a Euro 1.346,98, mentre il massimo mensile è pari a Euro 2.501,53. Tali limiti sono pari, fino al 30 giugno 2014, rispettivamente a Euro 15.983,10 e Euro 29.682,90 (minimo mensile: Euro 1.331,93; massimo mensile: Euro 2.473,58).

Si ricorda che nel caso di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno, i suddetti parametri vanno frazionati in tanti dodicesimi quanti sono i mesi o frazioni di mese di durata del rapporto.

6) Modulistica per la notifica all'ASL a seguito di intervento edilizio

Secondo le disposizioni vigenti, in caso di costruzione e di realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché nei casi di ampliamenti e di ristrutturazioni di quelli esistenti, i datori di lavoro devono procedere a specifica comunicazione all'organo di vigilanza competente per territorio. L'adempimento in parola, noto come "notifica", è stabilito dall'articolo 67 del D. Lgs. 81/08 nel caso di luoghi di lavoro ove è prevista la presenza di più di 3 lavoratori. Con il Decreto del Fare è stato espressamente previsto che detto adempimento debba avvenire nell'ambito delle istanze, segnalazioni, attestazioni presentate al SUAP (con le modalità stabilite dal regolamento DPR 160/2010), ed al contempo è stata individuata la necessità di definire con apposito decreto, la modulistica a tal fine da utilizzare. Si informa che le informazioni da trasmettere con la notifica in parola, e la relativa modulistica, sono state recentemente definite con il Decreto interministeriale 18/04/2014 (avviso nella GU del 9/5/2014).

7) Decreto Semplificazioni: standardizzazione della modulistica e processo telematico

Gli accordi conclusi in sede di Conferenza unificata sono rivolti "ad assicurare la libera concorrenza, costituiscono livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, assicurano il coordinamento informativo statico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale al fine di agevolare l'attrazione di investimento all'estero." ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettere e), m) e r) della costituzione. È quanto prevede il **comma 4 dell'articolo 24 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90** recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2014 (in vigore dal 25 giugno 2014). La disposizione prevista nell'ambito dell'art. 24 rubricato "Agenda della semplificazione amministrativa e moduli standard" richiamando l'art. 117, secondo comma, lettere e), m), r) della Costituzione attribuisce agli accordi conclusi in sede di Conferenza Unificata una maggiore vincolatività. I loro contenuti dovranno essere considerati immediatamente applicabili e obbligatori e non rimessi ad una mera facoltà di attuazione. Il precedente comma 3 del citato articolo 24 prevede che il Governo, le regioni e gli enti locali concludano in sede di Conferenza Unificata accordi per l'adozione di una modulistica unificata e standardizzata su tutto il territorio nazionale, tenendo conto delle specifiche normative regionali, per la presentazione di istanze, dichiarazione e segnalazioni con riferimento all'edilizia e all'avvio delle attività produttive. Le pubbliche amministrazioni regionali e locali utilizzano gli stessi nei termini fissati dagli accordi. Al riguardo è opportuno ricordare che anticipando la disposizione del Decreto Legge lo scorso 12 giugno è stato sancito in Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed enti locali l'accordo sull'adozione della modulistica della Segnalazione certificata di inizio attività e del permesso di costruire. A seguito dell'articolo 24, comma 4, del Decreto Legge i contenuti di tale accordo, costituendo livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali ed essendo rivolti alla tutela della concorrenza ed ad assicurare il coordinamento informativo statico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, dovranno essere garantiti su tutto il territorio nazionale. Come evidenziato nella relazione illustrativa del Decreto Legge "La norma, in coerenza con gli indirizzi della recente giurisprudenza costituzionale (C.Cost. n. 15/2010), identifica il modulo unificato e standardizzato come uno strumento indispensabile per realizzare l'effettivo coordinamento informativo statistico e informatico delle amministrazioni statali, regionali e locali, nonché per incentivare, semplificandone l'accesso, l'attrazione di investimenti dall'estero. Estende, inoltre, l'elaborazione di moduli unificati e standardizzati, attualmente stabilita per alcune discipline che intervengono in settori specifici, quali l'articolo 5, comma 2 del D.P.R. n. 227/2011,

concernente la semplificazione degli oneri amministrativi in materia ambientale e l'articolo 10, comma 3 del D.P.R. n. 59/2013, relativo all'autorizzazione unica ambientale. L'impiego di una modulistica unificata "quanto meno in ambito regionale delle amministrazioni responsabili dei sub-procedimenti", adottata tramite intese ed accordi in sede di conferenza unificata, "nonché la definizione di criteri minimi di omogeneità della modulistica a livello nazionale" sono, altresì, espressamente previsti dall'articolo 12, comma 3, del D.P.R. n. 160/2010, al fine di "definire modalità di cooperazione organizzativa e gestionale per la funzionalità e l'operatività degli sportelli unici".

L'articolo 24 del Decreto Legge prevede, inoltre, che:

- entro il 27 dicembre 2014 le amministrazioni statali che non vi abbiano ancora provveduto adottino con decreto, di concerto con il Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sentita la conferenza unificata, moduli unificati e standardizzati su tutto il territorio nazionale per la presentazione di istanze, dichiarazioni e segnalazioni da parte dei cittadini ed delle imprese;
- entro il 31 ottobre 2014 il Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica Amministrazione, previa intesa con la conferenza unificata, approva l'Agenda per la semplificazione per il triennio 2015-2017. L'Agenda prevede, tra l'altro, la sottoscrizione di accordi e intese al fine di coordinare le iniziative e le attività delle amministrazioni interessate e di proseguire per l'attuazione condivise delle misure di semplificazione contenute nel DL 5/2012. Mediante accordi ed intese presso la conferenza unificata è istituito un apposito Comitato interistituzionale.

Accanto alla standardizzazione della modulistica il decreto legge prevede ulteriori norme finalizzate alla razionalizzazione, informatizzazione e digitalizzazione del processo amministrativo e civile nonché ulteriori misure per lo snellimento degli stessi.

Tra queste si segnalano:

- **Art. 18 Soppressione delle sezioni distaccate dei Tribunali amministrativi regionali** – a decorrere dal **1° ottobre 2014** (ad eccezione di quella autonoma per la Provincia di Bolzano)
- **Art. 38 Processo amministrativo digitale** – entro il **25 agosto 2014** è adottato il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, con cui sono stabilite le regole tecnico-operative per la sperimentazione, la graduale applicazione, l'aggiornamento del processo amministrativo telematico;
- **Art. 41 Misure per il contrasto all'abuso del processo** – si prevede in via generale che nell'ambito delle spese di giudizio del processo amministrativo il giudice anche d'ufficio può condannare la parte soccombente al pagamento, in favore della controparte, di una somma equitativamente determinata, quando la decisione è fondata su ragioni manifeste;
- **Art. 42 Comunicazioni e notificazioni per via telematica nel processo amministrativo** - applicazione delle norme in tema di comunicazioni e notificazioni in via telematica anche al processo amministrativo;
- **Art. 44 – Obbligatorietà del deposito telematico degli atti processuali**– le procedure del processo telematico per i procedimenti civili si applicano esclusivamente ai procedimenti iniziati dal 30 giugno 2014. Per quelli iniziati prima del 30 giugno 2014 le disposizioni si applicano dal 31 dicembre 2014.

Infine si segnalano alcune modifiche alla Legge 56/2014 in materia di riforma delle Province e delle città metropolitane, tra cui:

- il riferimento al consiglio metropolitano, quale organo che approva lo statuto, è sostituito con il riferimento alla conferenza metropolitana, a seguito delle modifiche apportate in sede di conversione del decreto legge 24 aprile 2014, n. 66, recante "*Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale*";
- l'elezione contestuale del Presidente della provincia e del Consiglio provinciale.

8) INAIL - Circolare n. 28/2014: agevolazioni contributive e riforma del lavoro

L'INAIL, con l'allegata Circolare n. 28 del 23 maggio scorso, ha fornito indicazioni in merito all'applicazione, anche al premio assicurativo, delle agevolazioni contributive introdotte dalla Legge n. 92/2012 recante "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*" (articolo 4, commi 12, 13, 14 e 15 – **vedi nota n. 1**) per l'assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne di qualunque età prive di un impiego da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e residenti in particolari aree.

Sul punto, è stato precisato che l'applicabilità dell'incentivo suddetto anche al premio INAIL è stato confermato dal Ministero del Lavoro e dal Ministero dell'Economia, ai quali è stato sottoposto un parere specifico sul tema, in quanto la norma non recava alcun riferimento esplicito sull'applicabilità dell'incentivo anche al premio INAIL. È stato, dunque, comunicato che, a partire dal 1° gennaio 2013, i datori di lavoro che assumano le categorie di lavoratori suddette potranno beneficiare di una riduzione pari al 50% dei premi Inail, nei seguenti casi e per le seguenti durate:

- assunzioni a tempo indeterminato (anche a part-time): per un periodo massimo di 18 mesi;
- assunzioni a tempo determinato (anche a part-time): per un periodo massimo di 12 mesi;
- proroga del rapporto a tempo determinato: fino al limite massimo di 12 mesi;
- trasformazioni, avvenute entro la scadenza del beneficio, a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato (anche a part-time): fino al limite complessivo di 18 mesi;
- rapporti di somministrazione: l'incentivo spetta all'agenzia di somministrazione, per un periodo massimo di 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato e per un periodo massimo di 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato.

L'incentivo non spetterà, invece, per i contratti di lavoro intermittente, i contratti di lavoro accessorio, i contratti di lavoro domestico, i contratti di lavoro ripartito nonché in tutti i casi di pagamento di premio speciale unitario. Sono state, inoltre, indicate le caratteristiche che i soggetti interessati devono possedere affinché i datori di lavoro che li assumono possano beneficiare dell'incentivo in questione, con riferimento alle seguenti tipologie di lavoratori:

- lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree svantaggiate;
- donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da una disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Con riferimento, invece, alle condizioni oggettive di spettanza dell'incentivo, è stato precisato che la fruizione del beneficio dovrà risultare compatibile con il mercato comune e, pertanto, ai sensi del Regolamento CE n. 800/2008 gli aiuti non dovranno superare il 50% dei costi ammissibili (costi salariali durante un periodo di 12 mesi successivi all'assunzione). L'assunzione, la proroga e la trasformazione (anche in somministrazione) dovrà, inoltre, costituire un aumento netto del numero dei dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, considerando l'intera organizzazione del lavoro e non in relazione alla singola unità produttiva presso cui si svolge il lavoro. Qualora tale ipotesi non si realizzi per dimissioni volontarie del lavoratore, invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, l'incentivo sarà comunque applicabile. Inoltre, è stato precisato che, in sede di proroga e/o trasformazione a tempo indeterminato, l'incentivo dovrà essere soggetto ad una nuova valutazione dell'effettivo incremento e il lavoratore non verrà computato dalla forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o la trasformazione, fatto salvo il caso in cui il la stessa proroga o trasformazione riguardi un rapporto non agevolato (instaurato prima del 2013 o quando

non aveva ancora 50 anni). La valutazione dell'incremento occupazionale sarà effettuato in Ula (unità di lavoro annuo) secondo il criterio convenzionale riportato nella circolare in oggetto.

Gli incentivi non saranno riconosciuti, inoltre, alle imprese in difficoltà, secondo quanto previsto all'articolo 1, punto 7 del Regolamento CE n. 800/2008 e saranno condizionati al rispetto delle seguenti condizioni:

- regolarità nell'adempimento degli obblighi contributivi che, nel caso della somministrazione, dovrà riguardare l'agenzia di somministrazione;
- rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro che, nel caso di somministrazione, dovrà riguardare sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore;
- rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, anche in caso di utilizzazione dei lavoratori in somministrazione;
- la non sussistenza di provvedimenti indicati nell'Allegato A al d.m. 24 ottobre 2007 ovvero dovrà essere decorso il periodo indicato dalla norma in materia.

È, inoltre, indispensabile, ai fini della fruizione dei benefici in questione, il rispetto dei principi generali stabiliti dalla Legge Fornero (Legge n. 92/2012) e, pertanto, l'incentivo non spetterà nelle seguenti ipotesi:

- assunzioni costituenti un obbligo preesistente;
- assunzioni in violazione del diritto di precedenza;
- assunzioni presso datori di lavoro che hanno in atto sospensioni lavorative per crisi o riorganizzazione;
- assunzioni di lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti presso altre aziende con assetto proprietario sostanzialmente coincidente o controllate o collegate.

Con riferimento, poi, alle condizioni necessarie per fruire dell'incentivo in caso di assunzione per somministrazione, sono stati forniti specifici chiarimenti in merito all'ipotesi in cui il datore di lavoro utilizzatore effettui una somministrazione agevolata con un lavoratore e successivamente lo assuma alle proprie dipendenze nonché nel caso in cui il datore di lavoro ponga in essere con lo stesso lavoratore un rapporto di lavoro agevolato o non agevolato e poi lo utilizzi mediante contratto di somministrazione.

Nell'ipotesi di invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie relative all'instaurazione e alla modifica di rapporti di lavoro e di somministrazione, è stato precisato che viene meno la parte di incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data tardiva della comunicazione.

Nel caso in cui ricorrano i presupposti sia per l'ottenimento dell'incentivo per l'assunzione di lavoratori svantaggiati che per l'applicazione dell'incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di disoccupati di qualunque età disoccupati da almeno 24 mesi, si applicherà quest'ultimo, mentre nel caso di assunzione con contratto a termine sarà possibile godere:

- inizialmente dell'incentivo di cui alla Legge n. 92/2012 per un rapporto a termine per un periodo massimo di 12 mesi complessivi;
- successivamente dell'incentivo di cui alla Legge n. 407/1990 per la trasformazione a tempo indeterminato per 36 mesi dalla decorrenza della trasformazione;
- esclusivamente dell'incentivo di cui alla Legge n. 92/2012 se, al momento della trasformazione, il lavoratore abbia un'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi (come se il rapporto fosse cessato).

Per quanto attiene gli adempimenti necessari per l'ottenimento dell'incentivo in parola e a quanto non riportato nella presente si rinvia alla nota in oggetto.

Nota n. 1: Legge 28 giugno 2012, n. 92 - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita - Articolo 4 - Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro "12. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, ivi

compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, per i periodi di vigenza come ridefiniti dalla presente legge, si definiscono i seguenti principi: a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione; b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva; d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore. 13. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo. 14. All'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, le parole: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi» sono sostituite dalle seguenti: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi». 15. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

9) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: interpello 14/14 - articolo 11, comma 2 della Legge n. 223/91 – Criteri applicativi

A seguito di istanza avanzata dall'Associazione Nazionale Costruttori Edili, il Ministero del Lavoro, con l'allegata risposta ad interpello n. 14/14, ha fornito alcuni importanti chiarimenti in ordine alla corretta applicazione della normativa relativa al trattamento di disoccupazione speciale edile di cui all'articolo 11, comma 2 della Legge n. 223/91 (*“Nelle aree nelle quali il CIPI, su proposta del Ministro del lavoro, e della previdenza sociale, accerta la sussistenza di uno stato di grave crisi dell'occupazione e conseguente il previsto completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni, ai lavoratori edili che siano stati impegnati, in tali aree e nelle*

predette attività, per un periodo di lavoro effettivo non inferiore a diciotto mesi e siano stati licenziati dopo che l'avanzamento dei lavori edili abbia superato il settanta per cento, il trattamento speciale di disoccupazione è previsto dall'articolo 7, e per un periodo non superiore a diciotto mesi elevabile a ventisette nelle aree di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218. I trattamenti di cui al presente articolo rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88"). In particolare, con la suddetta istanza, l'Associazione ha ottenuto una conferma in merito ai criteri adottati per l'individuazione delle circoscrizioni in cui sia possibile, al di fuori dei casi di cui al D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, ai fini della fruizione del suddetto trattamento di disoccupazione speciale edile, prevedere l'abbassamento del limite minimo di licenziamenti a 40 unità rispetto alle 80 previste in tutte le aree non ricomprese dal punto 3 della delibera CIPI del 19 ottobre 1993. A tal riguardo, si ricorda che il citato punto 3 prevede che il limite minimo dei 40 licenziamenti interessi tutte quelle "circoscrizioni che presentino un rapporto superiore alla media nazionale fra iscritti alla prima classe di collocamento e la popolazione residente in età di lavoro". Al dicastero è stato evidenziato che, ad oggi, ai fini della sussistenza di uno stato di grave crisi dell'occupazione, gli ultimi valori individuati sono quelli riportati nel Decreto 14 gennaio 2003, il quale conferma che gli ambiti territoriali circoscrizionali che presentano un rapporto fra iscritti alla prima classe di collocamento e la popolazione residente in età di lavoro superiore alla media nazionale, pari, per l'anno 2002, alla misura del 18,4, sono quelli richiamati nell'elenco allegato al medesimo decreto. Per quanto sopra rappresentato dall'Ance, il Ministero del Lavoro ha confermato che, in assenza dell'emanazione dei successivi Decreti, l'ambito di applicazione del punto 3 della delibera CIPI del 19 ottobre 1993, attualmente, è ancora quello a cui si riferisce l'elenco allegato al Decreto 14 gennaio 2003. Pertanto, conclude la nota in oggetto, "fino al 30 dicembre 2016, nelle circoscrizioni in cui il rapporto fra iscritti alla prima classe di collocamento e la popolazione residente in età di lavoro risulti superiore al 18,4, si applica il trattamento di disoccupazione speciale edile di cui all'articolo 11, comma 2 della Legge n. 223/91".

10) INPS - messaggio n. 5430/2014: dopo il 18 agosto i lavoratori autonomi comunicheranno la rioccupazione via web

La comunicazione all'INPS del reimpiego del lavoratore autonomo passa sul web: chi ha beneficiato di ASpI o mini ASpI e trova una nuova occupazione, dovrà comunicarlo telematicamente. Comunicazione, questa, che potrà avvenire ancora in modalità cartacea fino al 18 agosto 2014 attraverso i nuovi modello "SR137" (ASpI) e SR138 (mini ASpI). Lo ha comunicato l'INPS con il messaggio n. 5430/2014. Come noto con la la Riforma Fornero (Legge n. 92/2012) sono stati introdotti due nuovi ammortizzatori sociali: ASpI e mini-AspI. Le due indennità, che hanno sostituito a partire dal 1° gennaio 2013 le prestazioni di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali e con requisiti ridotti, nonché il trattamento di disoccupazione speciale edile, non hanno fatto venir meno l'obbligo per i beneficiari di tali indennità di comunicare all'INPS una loro eventuale rioccupazione, al fine di sospenderne l'erogazione. Nel caso in cui il reimpiego avvenga tramite il perfezionamento di un contratto di lavoro dipendente (o subordinato), la sospensione e la successiva, eventuale, ripresa nell'erogazione delle indennità avviene d'ufficio da parte dell'INPS sulla base delle comunicazioni obbligatorie (le cosiddette «Co») del datore di lavoro. Tale adempimento ricade sui datori di lavoro, cancellando l'obbligo a carico dei lavoratori di utilizzare e inviare il modello DS56-bis. Differente è la situazione nel caso in cui i lavoratori trovino una nuova occupazione mediante lavoro parasubordinato o in attività autonome. In questi casi, infatti è chi beneficia dell'indennità a dover informare l'INPS del reddito annuo previsto per l'attività intrapresa

entro un mese dall'inizio dell'attività stessa, oltreché del reddito effettivamente percepito nell'anno di fruizione dell'indennità a seguito della successiva denuncia fiscale dei redditi. La comunicazione deve essere fatta mediante il mod. SR137 (ASpI) e mod. SR138 (mini-ASpI), in sostituzione del vecchio modello DS56-bis. Come è stato accennato in premessa, per la comunicazione, dal 19 agosto in poi, dovrà essere utilizzato uno dei seguenti tre canali telematici:

- Web: utilizzando i servizi telematici accessibili dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it);
- Contact center integrato: chiamando ai numeri 803164 (se da telefono fisso) e 06164164 (se da cellulare);
- Patronati/intermediari dell'INPS: attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

11) È stato sospeso il contributo al fondo di solidarietà nell'industria turistica

In data 19 giugno 2014 l'AICA e Federturismo Confindustria hanno invitato le aziende associate a sospendere il versamento del contributo per il fondo sostegno al reddito, in attesa che vengano presi provvedimenti da parte dell'INPS e dello stesso Ministero. In riferimento alla recente pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale 6/6/2014 n. 129 del Decreto del Ministero del lavoro avente ad oggetto la costituzione del Fondo di Solidarietà Residuale presso l'INPS, l'AICA e Federturismo Confindustria hanno inviata un comunicato alle organizzazioni sindacali di settore nel quale si specifica che la costituzione del fondo residuale rappresenta un primo passo verso una riforma molto più ampia degli ammortizzatori sociali sulla quale sta lavorando il Governo ormai da tempo, che interesserà anche il settore dell'Industria Turistica. In attesa di un quadro normativo definitivo e per una maggiore efficienza nell'erogazione delle prestazioni le Parti contrattuali datoriali hanno deciso di sospendere tale contributo a partire dal 1° luglio 2014.

12) Consorzi agrari: è stato sottoscritto l'accordo da sottoporre alla verifica da parte dei lavoratori

È stata sottoscritta, il 18 giugno 2014, tra l'Associazione Nazionale dei Consorzi Agrari - ASSOCAP e la FLAI-CGIL, la FAI-CISL, la UILTUCS-UIL e SINALCAP, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL relativo ai lavoratori dipendenti dei Consorzi Agrari. L'intesa, che sarà sottoposta alla consultazione dei lavoratori, decorre a partire dal 1° giugno 2012 ed andrà a scadenza il 31 dicembre 2015. L'accordo stabilisce un aumento salariale di 100,00 euro per il 3° livello da ripartire con le seguenti tranches:

- dall'1/4/2014: 25,00
- dall'1/1/2015: 25,00
- dall'1/5/2015: 25,00
- dall'1/12/2015: 25,00

Livello	Par.	Aum. all'1/4/2014	Aum. all'1/1/2015	Aum. all'1/5/2015	Aum. all'1/12/2015
1	206,65	35,14	35,14	35,14	35,14
Q	206,65	35,14	35,14	35,14	35,14
2	187,04	31,81	31,81	31,81	31,81
3 S	159,75	27,16	27,16	27,16	27,16
3	147,02	25,00	25,00	25,00	25,00
4 S	137,16	23,32	23,32	23,32	23,32
4	128,46	21,84	21,84	21,84	21,84
5	115,14	19,58	19,58	19,58	19,58
6	100	17,00	17,00	17,00	17,00

Questi i nuovi minimi:

Livello	Minimo all'1/4/2014	Minimo all'1/1/2015	Minimo all'1/5/2015	Minimo all'1/12/2015
1	1.699,96	1.735,10	1.770,24	1.805,38
Q	1.699,96	1.735,10	1.770,24	1.805,38
2	1.538,64	1.570,44	1.602,25	1.634,05
3 S	1.314,14	1.341,31	1.368,47	1.395,64
3	1.209,42	1.234,42	1.259,42	1.284,42
4 S	1.128,31	1.151,64	1.174,96	1.198,28
4	1.056,75	1.078,60	1.100,44	1.122,29
5	947,18	966,76	986,34	1.005,92
6	822,63	839,64	856,64	873,65

Una tantum

Per il periodo di vacanza contrattuale (1° giugno 2012 – 31 marzo 2014) viene riconosciuto, al personale in servizio a fa data dal 1° aprile 2014, l'importo una tantum di 250,00 euro da corrispondere nella misura del 50% unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2014 e nel restante 50% alla retribuzione di gennaio 2015.

Periodo di prova

L'assunzione potrà avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- 6 mesi per il 1° e 2° livello;
- 3 mesi per il 3° livello;
- 2 mesi per il 4° e 5° livello;
- 1 mese per il 6°

Lavoro supplementare e straordinario

Le prestazioni effettuate in turni regolari periodici, nei limiti del normale orario di lavoro, saranno compensate con le seguenti percentuali:

- 25% per le ore di lavoro in turno notturno, dalle 22 alle 6;
- 20% per le ore di lavoro diurno in giorni festivi;
- 20% per le ore di lavoro diurno domenicale con riposo compensativo.

Permessi personali

Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere concessi permessi di breve durata non recuperabili per un massimo di 24 ore annue.

Permessi studio

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio, non dovranno superare il 5% del totale della forza occupata. Inoltre, i permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 250 ore pro-capite per

triennio, utilizzabili anche in un solo anno per un massimo di 150 ore, sempreché il corso al quale il lavoratore intenda partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Congedi parentali

Al lavoratore padre, in occasione della nascita, dell'adozione o di affido familiare di un figlio, viene concessa una giornata di permesso retribuito.

Indennità di cassa

Riconosciuta, ai lavoratori con responsabilità di cassa (sede centrale e periferica del Consorzio), un'indennità mensile di 50,00 euro.

Classificazione del personale

In riferimento alla struttura reale dei Consorzi, che si diversifica a seconda delle dimensioni aziendali, dei servizi forniti agli agricoltori e delle scelte organizzative adottate in funzione delle esigenze dell'agricoltura delle varie Province, le Parti hanno deciso di riscrivere completamente la classificazione del personale

Organizzazione del lavoro

Eliminata la possibilità di instaurare rapporti di consulenza con il personale dipendente cessato dal servizio per un periodo superiore a sei mesi, salvo casi particolari, proroghe o deroghe, per i quali dovrà essere data comunicazione motivata alle RSU/RSA.

13) INPS: ricostituite le pensioni con effetto a partire dalla rata di luglio 2014

Nel corso del mese di maggio-giugno 2014 l'INPS ha proceduto a livello di uffici centrali alla ricostituzione delle pensioni delle Gestioni private con effetto a partire dalla rata di pensione di luglio 2014. In particolare, l'attività centrale ha riguardato la ricostituzione automatica:

- dei trattamenti pensionistici per i quali sono previsti conguagli fiscali;
- dei trattamenti che sono stati confermati a seguito di revisione sanitaria;
- dei trattamenti individuati come "ricostituzioni d'ufficio" per particolari situazioni che ne comportano la necessità del ricalcolo;
- dei trattamenti che sono interessati dall'applicazione del contributo di solidarietà di cui alla Legge 147/2013;
- dei trattamenti interessati dalla corresponsione della cosiddetta 14esima mensilità;
- dei trattamenti pensionistici assistenziali per i quali sono pervenute le dichiarazioni di ricovero relative all'anno 2013.

Trattamenti pensionistici per i quali sono previsti conguagli fiscali

La ricostituzione automatica delle pensioni per le quali sono previsti conguagli fiscali ha provveduto a elaborare le pensioni che subiscono variazioni fiscali a seguito di uno di questi eventi:

- liquidazione di altre prestazioni fiscalmente rilevanti comunicate al Casellario dei pensionati (nuovi abbinamenti);
- venir meno di prestazioni erogate da altri Enti e comunicate al Casellario (disabbinamenti);
- variazione dell'imponibile IRPEF di prestazioni erogate da parte di altri Enti che sono state comunicate al Casellario dei pensionati;
- acquisizione e/o delle variazioni delle detrazioni di imposta;
- revoca della detrazione per il coniuge fiscalmente a carico, effettuata dalla procedura di "Segnalazione decesso";
- variazione di imponibile determinata dalle segnalazioni effettuate dalle Sedi con la procedura "Gestione pagamenti ridotti e disgiunti".

Trattamenti che sono stati confermati a seguito di revisione sanitaria

Alla luce del fatto che le pensioni elaborate sono quelle per cui c'è stata la conferma a seguito di revisione sanitaria segnalata da parte delle Sedi entro il 3 giugno 2014, con conseguente erogazione del nuovo importo di pensione a partire dal mese di luglio 2014, l'Istituto previdenziale precisa che le operazioni di aggiornamento degli archivi, centrali e periferici e di gestione dei conguagli sono state effettuate con le consuete modalità. Inoltre, i conguagli per i quali è stata registrata la "validazione" saranno posti in pagamento con la rata di luglio 2014.

Trattamenti individuati come "ricostituzioni d'ufficio" per particolari situazioni che ne comportano la necessità del ricalcolo

Dal ricalcolo delle pensioni individuate come "ricostituzioni d'ufficio", può scaturire una delle seguenti situazioni:

- un importo riconosciuto a credito: i conguagli convalidati saranno messi in pagamento con la rata di luglio 2014;
- un importo a debito: i conguagli a debito di importo inferiore a 12 euro non vengono recuperati. Quelli superiori a 12 euro saranno memorizzati come:
 - "in corso di recupero" nel caso in cui il piano di recupero sia stato impostato dal centro;
 - "inviata notifica" nel caso in cui la notifica del debito sia stata spedita centralmente;
 - "da definire" se non è stato possibile inviare la notifica del debito a livello centrale (pensionato residente all'estero, impossibilità di spedizione per anomalie nell'anagrafica, ecc).

Le novità

La Legge di Stabilità 2014 (all'articolo 1, comma 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") ha apportato alcune novità nella determinazione delle detrazioni d'imposta per lavoro dipendente, modificando l'articolo 13 del TUIR (D.P.R. 917/86), sia con riferimento alle fasce di reddito cui le detrazioni si applicano che all'importo da attribuirsi. In particolare, poiché la ritenuta IRPEF viene determinata sulla base dell'ammontare complessivo delle pensioni intestate al soggetto, siano esse erogate dall'INPS o da altri Enti, anche le detrazioni di imposta operano sull'ammontare pensionistico complessivo e sono ripartite sulle diverse prestazioni con il criterio della proporzionalità. Sul complesso delle pensioni fiscalmente imponibili e intestate al medesimo beneficiario viene attribuita la detrazione per redditi da pensione, secondo gli scaglioni previsti. Mentre sulle pensioni complementari e integrative viene attribuita la detrazione per lavoro dipendente. Di conseguenza, l'INPS ha ricostituito le pensioni intestate a soggetti beneficiari di trattamenti complementari e integrativi, per adeguare l'attribuzione delle detrazioni d'imposta ai nuovi limiti e importi.

14) Decreto Legge n. 66/2014 convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89: la Fondazione Studi CdL risolve alcuni dubbi sorti in riferimento alle modalità di recupero da parte del sostituto di imposta

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con la propria circolare n. 14/2014, è intervenuta in merito ad alcuni aspetti problematici che riguardano le modalità di recupero da parte del sostituto di imposta del bonus previsto dal Decreto Legge n. 66/2014, convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89. Innanzitutto, i Consulenti del Lavoro si pongono la questione riguardante la compensazione in F24 del bonus e in particolare:

- se si necessario tenere conto dei limiti e delle conseguenti disposizioni riferite al divieto di compensare crediti in presenza di debiti iscritti a ruolo l'obbligo fino a concorrenza di cui all'articolo 31 del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- se vi sia l'obbligo di astenersi o meno all'obbligo di asseverazione del credito compensato se superiore al limite di 15.000 euro di cui all'articolo 1, comma 574 della Legge n. 147/2013 (**si veda in proposito la nota n. 1**);
- se sia necessario compensare il bonus in F24 con tutte le imposte e tributi che transitano nel modello, oppure soltanto con ritenute e contributi come previsto del testo originario del Decreto Legge n. 66/2014.

Debiti nei confronti dell'erario

Per quanto concerne il primo dubbio dei Consulenti del Lavoro, ossia quello legato alla possibilità di compensare in F24 anche debiti iscritti a ruolo di ammontare superiore a 1.500 euro, la circolare muove innanzitutto dal dettato normativo. Infatti, l'articolo 31, comma 1, primo e secondo periodo, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, un divieto di compensazione dei crediti relativi alle imposte erariali in presenza di debiti iscritti a ruolo per imposte erariali (imposte dirette, IVA, IRAP, e addizionali regionali e comunali all'IRPEF) e accessori di ammontare superiore a 1.500 euro e per i quali è scaduto il termine di pagamento, prevedendo una specifica sanzione in caso di violazione del divieto (*"A decorrere dal 1° gennaio 2011, la compensazione dei crediti di cui all'articolo 17, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, relativi alle imposte erariali, è vietata fino a concorrenza dell'importo dei debiti, di ammontare superiore a millecinquecento euro, iscritti a ruolo per imposte erariali e relativi accessori, e per i quali è scaduto il termine di pagamento. In caso di inosservanza del divieto di cui al periodo precedente si applica la sanzione pari al cinquanta per cento dell'importo indebitamente compensato"*). Sul punto gli esperti della Fondazione Studi, dopo aver attentamente analizzato le disposizioni del credito di imposta di cui al Decreto Legge n. 66/2014 e del divieto di compensazione dei debiti iscritti a ruolo, precisa che il sostituto di imposta può (anzi deve) corrispondere il bonus ai lavoratori interessati e legittimamente può compensare tale credito anche in presenza di debiti iscritti a ruolo di ammontare superiore a 1.500 euro.

Obbligo di asseverazione

Analoga conclusione si ha per i contribuenti che utilizzano in compensazione i crediti relativi alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle ritenute alla fonte di cui all'articolo 3 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 602, alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito e all'imposta regionale sulle attività produttive, per importi superiori a 15.000 euro annui. Tali soggetti, a decorrere dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2013, hanno l'obbligo di richiedere l'apposizione del visto di conformità.

Compensazione esterna

Infine, i Consulenti del Lavoro analizzano le imposte a cui i contribuente datore di lavoro deve far riferimento per compensare il credito di imposta nel modello F24. In via preliminare, la norma

riteneva applicabile solo la modalità di compensazione cosiddetta "interna" attraverso il cui impiego si sarebbe in via prioritaria utilizzata l'IRPEF dovuta e successivamente, in via residuale, il monte dei contributi INPS. Successivamente, l'Agenzia delle Entrate ha però istituito il codice tributo 1655 denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta" con il quale è stato completamente modificato lo scenario di riferimento. Infatti, secondo i Consulenti del Lavoro, l'istituzione da parte dell'Agenzia del codice tributo 1655 deve essere interpretata come una chiara espressione della volontà dell'Amministrazione di consentire la compensazione con tutti i debiti che transitano nel modello F24 e non soltanto con le imposte e i contributi. Pertanto, in occasione della scadenza del 16 luglio prossimo, secondo il documento interpretativo dei Consulenti del Lavoro, il sostituto di imposta potrà compensare il credito di 80 euro con tutti i debiti presenti in F24 indipendentemente dalla loro natura.

Nota n. 1: LEGGE 27 dicembre 2013, n. 147 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2014) – Articolo 1, comma 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 di cui all'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, 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".*

15) INPS - Circolare n. 79 del 24 giugno 2014 : termini di liquidazione del TFS o TFR del personale in esubero

L'INPS, con la circolare 79 del 24 giugno 2014 ha provveduto a riepilogare i termini di liquidazione del TFS o TFR dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni in soprannumero. In particolare viene ricordato che per i dipendenti che hanno maturato entro il 31 dicembre 2011 i requisiti anagrafici e contributivi ai fini della pensione, il termine di pagamento al trattamento di fine servizio (Tfs) o di fine rapporto (Tfr) decorre a partire dalla data in cui si è verificato il collocamento a riposo (da intendersi come la data di cessazione dal servizio). Facendo riferimento invece, ai dipendenti che - in data successiva al 31 dicembre 2011 - maturano in deroga i requisiti pensionistici stabiliti dalla previgente normativa, il termine per il pagamento del Tfs o del Tfr decorre non a partire dalla cessazione dal servizio, ma dal momento in cui avrebbero maturato il diritto pensionistico sulla base delle disposizioni dell'articolo 24 del Decreto Legge n. 201/2011 (Manovra Salva-Italia).

Liquidazione TFS o TFR

La liquidazione del TFS o TFR è differente in relazione alla data alla quale giungono a maturazione i requisiti prescritti per il diritto al trattamento pensionistico. In particolare, tra il personale interessato dalla procedura di riduzione dei soprannumeri, rientrano:

- i dipendenti che hanno maturato i requisiti anagrafici e contributivi per il diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011;
- i dipendenti che, entro il 31 dicembre 2016, avrebbero maturato i requisiti anagrafici e contributivi, nonché il diritto alla decorrenza del pagamento della pensione, sulla base della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 24 del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 .

Il termine dal quale far decorrere il pagamento della prestazione di fine lavoro deve essere individuato in base alla circostanza che il dipendente sia in possesso dei requisiti pensionistici al 31 dicembre 2011 oppure maturi i requisiti stessi, nonché il diritto alla decorrenza della pensione, entro il 31 dicembre 2016, sulla base della disciplina previgente alla manovra Salva-Italia (Decreto Legge n. 201/2011). Nel dettaglio, per i dipendenti che hanno maturato entro il 31 dicembre 2011 i requisiti anagrafici e contributivi ai fini della pensione, il termine di pagamento al trattamento di fine servizio (Tfs) o di fine rapporto (Tfr) decorre dalla data di collocamento a riposo (cessazione dal servizio). Per tali soggetti, infatti, trova applicazione la disciplina derogatoria introdotta dall'articolo 1, comma 23, del Decreto Legge 138/2011, convertito con modificazioni dalla Legge 14 settembre 2011, n. 148 (*“Resta ferma l'applicazione della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del comma 22 per i soggetti che hanno maturato i requisiti per il pensionamento prima della data di entrata in vigore del presente decreto e, limitatamente al personale per il quale la decorrenza del trattamento pensionistico è disciplinata in base al comma 9 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, per i soggetti che hanno maturato i requisiti per il pensionamento entro il 31 dicembre 2011”*), qualora gli stessi conseguano il diritto a pensione entro il 12 agosto 2011 (ovvero entro il 31 dicembre 2011 per il personale della scuola e del comparto Afam) disciplina che prevede la possibilità di ottenere termini di pagamento più brevi rispetto a quelli vigenti. Con riferimenti invece, ai dipendenti che - in data successiva al 31 dicembre 2011 - arrivano a maturare in deroga i requisiti pensionistici stabiliti dalla previgente normativa, il termine per il pagamento del Tfs o del Tfr decorre non a partire dalla cessazione dal servizio, ma dal momento in cui avrebbero maturato il diritto pensionistico sulla base delle disposizioni dell'articolo 24 del citato decreto legge 201/2011 in ossequio al criterio indicato dai ministeri vigilanti nei citati pareri e in base al quale *“la liquidazione dei Tfs/Tfr dei lavoratori interessati non possa in alcun caso essere anticipata rispetto a quanto si sarebbe verificato se i lavoratori avessero avuto accesso al pensionamento secondo gli ordinari requisiti vigenti”*.

16) È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto ministeriale di istituzione del Fondo di Solidarietà Residuale

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto 7 febbraio 2014 viene compiuto un passo ulteriore verso l'ampliamento dell'operatività del Fondo di Solidarietà Residuale, nuovo ammortizzatore sociale previsto dall'articolo 3, comma 4, della Riforma Fornero, legato all'istituzione di fondi di solidarietà bilaterali di matrice contrattuale (*“Al fine di assicurare la definizione, entro l'anno 2013, di un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali,*

aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria”).

Per superare la situazione di stasi, poi verificatasi, con pochissimi fondi effettivamente partiti – frutto, più che altro, di operazioni finalizzate all'adeguamento di enti bilaterali già esistenti, come, ad esempio, nel settore dell'artigianato – la normativa concretizzatasi nel Decreto 7 febbraio 2014 prevede l'istituzione di un “*fondo di solidarietà residuale*” a favore dei lavoratori dipendenti da imprese, con più di 15 dipendenti, non rientranti nel campo di applicazione delle casse integrazioni. Allo stato attuale, infatti, le poche esperienze dell'ammortizzatore bilaterale riguardano, come detto, il settore artigiano, che ha proceduto ai necessari adeguamenti con gli accordi interconfederali del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013. Sono poi da citare il fondo di solidarietà del credito ed i fondi attivati nel settore dei lavoratori autoferrotranvieri ed il trasporto pubblico locale: evidente, quindi, il fallimento del tentativo operato con la Legge 92/2012, con la totale esclusione del mondo del commercio “*non ammortizzato*”. In più, il disegno di legge delega, che attualmente è in discussione in Parlamento, prevede a breve una nuova tornata di riforme volta a ridisegnare il quadro complessivo degli ammortizzatori sociali. Riguardo alle prestazioni erogabili dal fondo istituito dal Decreto del 7 febbraio scorso, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, con esclusione della cessazione, viene prevista l'erogazione di un importo pari all'integrazione salariale, ridotta di un importo pari alla contribuzione apprendisti. Riguardo ai trattamenti concessi si applica la normativa in materia di cassa integrazione ordinaria, compresi i massimali. La durata massima dell'intervento è pari a tre mesi continuativi, che potrà essere prorogata, in via eccezionale, trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 9 mesi in un biennio mobile. Ovviamente, in ottica datoriale, diventa fondamentale definire quali siano i soggetti obbligati e i relativi obblighi contributivi. L'INPS, in teoria entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Decreto, dovrà individuare, concretamente, quali siano i soggetti tenuti al versamento della contribuzione al fondo. È opportuno evidenziare sin da subito le regole che il Decreto ha fissato per il computo dei 15 dipendenti, materia spesso non affrontata direttamente (non è questo il caso), con notevoli problemi operativi (si vedano in proposito le recenti limitazioni per il contratto a termine): le imprese devono avere mediamente alle proprie dipendenze più di 15 lavoratori nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni dell'orario di lavoro. Particolare attenzione va poi posta alle regole per il finanziamento delle prestazioni: oltre ad un contributo ordinario dello 0,50% della retribuzione mensile imponibile, due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori, è previsto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, calcolato sulle retribuzioni perse, pari al 3% per le imprese fino a 50 dipendenti, che diviene il 4,50% per le imprese che occupano più di 50 dipendenti. Il versamento decorre, retroattivamente, a partire dal 1° gennaio 2014: i contributi sono dovuti mensilmente solo se la media occupazionale del semestre precedente è superiore a 15 dipendenti. Sul punto, ad ogni modo, sarà fondamentale attendere le imminenti istruzioni INPS. Ulteriori vincoli nell'erogazione delle prestazioni derivano dagli obblighi di bilancio contenuti nell'articolo 6 del Decreto: il fondo residuale non può erogare prestazioni se non in pareggio di bilancio, e quindi solo se c'è disponibilità finanziaria. In conclusione, la strada scelta, sia come tempi che come merito, non sembra essere la migliore: la chimera dell'universalizzazione degli ammortizzatori sociali, con tutta probabilità, rimarrà tale, tenuto conto dei vincoli nel riconoscimento delle prestazioni. Con tutta probabilità, sarebbe stato molto più semplice intervenire sugli ammortizzatori sociali esistenti, in particolare il sistema delle casse ordinarie, estendendo la platea delle aziende e dei lavoratori interessati, ampliando la base di finanziamento e concentrando i costi di struttura su enti esistenti.

17) Agenzia delle Entrate - Risoluzione n. 66 del 23 giugno 2014: istituita la causale contributo finanziamento E.bi.N

Con la Risoluzione n. 66 del 23 giugno 2014, l'Amministrazione Finanziaria ha istituito la specifica causale contributo con cui i datori di lavoro dovranno versare le somme da destinarsi alla previdenza dell'Ente bilaterale nazionale. Con la convenzione del 22 maggio 2014 sottoscritta tra l'INPS e l'Ente Bilaterale E.Bi.N. - Ente Bilaterale Nazionale è stato affidato all'INPS il servizio di riscossione, tramite il modello F24, dei contributi per il finanziamento dell'Ente Bilaterale. A tal fine, per consentire il versamento dei contributi a favore dell'Ente Bilaterale E.Bi.N. - Ente Bilaterale Nazionale mediante modello F24, si istituisce la seguente causale contributo "EBIN" denominata "Ente Bilaterale E.Bi.N. - Ente Bilaterale Nazionale". La suddetta causale è esposta:

- nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:
 - nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;
 - nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola INPS dell'azienda;
 - nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

18) INPS - Messaggio n. 4530/2014 - ASpI e mini-AspI: è disponibile la nuova procedura telematica per l'inoltro delle istanze di disoccupazione ASpI e mini-AspI

È stata rilasciata dall'INPS una nuova procedura telematica da utilizzarsi per l'invio delle domande ammissione al trattamento di disoccupazione ASpI e mini-AspI. Il nuovo servizio, in particolare, oltre a consentire al beneficiario di comunicare telematicamente gli eventi riportati sui modelli ASPI-COM (Mod. SR137) e mini ASPI-COM (Mod. SR138), permette all'interessato di comunicare:

- le variazioni di domicilio/residenza,
- di telefono,
- di indirizzo email
- delle modalità di pagamento riportate sulle domande di disoccupazione in ambito ASpI precedentemente inviate;
- le informazioni attinenti al reddito percepito da lavoro autonomo o parasubordinato.

A chiarirlo è l'INPS con il Messaggio n. 4530/2014, messaggio con cui vengono anche descritte in generale il funzionamento del servizio, le modalità di accesso al servizio e le modalità operative delle sedi per la fase transitoria. In proposito si ricorda che i beneficiari di prestazioni di disoccupazione involontaria o l'indennità di disoccupazione ASpI e mini-AspI, che si trovino a svolgere un'attività autonoma o parasubordinata, hanno l'obbligo di informare l'INPS del reddito annuo previsto per l'attività intrapresa entro il periodo di un mese dall'inizio dell'attività, oltreché del reddito effettivamente percepito nell'anno di fruizione della prestazione a seguito della successiva denuncia fiscale dei redditi. Tale obbligo opera anche per tutti i datori di lavoro subordinato che sono tenuti all'invio del modello UNILAV da inoltrare per via telematica ai servizi competenti, nel caso di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro. Le comunicazioni in parola hanno validità anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti degli enti previdenziali. Le comunicazioni aventi ad oggetto gli eventi previsti dai modelli ASpI-COM (Mod.SR137) e mini ASpI-COM (Mod.SR138) può avvenire, così come per la presentazione delle principali domande di prestazioni/servizi, in maniera telematica attraverso uno dei seguenti canali:

www.commercialistatelematico.com

È vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente.

- WEB mediante i servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto;
 - Contact center integrato i cui numeri sono 803164 da telefono fisso e 06164164 da cellulare;
 - patronati/intermediari dell'Istituto attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.
- Per poter accedere al servizio, il cittadino dovrà collegarsi al portale internet dell'Istituto (www.inps.it) partendo dal link *“Al servizio del cittadino”* e, dopo aver effettuato l'autenticazione con PIN, selezionando la funzione *“Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito”*. All'interno dell'applicazione occorre selezionare, in successione dal menu laterale a sinistra, le seguenti voci: *“ASPI, Disoccupazione, Mobilità e Trattamento speciale Edilizia”*, *“Comunicazioni ASPI-COM e mini ASPI-COM”*.

19) Decreto Legge n. 66/2014 convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89 – Bonus IRPEF di 80 euro: calcolo dell'importo per cambio attività

Dopo che il bonus IRPEF, di cui al Decreto Legge n. 66/2014 convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89, è stato riconosciuto in *“automatico”* da parte dei datori di lavoro nelle buste paghe relative ai mesi di maggio e di giugno sta continuando a comportare diversi problemi ai sostituti di imposta che si trovano ora a dover corrispondere ogni mese tale credito. Si ritiene in questa sede affrontare i problemi correlati all'erogazione del bonus nel caso in cui il lavoratore che ne gode ha intrapreso un rapporto di lavoro con più datori in corso d'anno.

Erogazione del bonus

Preliminarmente si ritiene opportuno ricordare che il bonus previsto dalla Decreto Legge n. 66/2014 deve essere corrisposto *“automaticamente”* dal sostituto di imposta; infatti, non è necessaria alcuna comunicazione preventiva da parte dei dipendenti in ordine al possesso dei requisiti e alla sua spettanza. Per chiarire se il lavoratore ha effettivamente diritto al bonus 80 euro, il sostituto di imposta è chiamato a effettuare una serie di adempimenti. Innanzitutto, sarà necessario determinare l'imposta lorda (occorre tener conto solo del reddito di lavoro dipendente) e le detrazioni IRPEF da lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 13, comma 1 TUIR (il parametro di calcolo è il reddito complessivo). Quindi, è necessario procedere alla verifica della misura dell'imposta lorda rispetto alle detrazioni: l'IRPEF lorda sui redditi lavoro dipendente deve infatti essere maggiore delle detrazioni di lavoro dipendente. Inoltre, occorre appurare che il reddito complessivo del dipendente sia di importo inferiore ai 26.000 euro calcolati su base annua. A tal fine, il sostituto di imposta è chiamato a eseguire una stima dell'ammontare del reddito che andrà a erogare al dipendente sino alla fine dell'anno, facendo, mese per mese, il calcolo in base al reddito stimato. Tale stima dovrà poi essere verificata a conguaglio a fine anno o a fine rapporto di lavoro se l'interruzione si verifica prima del 31 dicembre 2014.

Doppio rapporto di lavoro

Come si è precisato in premessa il caso in cui un lavoratore intraprenda più attività nel corso dell'anno 2014 pone particolari problemi. In questi casi la gestione del bonus si realizza attraverso il modello CUD. Secondo quanto viene previsto dalla legge (articolo 4 D.P.R. 322/1998), quando un rapporto di lavoro si interrompe, il lavoratore ha la possibilità di richiedere al sostituto di imposta il modello CUD. Ricevendo tale richiesta il datore di lavoro deve rilasciare la certificazione entro un periodo di 12 giorni a partire da quello della richiesta. Quindi, sulla base dei dati che vengono riportati su tale modello il nuovo datore di lavoro è, nel caso di specie, in grado di stabilire se il credito spetta o meno e quale ne sia il relativo importo. Al riguardo, è opportuno precisare che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il modello che dovrà essere utilizzato è quello in vigore in quel momento (fino alla data di pubblicazione del modello CUD 2015, il credito erogato

al lavoratore, nonché quello maturato e non erogato, dovranno essere indicati nelle annotazioni del CUD 2014 con il codice ZZ). Una volta ottenuta la certificazione, il lavoratore ha la facoltà, ma non l'obbligo, di consegnarla al nuovo datore di lavoro. Nel caso in cui lo faccia lo fa, il sostituto di imposta, per verificare la spettanza del bonus e il relativo ammontare, deve tenere anche conto dei dati riferiti al precedente rapporto e riportati nel modello CUD che gli è stato consegnato.

Verifica del bonus

Nel caso di specie, la verifica della “capienza” dell’imposta lorda rispetto all’ammontare delle detrazioni per lavoro dipendente e assimilato che è stata sopra illustrata dovrà essere effettuata tenendo conto anche dell’importo del reddito e dei giorni per cui spettano le detrazioni per lavoro dipendente appositamente indicati nel CUD relativo al precedente rapporto di lavoro, così come la determinazione dell’importo del credito spettante al lavoratore in relazione al reddito complessivo dovrà essere effettuata tenendo conto anche del reddito indicato nel medesimo CUD. E derivante dal precedente rapporto lavorativo. Successivamente, dall’importo del credito spettante dovrà essere detratto quanto è stato già eventualmente riconosciuto dal precedente sostituto d’imposta. L’importo del credito residuo da erogare dovrà essere poi ripartito tra i successivi periodi di paga, tenendo conto del numero di giorni lavorati che compongono ciascun periodo di paga. Differente è la situazione in cui il lavoratore decida di non presentare il modello CUD relativo la precedente rapporto di lavoro al nuovo datore di lavoro. In tal caso, infatti, il nuovo sostituto d’imposta deve determinare il credito ed il relativo ammontare sulla base dei soli dati reddituali che di cui è a conoscenza. È chiaro che se il lavoratore sa di non aver diritto al bonus, è tenuto a riferire al sostituto il venir meno dei presupposti per il riconoscimento del credito (es. superamento della soglia di reddito derivante dalla sommatoria dei redditi realizzati in conseguenza dei due rapporti di lavoro).

20) INPS - Messaggio n. 5409 del 17 giugno 2014: ripristinato l’obbligo contributivo ordinario dello 0,50% in favore del Fondo di solidarietà per i dipendenti del credito

L’INPS, con il Messaggio n. 5409 del 17 giugno 2014 ha comunicato che a decorrere dal mese di gennaio 2014, fino al mese di giugno 2014, viene ripristinato l’obbligo del versamento del contributo ordinario dello 0,50% di finanziamento del Fondo di Solidarietà per i dipendenti del Credito. L’importo del contributo dovrà essere maggiorato degli interessi al tasso legale del 1% computati dal primo marzo 2014 e fino alla data di versamento.

Il provvedimento riguarda in particolare, il “*Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, all’occupazione e alla riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle aziende di credito*”, istituito dal Ministero del Lavoro con il Decreto n.157/2000. Il fondo, che esplica la propria attività in un tempo limitato (fino al 30 giugno 2020), eroga, a fronte di un’intesa sindacale, prestazioni a favore dei lavoratori di aziende facenti parte di gruppi creditizi o che applicano i contratti collettivi di lavoro del credito e i relativi contratti complementari. L’attività del fondo, consistente nell’erogazione di specifiche somme, viene distinta in ordinaria e straordinaria. L’attività ordinaria consiste nel finanziamento di programmi di formazione, di eventuali misure di contenimento della spesa derivanti da riduzioni collettive di orario (con conseguente riduzione di salario) e nell’erogazione di somme riconducibili alla sospensione dell’attività lavorativa. Si tratta di tipologie di prestazioni di norma non utilizzate, assimilabili a Contratti di Solidarietà e a una sorta di CIG interna alla categoria. La prestazione utilizzata invece unicamente nel settore creditizio è quella straordinaria, cioè l’assegno di accompagnamento alla pensione. La proroga, in particolare, deriva dall’articolo 8, comma 2-bis del Decreto Legge n. 150/2013, convertito con modificazioni dalla Legge 27 febbraio 2014, n. 15 (“*Nelle more dell’adeguamento, ai sensi dell’articolo 3, comma*

42, della legge 28 giugno 2012, n. 92, della disciplina dei fondi istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, alle disposizioni di cui al medesimo articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, il termine di cui all'articolo 6, comma 2-bis, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, è **differito al 30 giugno 2014** o alla data di definizione dell'adeguamento di cui all'articolo 3, comma 42, della legge 28 giugno 2012, n. 92, se anteriore”) che ha differito l’obbligo del versamento contributivo di cui alla Riforma Fornero (articolo 3, comma 42, della Legge n. 92/2012 - “La disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è adeguata alle norme dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, da stipulare tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 30 giugno 2013”) al 30 giugno 2014, o alla data di definizione dell’adeguamento, se anteriore. Tale differimento, tra l’altro, comporta sia la proroga della possibilità di emanare, con Decreto Interministeriale di natura non regolamentare, norme in deroga alla disciplina dei regolamenti emanati ai sensi dell’articolo 1, comma 1, del D.M. 27 novembre 1997, n. 477 che la proroga della disciplina contenuta nei Decreti Interministeriali adottati ai sensi del medesimo articolo, così come convertito con modificazioni dalla legge e successive proroghe. Pertanto, a essere prorogati sono tutti obblighi contributivi previsti per il finanziamento delle prestazioni medesime.

Alla luce di tutto ciò l’INPS sottolinea che a oggi gli unici decreti di natura non regolamentare ad essere stati adottati sono stati il Decreto 26 aprile 2010 n. 51635 e il Decreto 3 agosto 2012 n. 67329. Di conseguenza sono ammessi agli interventi previsti dai Fondi di solidarietà del Credito tutti i soggetti le cui istanze siano state inoltrate all’INPS entro la data del 30 giugno 2014 o alla data di definizione dell’adeguamento di cui all’articolo 3, comma 42, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, se anteriore. Sulla base dei suddetti indirizzi legislativi, a decorrere dal mese di gennaio 2014 fino al mese di giugno 2014, viene pertanto ripristinato l’obbligo del versamento del contributo ordinario dello 0,50% di finanziamento del Fondo di Solidarietà per i dipendenti del Credito. Ai fini del versamento del contributo ordinario, le aziende saranno tenute a:

- calcolare l’ammontare del contributo dovuto;
- riportare il relativo importo in uno dei righe in bianco dei quadri "B-C" del mod. DM10/2 facendolo precedere dalla dicitura "contr. ord. DM 158/2000 (Credito)" e dal codice di nuova istituzione "MI01";
- indicare nelle caselle "numero dipendenti" e "retribuzioni" rispettivamente il numero e le retribuzioni dei dipendenti a tempo indeterminato;
- riportare nessun dato nella casella "numero giornate".

21) Agenzia delle Entrate - Circolare 18/E del 24 giugno 2014: ulteriori istruzioni in materia di fatturazione elettronica

L’Agenzia delle Entrate, con propria la Circolare 24 giugno 2014, n. 18/E, ha provveduto a fornire ulteriori chiarimenti sul tema costituito dalle modalità di redazione della fattura elettronica. Nello specifico i chiarimenti dell’Agenzia si sono concentrati su quale sia la definizione della fattura elettronica, quali i requisiti della fattura elettronica, quali sono e come funzionano i sistemi di controllo, le modalità da seguire nell’invio e nella conservazione della fattura elettronica. Inoltre il documento di prassi viene fornita una sintetica risposta ad alcuni dei quesiti pervenuti agli uffici in materia di obblighi di fatturazione.

Quali sono le nuove regole della fattura elettronica

Con la Legge di Stabilità del 2013 (articolo 1, commi da 325 a 328 della Legge n. 228/2012), sono state apportate rilevanti modifiche alla disciplina relativa alle modalità di fatturazione, in particolare sono stati modificati gli articoli 21, 21-bis e 39 del DPR n. 633/1972. Di conseguenza l'Agenzia è intervenuta per fornire chiarimenti sui punti che seguono:

- viene definita "*fattura elettronica*" la fattura che viene emessa e ricevuta in un qualunque formato elettronico. Da ciò consegue che al fine di distinguere le fatture elettroniche da quelle cartacee non è determinante il tipo di formato originario (elettronico o cartaceo) che è stato impiegato per la sua creazione, bensì la circostanza che la fattura sia in formato elettronico sia nel momento in cui viene trasmessa (o messa a disposizione), sia nel momento in cui viene ricevuta che nel momento in cui viene accettata da quello che è il suo destinatario;
- in capo al soggetto passivo (ovvero al soggetto che emette la fattura) ricade interamente l'obbligo di assicurare tutti gli specifici requisiti affinché possa essere garantita l'autenticità dell'origine, l'integrità del contenuto e la leggibilità (A.I.L.) della fattura a partire dal momento della sua emissione fino al termine del suo periodo di conservazione;
- affinché possano essere garantiti i requisiti di autenticità e integrità della fattura elettronica, è rimessa al soggetto emittente la scelta di utilizzare quella che viene ritenuta essere la tecnologia più idonea in riferimento ai sistemi di controllo di gestione che assicurino un collegamento affidabile tra la fattura e la relativa cessione dei beni o la relativa prestazione di servizi, la scelta in merito alla tecnologia più idonea ed affidabile relativamente alla firma elettronica qualificata o digitale dell'emittente, la scelta dei sistemi EDI (Electronic Data Interchange) di trasmissione elettronica dei dati nonché la scelta di tutte le altre tecnologie che pur non essendo puntualmente specificate sono comunque lasciate alla discrezionalità del soggetto passivo;
- la fattura viene emessa nel momento in cui viene effettuata l'operazione in relazione alla quale la fattura viene emessa. L'emissione della stessa non può comunque essere successiva al momento della sua consegna o spedizione (nel caso di fattura analogica) ovvero al momento della sua trasmissione per via elettronica o al momento in cui viene messa a disposizione del cessionario o committente (nel caso di fattura elettronica). Con riferimento a tale ultima modalità di emissione, la fattura elettronica può essere messa a disposizione del destinatario, da parte dell'emittente o di un suo delegato, tramite l'accesso ad un sito internet, ad un server o ad un altro supporto informatico, ove la stessa risulta essere reperibile, nonché tramite messaggio (e-mail) contenente un protocollo di comunicazione ed un link di collegamento che permetta, previo accordo delle parti, di effettuare in qualsiasi momento il download della fattura. Peraltro, i soggetti coinvolti hanno la facoltà di individuare ulteriori strumenti idonei ad ottenere il medesimo risultato secondo la ratio delle disposizioni emanate dal legislatore;
- le fatture elettroniche sono conservate in modalità elettronica, mentre le fatture create in formato elettronico e quelle cartacee possono essere conservate elettronicamente.

Le risposte dell'Agenzia ad alcuni quesiti

Domanda

Fattura differita, idonea documentazione per le prestazioni di servizio e unica operazione nel corso del mese.

Risposta

L'articolo 21, comma 4, lettera a), del DPR n. 633/1972 estende la possibilità di emettere fattura differita anche nel caso di prestazioni di servizi, purché la fattura che viene emessa indichi in dettaglio le operazioni che sono state effettuate e le prestazioni di servizio possano essere individuate "*attraverso idonea documentazione*". In relazione a ciò, il legislatore non impone specifici obblighi documentali rilevanti ai fini fiscali. Si ritiene, pertanto, che il contribuente, al fine

di rendere individuabile la prestazione di servizio, possa utilizzare la documentazione commerciale prodotta e conservata, peculiare del tipo di attività svolta. Da tale documentazione deve potersi individuare con certezza la prestazione eseguita, la data di effettuazione e le parti contraenti. Può trattarsi, ad esempio, oltre che del documento attestante l'avvenuto incasso del corrispettivo, del contratto, della nota di consegna lavori, della lettera d'incarico, della relazione professionale, purché risultino in modo chiaro e puntuale i richiamati elementi. Inoltre, il contribuente può emettere un'unica fattura differita anche nel caso di singola cessione di beni o prestazione di servizi effettuata nello stesso mese, nei confronti del medesimo soggetto ed è consentita l'emissione di un'unica fattura riepilogativa anche in presenza di cessioni di beni e prestazioni di servizi effettuate nel corso dello stesso mese solare nei confronti del medesimo cessionario/committente.

Domanda

Fattura semplificata - Alternatività tra i dati identificativi del cessionario/ committente

Risposta

Ai sensi dell'articolo 21-bis del DPR n. 633/1972, il contribuente può indicare nella fattura semplificata gli elementi "tradizionali" (ditta, denominazione o ragione sociale, nome e cognome, residenza o domicilio del soggetto cessionario o committente, del rappresentante fiscale, nonché ubicazione della stabile organizzazione per i soggetti non residenti) oppure, in alternativa, può riportare nel documento il codice fiscale o la partita IVA, ovvero, in caso di soggetto passivo stabilito in un altro Stato membro dell'Unione europea, il numero di identificazione IVA attribuito dallo Stato membro di stabilimento. L'individuazione del cessionario o committente, alternativamente, con gli elementi sopra indicati non preclude l'esercizio del diritto alla detrazione, laddove esistente.

Domanda

Fattura semplificata - Modalità di registrazione

Risposta

Nel caso in cui il cessionario/committente sia identificato con il solo numero di partita IVA o con il codice fiscale, l'obbligo di registrazione della fattura semplificata da parte dell'emittente è correttamente assolto con l'indicazione della ditta, denominazione o ragione sociale.

Domanda

Fattura semplificata - Fattura rettificativa

Risposta

In caso di fattura rettificativa, a prescindere dall'importo certificato, può essere emessa fattura in modalità semplificata sia nel caso delle variazioni in aumento dell'imponibile o dell'imposta, che nell'ipotesi delle relative variazioni in diminuzione, secondo le regole ordinarie sulla fatturazione (art. 21, DPR n. 633/1972) o in base a quelle semplificate (art. 21-bis, DPR n. 633/1972). La facoltà di avvalersi della fattura semplificata non è subordinata neppure al "formato" della fattura oggetto di rettifica; è, dunque, possibile rettificare con fattura semplificata una fattura ordinaria e viceversa.

Domanda

Fattura semplificata e c.d. "fattura/ricevuta fiscale"

Risposta

La fattura semplificata può essere emessa in sostituzione della fattura-ricevuta fiscale. Dunque, nel caso in cui per un'operazione per la quale è prescritto il rilascio di scontrino fiscale, ricevuta o fattura-ricevuta fiscale sia emessa, in sostituzione di questi, fattura ordinaria o fattura semplificata, il contribuente non è tenuto ad ulteriori adempimenti di certificazione. La funzione sostitutiva della fattura – ordinaria o semplificata - deve ritenersi riferibile non solo alle ipotesi di fattura immediata ma anche alle ipotesi di fatturazione differita e riepilogativa.

22) Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2014: pubblicato il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 91, recante disposizioni urgenti per il settore agricolo, il rilancio e lo sviluppo delle imprese

Con riferimento al settore agricolo, il Decreto Legge n. 91/2014 (all'articolo 1) ha previsto, al fine di assicurare l'esercizio unitario dell'attività ispettiva nei confronti delle imprese agricole e l'uniformità di comportamento degli organi di vigilanza, nonché di garantire il regolare esercizio dell'attività imprenditoriale, controlli ispettivi "*coordinati*" nei confronti delle imprese operanti nel suddetto settore, evitando sovrapposizioni e duplicazioni e garantendo l'accesso all'informazione sui controlli. A tal fine, ha disposto l'istituzione, con apposito decreto ministeriale, di un registro unico dei controlli ispettivi. Viene potenziato, inoltre, l'istituto della diffida relativamente al settore agroalimentare. In particolare, per la violazioni alle norme in materia agroalimentare di lieve entità, per le quali è prevista l'applicazione della sola sanzione amministrativa pecuniaria, l'organo di controllo incaricato, nel caso in cui accerta l'esistenza di violazioni sanabili, diffida l'interessato ad adempiere alle prescrizioni violate entro il termine di venti giorni dalla data di ricezione dell'atto di diffida e ad elidere le conseguenze dannose o pericolose dell'illecito amministrativo. In caso di mancata ottemperanza alle prescrizioni contenute nella diffida, entro il termine indicato, l'organo di controllo procede ad effettuare la contestazione ai sensi dell'articolo 14 della Legge n. 689/1981. In questa ipotesi, non è previsto il pagamento in misura ridotta della sanzione prevista per la violazione commessa.

Al fine di realizzare ed ampliare le infrastrutture informatiche finalizzate al potenziamento del commercio elettronico (articolo 3), alle imprese che producono prodotti agricoli di cui all'Allegato I del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, nonché alle piccole e medie imprese, che producono prodotti agroalimentari non ricompresi nel predetto Allegato I, anche se costituite in forma cooperativa o riunite in consorzi, è riconosciuto, nel limite di spesa di 500.000 euro per l'anno 2014, di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016, un credito d'imposta pari al 40% delle spese per nuovi investimenti sostenuti, e comunque non superiore a 50.000 euro, nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2014 e nei due successivi. Al fine di incentivare la creazione di nuove reti di imprese ovvero lo svolgimento di nuove attività da parte di reti di imprese già esistenti, alle imprese che producono prodotti agricoli di cui all'Allegato I del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, nonché alle piccole e medie imprese, che producono prodotti agroalimentari non ricompresi nel predetto Allegato I, è riconosciuto, nel limite di spesa di 4,5 milioni di euro per l'anno 2014, di 9 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016, un credito d'imposta pari al 40% delle spese per i nuovi investimenti sostenuti per lo sviluppo di nuovi prodotti, pratiche, processi e tecnologie, nonché per la cooperazione di filiera, e comunque non superiore a 400.000 euro, nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2014 e nei due successivi. I crediti in questione:

- devono essere indicati nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta per il quale è concesso;
- sono utilizzabili esclusivamente in compensazione;
- non concorrono alla formazione del reddito e del valore della produzione ai fini dell'IRAP;
- non rilevano ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, TUIR.

Novità previste anche in materia di incentivi all'assunzione di giovani lavoratori agricoli e di riduzione del costo del lavoro in agricoltura (art. 5). Al fine, infatti, di promuovere forme di occupazione stabile in agricoltura per i giovani è istituito un incentivo per i datori di lavoro (imprenditori agricoli ex art. 2135 cc.) che assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di lavoro a termine avente determinate caratteristiche (durata almeno triennale, garantire al lavoratore un periodo di occupazione minima di 102 giornate all'anno ed essere redatto in forma scritta), lavoratori in possesso di precisi requisiti. Le assunzioni devono riguardare lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 35 anni privi di impiego regolarmente retribuito da almeno

sei mesi oppure privi di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado. Tali assunzioni devono essere effettuate tra il 1° luglio 2014 e il 30 giugno 2015 e devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero di giornate lavorate nei singoli anni successivi all'assunzione e il numero di giornate lavorate nell'anno precedente l'assunzione. L'incentivo è pari a un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo complessivo di 18 mesi ed è riconosciuto al datore di lavoro unicamente mediante compensazione dei contributi dovuti e con le modalità di seguito illustrate:

- per le assunzioni a tempo determinato:

- 6 mensilità a decorrere dal completamento del primo anno di assunzione;
- 6 mensilità a decorrere dal completamento del secondo anno di assunzione;
- 6 mensilità a decorrere dal completamento del terzo anno di assunzione;

- per le assunzioni a tempo indeterminato:

- 18 mensilità a decorrere dal completamento del primo anno di assunzione.

In materia di deduzioni, poi, aggiungendo specifico comma all'articolo 11 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, si precisa che "Le deduzioni di cui al comma 1, lettera a), numeri 2), 3) e 4), per i produttori agricoli di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), si applicano, nella misura del 50 per cento degli importi ivi previsti, anche per ogni lavoratore agricolo dipendente a tempo determinato impiegato nel periodo di imposta purché abbia lavorato almeno 150 giornate e il contratto abbia almeno una durata triennale". Tale disposizione si applicherà, previa autorizzazione della Commissione europea richiesta a cura del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2013.

Restando nell'ambito del settore agricolo, il Decreto Legge n. 91/2014 (articolo 6) ha disposto l'istituzione presso l'Inps della "*Rete del lavoro agricolo di qualità*" alla quale possono partecipare le imprese agricole che non hanno riportato condanne penali e non avere procedimenti penali in corso per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, che non sono stati destinatari, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative definitive per le violazioni predette ovvero che sono in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi. Per partecipare alla Rete del lavoro agricolo di qualità, le imprese interessate devono presentare apposita istanza in via telematica.

In materia di agevolazioni fiscali, a decorrere dal periodo d'imposta 2014, ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali iscritti nella previdenza agricola di età inferiore ai 35 anni, nel rispetto della regola de minimis (Regolamento (UE) n. 1408/2013), spetta una detrazione del 19% delle spese sostenute per i canoni di affitto dei terreni agricoli, entro il limite di euro 80 per ciascun ettaro preso in affitto e fino a un massimo di euro 1.200 annui (articolo 7).

Il "*Decreto*", inoltre, introduce un bonus per gli investimenti in macchinari e impianti nuovi. Nello specifico l'art. 18 dispone che a decorrere dal 25 giugno 2014 (data di entrata in vigore del Decreto Legge n. 91/2014) e fino al 30 giugno 2015, ai soggetti titolari di reddito d'impresa che effettuano investimenti in beni strumentali nuovi compresi nella divisione 28 della tabella ATECO, destinati a strutture produttive ubicate nel territorio dello Stato, è attribuito un credito d'imposta pari al 15% delle spese sostenute in eccedenza rispetto alla media degli investimenti in beni strumentali compresi nella suddetta tabella realizzati nei cinque periodi di imposta precedenti, con facoltà di escludere dal calcolo della media il periodo in cui l'investimento è stato maggiore. Per le imprese con un'attività d'impresa inferiore ai cinque anni la media degli investimenti da considerare è quella risultante dagli investimenti realizzati nei periodi d'imposta precedenti a quello in corso alla data del 25 giugno p.v. o a quello successivo, con facoltà di escludere dal calcolo della media il periodo in cui l'investimento è stato maggiore. Invece, per le imprese costituite successivamente alla data di entrata in vigore del "*Decreto*" il bonus si applica con riguardo al valore complessivo degli investimenti realizzati in ciascun periodo d'imposta. Inoltre, il credito

d'imposta in oggetto:

- non spetta per gli investimenti di importo unitario inferiore a 10.000 euro;
 - è ripartito ed utilizzato in tre quote annuali di pari importo;
 - è indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di riconoscimento del credito e nelle dichiarazioni dei redditi relative ai periodi d'imposta successivi nei quali il credito è utilizzato;
 - non concorre alla formazione del reddito né della base imponibile dell'IRAP;
 - non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, TUIR;
 - è utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17, D. Lgs. n. 241/1997;
 - non è soggetto al limite annuale di 250.000 euro (articolo 1, comma 53, Legge n. 244/2007).
- In particolare, la prima quota annuale è utilizzabile a decorrere dal 1° gennaio del secondo periodo di imposta successivo a quello in cui è stato effettuato l'investimento.

Il credito d'imposta viene revocato:

- a) se l'imprenditore cede a terzi o destina i beni oggetto degli investimenti a finalità estranee all'esercizio di impresa prima del secondo periodo di imposta successivo all'acquisto;
- b) se i beni oggetto degli investimenti sono trasferiti, entro il 31 dicembre del quarto anno successivo a quello in cui è stata presentata la dichiarazione (art. 43, co. 1, DPR n. 600/1973), in strutture produttive situate al di fuori dello Stato, anche appartenenti al soggetto beneficiario dell'agevolazione.

Nel caso in cui il bonus sia indebitamente utilizzato, deve essere versato entro il termine per il versamento a saldo dell'imposta sui redditi dovuta per il periodo d'imposta in cui si verificano le suddette ipotesi. Ai fini dell'aiuto alla crescita economica (Ace), l'articolo 19, del Decreto Legge n. 91/2014, inserisce all'articolo 1, del Decreto Legge n. 201/2011, convertito con modificazioni dalla Legge n. 214/2011, il seguente comma:

"2-bis. Per le società le cui azioni sono quotate in mercati regolamentati di Stati membri della UE o aderenti allo Spazio economico europeo, per il periodo di imposta di ammissione ai predetti mercati e per i due successivi, la variazione in aumento del capitale proprio rispetto a quello esistente alla chiusura di ciascun esercizio precedente a quelli in corso nei suddetti periodi d'imposta è incrementata del 40%. Per i periodi d'imposta successivi la variazione in aumento del capitale proprio è determinata senza tenere conto del suddetto incremento".

Si sottolinea che, la parte del rendimento nozionale che supera il reddito complessivo netto dichiarato può essere computata in aumento dell'importo deducibile dal reddito dei periodi d'imposta successivi ovvero è possibile fruire di un credito d'imposta applicando alla suddetta eccedenza le aliquote IRPEF/IRES (articoli 11 e 77, TUIR). Il credito d'imposta è utilizzato in diminuzione dell'IRAP, e va ripartito in cinque quote annuali di pari importo.

Riguardo la costituzione di una Spa (articolo 2327, del Codice civile), l'articolo 20, comma 7, del Decreto Legge n. 91/2014, riduce la quota di capitale minimo dal 120.000 euro a 50.000 euro. Mentre per le Srl non è previsto più l'obbligo della nomina dell'organo di controllo o del revisore, se il capitale sociale non è inferiore a quello minimo stabilito per le società per azioni (articolo 20, comma 8). Dunque, la nomina dell'organo di controllo o del revisore è obbligatoria se la società:

- è tenuta alla redazione del bilancio consolidato;
- controlla una società obbligata alla revisione legale dei conti;
- per due esercizi consecutivi ha superato due dei seguenti limiti (articolo 2435-bis, del Codice civile):

- 1) totale dell'attivo dello stato patrimoniale: 4.400.000 euro;
- 2) ricavi delle vendite e delle prestazioni: 8.800.000 euro;
- 3) dipendenti occupati in media durante l'esercizio: 50 unità.

L'assemblea che approva il bilancio in cui vengono superati i suddetti limiti deve provvedere entro 30 giorni alla nomina dell'organo di controllo o del revisore, in mancanza vi provvede il tribunale su richiesta di qualsiasi soggetto interessato.

1 luglio 2014
Massimo Pipino