

TOMIOLO

STUDIO ASSOCIATO

di consulenza commerciale e del lavoro

Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il n. 06 di

SPAZIO AZIENDE – GIUGNO 2014

LE ULTIME NOVITÀ

<p>Fondi di solidarietà bilaterali: istituito il Fondo residuale</p> <p>Decreto ministeriale 7 febbraio 2014 (G.U. n. 129 del 6 giugno 2014)</p>	<p>È stato pubblicato il Decreto sull'istituzione del Fondo Residuale presso l'INPS, nell'ambito delle prestazioni erogate dal sistema dei fondi di solidarietà bilaterali. I destinatari sono i lavoratori dipendenti dalle imprese dei settori non rientranti nel campo di applicazione della normativa sull'integrazione salariale, purché con più di 15 dipendenti, per i quali non sia stato costituito un fondo di solidarietà bilaterale nel proprio comparto. Le prestazioni erogate da tale Fondo, strutturate per quanto compatibile sulla normativa della CIGO, saranno finanziate da un contributo pari allo 0,50% dell'imponibile previdenziale, di cui un terzo a carico dipendente.</p>
<p>Presentazione del Mod. 730/2014 e modalità di rimborso dei crediti</p> <p>Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 57 del 30 maggio 2014</p>	<p>L'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti sullo svolgimento dell'assistenza fiscale per la presentazione della dichiarazione Mod. 730/2014. In particolare, tra le precisazioni fornite si segnala che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • possono presentare il Mod. 730 anche i contribuenti che hanno perso il posto di lavoro e quindi sono senza sostituto d'imposta che possa effettuare il conguaglio. In tale ipotesi, se dalla dichiarazione emerge: <ul style="list-style-type: none"> – un debito, chi presta l'assistenza fiscale trasmette telematicamente la delega di versamento, oppure, entro il 10° giorno antecedente la scadenza del termine di pagamento, consegna l'F24 compilato al contribuente; – un credito, il rimborso viene effettuato direttamente dall'Agenzia delle Entrate; • il rimborso superiore ad euro 4.000, anche da detrazioni per carichi di famiglia e/o eccedenze derivanti da precedenti dichiarazioni, è soggetto al controllo preventivo da parte dell'Agenzia delle Entrate.
<p>Sgravio dei premi 2013: pubblicato il decreto</p> <p>Decreto ministeriale 14 febbraio 2014 (G.U. n. 123 del 29 maggio 2014)</p>	<p>È stato pubblicato il Decreto relativo alla determinazione, per l'anno 2013, della misura massima percentuale della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo. In particolare il tetto massimo di imponibile anno 2013 del dipendente oggetto di sgravio viene stabilito nel 2,25%. Per la sua concreta applicazione è necessario attendere le istruzioni dell'INPS, il quale definirà i termini di invio telematico delle domande.</p>
<p>Indicazioni sulla detassazione 2014</p> <p>Circolare Ministero del Lavoro n. 14 del 29 maggio 2014 DPCM 19 febbraio 2014</p>	<p>Il Ministero del Lavoro interviene sull'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sulle somme premiali erogate in corso d'anno. La detassazione è applicabile per l'anno 2014 compatibilmente con quanto previsto per l'anno 2013 a stesso titolo. Tra le altre cose, il Ministero precisa che</p> <ul style="list-style-type: none"> • non vanno nuovamente depositati gli accordi e la dichiarazione di conformità per le intese stipulate nel 2013 e ancora vigenti nel 2014; • in alcuni specifici casi gli accordi stipulati in corso 2014 potranno avere valenza retroattiva rispetto alla data di stipula.
<p>Corresponsione del "bonus 80 euro"</p> <p>Circolare INPS n. 67 del 29 maggio 2014 Circolare AE n. 9 del 14 maggio 2014 Circolare INPS n. 60 del 12 maggio 2014 Risoluzione AE n. 48 del 7 maggio 2014 Circolare AE n. 8 del 28 aprile 2014</p>	<p>L'INPS e l'Agenzia delle Entrate, con vari provvedimenti, hanno fornito chiarimenti sui beneficiari e sui criteri di corresponsione del "bonus 80 euro", a partire dalle buste paga di maggio 2014, nonché sulle modalità che i datori di lavoro/committenti devono utilizzare per il recupero del beneficio. L'INPS ha fornito anche le indicazioni per il riconoscimento del "bonus 80 euro" in presenza di prestazioni a sostegno del reddito a suo carico.</p>

COMMENTI

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 114 del 19 maggio 2014 la **Legge n. 78 del 16 maggio 2014** di conversione del DL n. 34 del 20 marzo 2014 (c.d. “Jobs Act”), in vigore dal 20 maggio 2014, contenente, tra l’altro, misure di semplificazione in tema di contratto a termine e contratto di apprendistato.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La disciplina di tale fattispecie contrattuale viene nuovamente modificata, per renderne più flessibile l’utilizzo e creare nuova occupazione, soprattutto giovanile.



In particolare, le novità introdotte dal Legislatore riguardano i seguenti aspetti del rapporto di lavoro a termine:

- estensione dell’**acausalità** che diviene la regola **generale**;
- ampliamento della possibilità di ricorso alla **proroga**;
- previsione di un **contingentamento legale** per la **stipula** di **contratti** da parte di ciascun datore di lavoro, con irrogazione di una **sanzione amministrativa** in caso di **violazione**;
- il **congedo** obbligatorio di **maternità**, intervenuto nell’esecuzione di un precedente contratto a termine, è utile ai fini del **diritto di precedenza**.

Le nuove disposizioni, nella versione del DL come convertito in legge (sia in materia di contratto di lavoro a termine che di apprendistato)



“(...) si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto.”

Di conseguenza, i rapporti instaurati tra il 21 marzo 2014 e il giorno antecedente all’entrata in vigore della Legge di conversione (19 maggio 2014) sono validi e restano disciplinati dalle disposizioni contenute nel testo originario del decreto legge.

Acausalità

La durata del contratto a tempo determinato, per il quale **non** è necessaria l’**indicazione** di una **causale** giustificativa (origine di numerosi contenziosi tra lavoratore e azienda),

- viene innalzata dai precedenti 12 mesi (comprensivi di eventuale proroga) riferiti solo al primo rapporto a termine (c.d. acausalità legale), agli attuali **36 mesi**, comprensivi di eventuali proroghe,
- riguardo allo svolgimento di qualunque tipo di mansione,
- sia nella forma del **contratto a tempo determinato** che nell’ambito di un contratto di **somministrazione a termine**.

Contestualmente, è stata disposta l’**abrogazione** della norma, contenente le previsioni di non necessità dell’indicazione delle ragioni di apposizione del termine relative:

- alla suddetta **acausalità legale**;
- all’**acausalità contrattuale**, per cui il ricorso al contratto acausale era consentito in ogni altra ipotesi definita dalla contrattazione collettiva (anche aziendale), stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nonostante l’acausalità sia divenuta la regola generale, permangono **alcune ipotesi** in cui risulta **opportuno** per il datore l’**indicazione** della **causale** per cui è concluso il rapporto a termine (ad es. per la disapplicazione dei limiti quantitativi in presenza di ragioni sostitutive o di carattere stagionale, per la fruizione delle agevolazioni in caso di assunzioni in sostituzione

di maternità, nonché ai fini dell'esclusione del versamento del contributo addizionale dell'1,40% ASpl).

A fini del computo del **periodo massimo** di durata del **contratto a tempo determinato** (36 mesi), viene precisato che vanno considerati anche i **periodi di missione per mansioni equivalenti** relative alla **somministrazione** di lavoro **a termine**. Si ricorda che, una volta raggiunto tale limite, comunque non è preclusa la possibilità per il datore di ricorso alla somministrazione a tempo determinato.

In tema di **apposizione del termine**, viene ribadito che la stessa è da considerarsi **priva di effetto** se non risulta, direttamente o indirettamente, da **atto scritto**.

Proroghe

Viene **estesa** la **possibilità di ricorso** alla proroga, **non più** consentita per **una sola volta** ed a condizione della sussistenza di **ragioni oggettive**.



Tale presupposto non è più richiesto e, fermo restando il consenso del lavoratore e la durata iniziale del contratto inferiore a tre anni, sono ammesse **proroghe** fino ad un **massimo di cinque volte** (in sede di conversione in legge è stato ridotto l'originario numero di otto proroghe), nel limite dei complessivi **36 mesi**. Unica condizione è che tali proroghe si riferiscano alla **stessa attività lavorativa** (stesse mansioni), per la quale il contratto è stato stipulato a termine.

Il Legislatore ha precisato che la possibilità di ricorso alle 5 proroghe è riconosciuta **indipendentemente** dal **numero dei rinnovi**; ciò significa che il numero di 5 proroghe è da intendersi quale tetto complessivo da applicarsi a tutti i contratti stipulati nell'arco dei 36 mesi (a parità di mansioni).

Con riferimento all'ipotesi di **riassunzione** rimane fermo il **rispetto degli intervalli temporali** così come regolamentati dalla Riforma Fornero e dal Decreto Lavoro (10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi).

Limite quantitativo

A fronte dell'eliminazione dell'indicazione delle causali giustificative per l'apposizione del termine, viene introdotto per i datori di lavoro il solo rispetto del **contingentamento legale** (derogabile dai CCNL) dei rapporti di lavoro a tempo determinato.



Il numero totale di **contratti a tempo determinato** stipulati da ciascun datore di lavoro non può superare la soglia del **20%** del numero dei **lavoratori a tempo indeterminato** (anche se stipulato ad orario ridotto come nel caso di part-time) in forza al **1° gennaio dell'anno di assunzione**.

Quindi, con la conversione in legge del Decreto la base di calcolo per il limite quantitativo **non** è più riferita in via generica all'**organico complessivo** dell'azienda e ne sono esclusi i lavoratori assunti a tempo determinato.

Dalla formulazione della disposizione si ritiene che **non** siano ricompresi nel contingentamento legale i contratti di **somministrazione** di lavoro a tempo determinato.



Rimane salva, in via generale, la **possibilità di derogare a tale limite** quantitativo da parte della **contrattazione collettiva**, fatta salva l'**inesistenza** di limiti quantitativi per esigenze legate, tra l'altro, a sostituzioni e alla stagionalità.

Il suddetto limite non trova applicazione nei confronti dei **datori di lavoro** che occupano **fino a 5 dipendenti**, per le quali è comunque ammessa la stipula di un **contratto** di lavoro **a termine**. Tale possibilità riguarda anche le realtà non imprenditoriali come, ad esempio, gli studi professionali.



Il Legislatore ha previsto, altresì, che l'eventuale **superamento del limite** per l'utilizzo dei contratti a termine è sanzionato con l'irrogazione ai danni del datore di lavoro di una **sanzione pecuniaria**. Infatti, la norma, in caso di violazione del limite, **per ciascun lavoratore** prevede una sanzione amministrativa pari al:

- **20% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora la violazione del rispetto della suddetta soglia riguardi un solo lavoratore;
- **50% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora il numero dei lavoratori assunti in violazione del suddetto limite sia superiore a uno.

I **rapporti di lavoro** instaurati **antecedentemente** alla data di **entrata in vigore** del Decreto (21 marzo 2014) che comportino il superamento del limite del 20%, **non** sono passibili di **sanzione**.



Sono **esclusi** dal rispetto del **limite del 20%** per la stipula di contratti a tempo determinato quelli conclusi tra gli **enti di ricerca** (pubblici e privati) e ricercatori e personale tecnico. Inoltre, i **contratti a termine** concernenti in via esclusiva lo svolgimento di **attività di ricerca scientifica** possono avere **durata pari a** quella del **progetto** di ricerca cui si riferiscono.

Con riferimento alla soglia del 20%, in sede di una sua prima applicazione, è stabilita la **piena efficacia** dei **limiti percentuali**, ove diversi, già stabiliti dai **vigenti CCNL**.



In assenza di previsioni contrattuali specifiche, secondo il regime transitorio definito dal Legislatore, il datore di lavoro che all'entrata in vigore del decreto abbia in atto rapporti di lavoro a termine che comportino il **superamento** del limite del **20%** deve mettersi **in regola**, rientrando nel suddetto limite entro il **31 dicembre 2014**, a meno che un contratto collettivo applicabile nell'azienda preveda una soglia percentuale o un termine più favorevole. **In caso contrario**, allo stesso datore, **dal 2015**, viene **preclusa** la possibilità di stipula di **nuovi contratti a tempo determinato** fino al rientro nell'ambito della soglia legale.

Diritto di precedenza

A maggior garanzia del lavoratore e della facoltà di esercizio del diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni effettuate dal datore, tale diritto va **espressamente richiamato** dal datore stesso nell'**atto scritto** con cui è apposto il termine al contratto.



In sede di conversione del Decreto, è stato riconosciuto che per le lavoratrici il **congedo di maternità** intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine **presso la stessa azienda**, rientra nel **computo del periodo** complessivo di prestazione lavorativa **utile** al diritto di **precedenza** rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato. Inoltre, alle stesse lavoratrici spetta il diritto di precedenza **anche** nelle **assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore entro i **successivi 12 mesi**, riguardo le **mansioni già espletate** in esecuzione dei precedenti contratti a termine.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Sono apportate alcune modifiche al Testo unico dell'Apprendistato (D.Lgs n. 167/2011) al fine di favorire l'ingresso al lavoro dei giovani.

Forma scritta

Il Decreto richiedeva la **forma scritta** esclusivamente del **contratto** e del **patto di prova**, escludendo tale obbligo di forma relativamente al Piano formativo individuale – PFI (nella versione originaria del Testo unico era obbligatoria la forma scritta entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto).



In sede di conversione è disposto che il contratto di apprendistato contenga, in **forma sintetica**, il **PFI** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, da stipulare all'atto dell'assunzione. Pertanto, ritorna ad essere obbligatoria la forma scritta e scompare la possibilità di redigere il Piano formativo entro 30 giorni dalla data di assunzione.

Le disposizioni transitorie, inserite in sede di conversione in legge, chiariscono che le novità in materia di apprendistato si applicano

- ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL n. 34/2014 (21 marzo 2014),
- fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal predetto decreto.

Stabilizzazione

Viene modificata la clausola di **stabilizzazione legale**, ora rivolta ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e rimane possibile prevedere clausole di **stabilizzazione contrattuale** da parte della contrattazione collettiva.



L'assunzione di nuovi apprendisti è ora subordinata alla **prosecuzione a tempo indeterminato**, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di **almeno il 20%** degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Rimane ferma la possibilità per i CCNL, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

È consentito, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, di riconoscere al lavoratore una **retribuzione** che tenga conto:

- delle **ore di lavoro** effettivamente prestate e
- delle **ore di formazione almeno** nella misura del **35%** del relativo monte ore complessivo.



In sede di conversione in legge viene mantenuto lo "sconto" relativo al numero di ore di formazione da retribuire nell'ambito del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Infatti, la retribuzione delle ore di formazione (in assenza di diversa indicazione da parte del contratto collettivo) può essere limitata **almeno al 35%** del **monte ore** di formazione complessivo.

Viene previsto, altresì, che, nell'ambito dell'**alternanza scuola-lavoro** (laddove prevista dalle Regioni/Province Autonome), i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche **a tempo determinato**, per lo svolgimento di **attività stagionali**.

Apprendistato professionalizzante e offerta formativa pubblica

È stabilito che la **formazione** di tipo **professionalizzante**, svolta sotto la responsabilità dell'azienda sia **integrata** nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla **offerta formativa pubblica**, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali (scompare la modifica apportata al testo dal Decreto che recitava "possa essere integrata").



In sede di conversione in legge viene introdotto l'obbligo a carico della **Regione** di **comunicare** al datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato professionalizzante:

- le **modalità** di svolgimento dell'**offerta formativa pubblica**, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste,
- **entro 45 giorni** dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto.

In sostanza, in assenza di comunicazione da parte della Regione entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di apprendistato, delle modalità di svolgimento della formazione trasversale, il datore non è obbligato a erogarla a meno che tale obbligo non sia esplicitamente previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento.

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI GIUGNO 2014

LUNEDÌ 16

Ritenute IRPEF mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **maggio 2014**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **maggio 2014**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili Gestione separata

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **maggio 2014** a collaboratori coordinati e continuativi.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS gestione ex-ENPALS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **maggio 2014**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPGI mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **maggio 2014**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Accise".

Contributi operai agricoli

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi relativi agli operai agricoli occupati nel trimestre **ottobre – dicembre 2013**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Modello 730

I lavoratori/pensionati consegnano al CAF o professionista abilitato i Modd. 730 e 730-1 (termine originario del 31 maggio, differito al 3 giugno in quanto coincidente con il sabato, posticipato a tale data dal DPCM 3 giugno 2014 pubblicato sulla G.U. n. 127 del 4 giugno 2014).

Addizionali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**maggio 2014**).

MARTEDÌ 24**Modello 730**

Il CAF/professionista consegna al dipendente/pensionato i Modelli 730 e 730-3 elaborati (termine originario del 15 giugno, differito al 16 giugno in quanto coincidente con la domenica, posticipato a tale data dal DPCM 3 giugno 2014 pubblicato sulla G.U. n. 127 del 4 giugno 2014).

LUNEDÌ 30**INPS gestione ex-ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata**

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **maggio 2014**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Invio attraverso la procedura on-line fruibile dal portale dell'ENPALS o tramite Flusso UNIEMENS.

Invio telematico del Flusso UNIEMENS

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UNIEMENS dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co., co.co.pro., co.co.co. occasionali, lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **maggio 2014**.

Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.

Modello 730

Il sostituto d'imposta invia i Modd. 730, 730-1 e 730-3 all'Agenzia delle Entrate.

Ultimo giorno per il rilascio da parte del **sostituto d'imposta che presta assistenza fiscale** al contribuente della ricevuta dell'avvenuta presentazione della scheda per la scelta della destinazione del 2% dell'IRPEF. Il sostituto consegna, entro tale data, ad un ufficio postale ovvero ad un intermediario abilitato le buste contenenti le schede per la scelta della destinazione del 2% dell'IRPEF.

Stampa libro unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **maggio 2014**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI GIUGNO 2014

Lunedì 2: Festa della Repubblica

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**. ■