



Informacoop



Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Circolare n. 20/2013

Treviso, 14 ottobre 2013

Amministrazione del personale

in collaborazione con

SER.COOP.DE.

Servizi alla Cooperazione Delegati - soc. coop.

Unicaf

Centro di assistenza fiscale e normativa
del sistema Confcooperative

“CHIARIMENTI” SULLA DETASSAZIONE 2013

Riepiloghiamo le norme in materia di detassazione previste per il 2013, integrando con alcune note interpretative del Ministero del Lavoro che a nostro giudizio hanno **ciroscritto i casi in cui la detassazione può essere applicata senza rischi**.

Si ricorda che il beneficio spetta, esclusivamente per il settore privato, ai titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2012, a 40.000 euro. Ai fini del calcolo di questo tetto massimo devono essere incluse anche le somme detassate nel medesimo anno 2012 ai sensi dell'articolo 2 DI 93/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 126/2008.

L'importo massimo detassabile è di 2.500 euro lordi.

Ricordiamo che nel 2012 il limite di reddito era di 30.000 euro lordi (riferito all'anno 2011) e l'importo massimo detassabile di 2.500 euro.

Sono detassabili le somme erogate a titolo di **retribuzione di produttività**, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda.

Negli ultimi decreti è stata prevista una esemplificazione dei **collegamenti** che le **voci retributive (cioè i premi di risultato)** possono avere con:

- andamento del fatturato;
- maggior soddisfazione della clientela rilevabile dal numero dei clienti cui di dà riscontro;
- minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
- lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia (ad es. ROL);

- prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal Ccnl;
- **premi di rendimento o produttività** (quali quelli che già fruiscono dello sgravio contributivo ai sensi dell'art. 1 comma 67 della Legge 247/2007) ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall'azienda come: a ciclo continuo, sistemi della "banca ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- **ristorni ai soci** delle cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività come sopra specificato.

I chiarimenti del Ministero del Lavoro

Il Ministero del lavoro in risposta a un interpello (n. 21 dell'1-7-2013) torna sul tema della detassazione per l'anno 2013. E questa è stata la novità che, a giudizio di chi scrive, ha reso **più complessa l'applicazione del beneficio alle voci di lavoro straordinario**.

Questi i quesiti posti da Confindustria:

1. se possa ritenersi corretto applicare il regime fiscale agevolato "sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni, che saranno erogate come controprestazione di prestazioni orarie "diverse" (...) ossia svolte a seguito delle modifiche all'orario apportate in azienda come diretta conseguenza dell'applicazione del patto territoriale";
2. se sia possibile applicare l'agevolazione fiscale "anche a patti aziendali precedenti all'emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo e che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati";
3. se, nel caso di patti aziendali, le imprese possano applicare il beneficio della detassazione "sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni che saranno erogate come controprestazione delle prestazioni orarie svolte in esecuzione del patto aziendale, identificando pertanto – quale indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato - **la modifica dell'orario attuata in azienda**".

Questa la sintesi delle risposte del Ministero con la nota di inizio luglio.

1. L'impegno datoriale nella **"riorganizzazione del lavoro"** attraverso l'applicazione delle misure di "efficientazione aziendale" previste dalla contrattazione territoriale, può realizzarsi o attraverso l'introduzione di misure del tutto nuove (l'introduzione per la prima volta di maggiore flessibilità oraria, turnazioni, orari multiperiodali ecc.) o in una diversa modulazione di flessibilità previste dal contratto nazionale.

Dunque l'adozione di tali misure, in forza del patto territoriale, non deve costituire necessariamente un elemento di novità in relazione al contratto collettivo nazionale applicato in azienda ma un elemento di novità per le aziende che le applicano.

In tal senso appare quindi corretto, da parte della contrattazione collettiva territoriale, fornire altresì indirizzi in ordine alla "diversità", rispetto al passato, delle misure di "efficientazione aziendale", così come del resto ha fatto per la prima volta il contratto sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 24 aprile 2013.

2. In relazione a contratti aziendali – o territoriali - "pregressi" ma ancora in vigore, è possibile applicare l'agevolazione in esame a condizione di una rispondenza di tutte o di alcune delle misure già contenute nei citati contratti con le previsioni del Dpcm. Ciò vale anche per i contratti "che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati", fermo restando che al loro interno siano comunque presenti altre misure che siano risultate e che tuttora risultino idonee a "sollecitare" una maggiore efficientazione aziendale (non sembrano pertanto del tutto in linea con

il nuovo quadro normativo quelle pattuizioni che, senza determinare alcuna modifica all'organizzazione degli orari derivante dal CCNL applicato in azienda, si siano limitate ad introdurre mere maggiorazioni di compensi previsti da tale fonte).

La nota ricorda che in questi casi è comunque necessaria un'autodichiarazione faccia che riferimento alla conformità tra i "vecchi" contratti e la nuova disciplina.

3. Quanto all'ultima questione sollevata, concernente "l'indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato", si ricorda anzitutto che la prima nozione di "retribuzione di produttività" contenuta nel Dpcm fa riferimento a "voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione".

Proprio il riferimento alla "qualità" o, ancor più, alla "innovazione" consente di sostenere che tali indicatori non costituiscono necessariamente una "fotografia" di un incremento del fatturato aziendale ma è sufficiente che siano comunque suscettibili di una "contabilizzazione" da parte dell'impresa. Ciò consente di dire che anche la modifica degli orari aziendali, in quanto oggettivamente identificabile e quantitativamente misurabile, può validamente rispondere alle citate condizioni di legge.

LA CORTE COSTITUZIONALE CONFERMA CHE SI POSSONO APPLICARE SOLO I CCNL cooperativi LEADER nel settore

Con la sentenza della Corte Costituzionale n. 59, 25-29 marzo 2013 viene ribadita la regolamentazione dei rapporti di lavoro nel settore cooperativo in presenza di una pluralità di contratti collettivi **confermando la legittimità costituzionale dell'articolo 7, comma 4 della legge n. 31/2008** secondo cui:

"Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria **applicano** ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, **i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria**".

Ricordiamo come il Ministero del Lavoro abbia espressamente chiarito più volte (da ultimo con **la Lettera circolare n. 37, del 1° giugno 2012 della Direzione Generale per l'attività ispettiva**) che tali contratti sono quelli **stipulati da AGCI-CONFCOOPERATIVE-LEGACOOP e CGIL-CISL-UIL**.

In caso di verifica ispettiva della Direzione Provinciale del Lavoro quindi ricordiamo che laddove l'ispettore riscontri l'applicazione di un diverso CCNL attraverso l'adozione della diffida accertativa:

- dovrà procedere al recupero delle differenze contributive
- dovrà recuperare anche le eventuali differenze retributive

approfondimento

IMPROPRIO UTILIZZO DI LAVORATORI CON PARTITA IVA

In questa informativa s'intendono rappresentare i presupposti (e i relativi rischi) connessi all'utilizzo di lavoratori con partita Iva, laddove questi, in base all'articolo 69-bis del D.Lgs. 10-9-2003, n. 276, come modificato a seguito della Legge n. 92/2012 - Riforma del mercato del lavoro (riforma Fornero), si configurano collaboratori a progetto, ovvero, in mancanza di progetto, ancor peggio, lavoratori subordinati.

LA PRESUNZIONE DI CO.CO.PRO Le prestazioni lavorative rese da una persona titolare di partita Iva sono considerate, salvo che sia fornita una non meglio precisata prova contraria da parte del committente, collaborazione coordinata e continuativa se ricorrano **almeno 2** dei seguenti **3** presupposti

- collaborazione verso stesso committente con durata complessiva **superiore a 8 mesi annui per 2 anni consecutivi**;
- corrispettivo fatturato al medesimo committente (o a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi) **maggiore per l'80%** dei corrispettivi percepiti nei **2 anni solari consecutivi**;
- utilizzo di una postazione di lavoro fissa presso il committente.

Si segnala che i presupposti sopra elencati, che saranno di seguito commentati, si riscontrano sovente nell'ambito dei rapporti con i così detti "**soggetti minimi**" che pure il legislatore ha inteso tutelare con le apposite disposizioni agevolative in materia fiscale (imposta sostitutiva del 5% sul reddito dichiarato).

Fattispecie particolari

Occorre sottolineare, per quanto ovvio, che la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 32 del 27 dicembre 2012, chiarisce che l'assenza dei citati presupposti (regola del 2 su 3) non preclude al lavoratore o al personale ispettivo, di far valere "*direttamente*" un rapporto di subordinazione ai sensi dell'articolo 2094 c.c. ove sussistano gli "*ordinari*" criteri di qualificazione e i relativi indici sintomatici che "*almeno con specifico riferimento al settore dell'edilizia*" sono stati indicati con la circolare n. 16 del 2012 (si fa riferimento all'ipotesi di lavoratori individuali artigiani che sono utilizzati dall'impresa edile con connotati tipici del lavoro subordinato).

Decorrenza della norma e disciplina dei rapporti in corso

Tanto premesso, tornando alla novità legislativa, la presunzione (regola del 2 su tre) si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della disposizione (18 luglio 2012). Per i rapporti in essere la norma, "*dà tempo 12 mesi*" dall'entrata in vigore della norma "*per consentire gli opportuni adeguamenti*"; in questo caso le disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla loro entrata in vigore.

La regola del 2 su tre

La predetta circolare n. 32 del 2012 ha fornito alcuni chiarimenti con riferimento alla regola del "2 su 3".

Durata della collaborazione

La durata di 8 mesi (anche non continuativi – si tratta, di fatto, di 241 giorni per ogni anno) di rapporto va riferita a ciascun anno civile (1 gennaio – 31 dicembre); posto che la disposizione è entrata in vigore il 18 luglio 2012, la condizione andrà verificata a partire dal biennio 2013 - 2014. Ad esempio, per un contratto iniziato il 2 maggio 2013, tale presupposto andrà verificato nel biennio 2014-2015.

Corrispettivo derivante da prestazioni autonome

Il parametro dell'80% dei corrispettivi va valutato nei 2 anni successivi a quello della collaborazione;,. A differenza del parametro riferito alla durata della collaborazione, i due anni di riferimento sono da intendersi solari, ossia 2 periodi di 365 giorni, che non devono coincidere tassativamente con l'anno civile. Tuttavia, se al fine del "2 su 3" s'intende far valere questa condizione (80% dei corrispettivi) unitamente a quella concernente la durata della prestazione professionale (8 mesi), allora, per uniformità, anche il presente presupposto va analizzato con riferimento al biennio civile..

Devono essere considerati i soli corrispettivi derivanti da prestazioni autonome (la norma fa, infatti, esplicito riferimento alla fatturazione). Devono essere calcolati i corrispettivi fatturati indipendentemente dall'effettivo incasso delle somme pattuite (deroga per i lavoratori autonomi e per i soggetti cd. superminimi, al criterio di cassa).

Per quanto riguarda la riconducibilità dei diversi committenti "al medesimo centro d'imputazione di interessi" la Cassazione ha evidenziato che esso ricorre ove vi sia una simulazione o una preordinazione, in frode alla legge, del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale.

Corte di Cassazione Sez. Lavoro, 9 dicembre 2009, n. 25763

Il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare (...) un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti:

unicità della struttura organizzativa e produttiva;

integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune;

coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune;

utilizzo contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori.

Trattasi di valutazione di fatto rimessa al giudice di merito e sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione.

Postazione fissa

La postazione fissa di lavoro non deve necessariamente essere di suo uso esclusivo al lavoratore (ad esempio, può essere assegnata nei soli giorni di lunedì e martedì, essendo la predetta postazione nei restanti giorni della settimana assegnata ad altri). Tale condizione è

indipendente dalla possibilità di utilizzare qualunque attrezzatura necessaria allo svolgimento dell'attività.

Merita di essere segnalato che tale presupposto è, oggettivamente, alquanto arduo da verificarsi in sede ispettiva.

Conseguenze del verificarsi della presunzione

Il realizzarsi della presunzione determina l'integrale applicazione della disciplina "ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1".

Articolo 69, comma 1

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Omissis

Ne consegue che:

- in mancanza di un contratto scritto tra committente e lavoratore;
- ovvero, in presenza di un contratto scritto dal quale però non risulti un "progetto",

non è possibile ricondurre il rapporto alla collaborazione e, conseguentemente, il rapporto medesimo è attratto alla disciplina del lavoro subordinato (vale a dire riconoscimento di 13[^] e , ove previste, 14[^] mensilità, TFR, diritto alle ferie, scatti di anzianità, etc.) sin dalla data di costituzione del rapporto.

Deroghe - Lavoratori iscritti in albi, ruoli, elenchi

La norma, tuttavia, conosce una serie di deroghe.

La presunzione non opera con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati. In questo caso, dunque, il soggetto dotato di partita Iva, anche se realizza il presupposto del "due su tre", non viene considerato un collaboratore/dipendente, salvo che il concreto svolgimento del rapporto contenga gli elementi tipici della subordinazione.

Il Ministero del lavoro ha fatto una ricognizione di ordini albi ecc. Un Dm, in corso di pubblicazione contiene una elencazione, comunque non esaustiva, che riportiamo nell'allegato n. 1.

Nel decreto si afferma che deve trattarsi di attività per le quali la "registrazione" è subordinata a "specifici requisiti e condizioni". Sono in pratica esclusi dalla presunzione gli iscritti a ordini, registri ecc. per le quali sono previsti esami o valutazioni di merito.

Per questo motivo l'iscrizione all'albo delle imprese artigiane esclude l'operatività della presunzione in quanto è condizionata ad una specifica delibera della CPA previa verifica dei requisiti di legge, mentre l'iscrizione al registro delle imprese presso le Camere di commercio non assistita da una procedura di verifica di "requisiti e condizioni", anche di carattere economico, non consente l'operatività della deroga.

BREVI

INDENNITA' ASPI E MINI ASPI PER I SOCI LAVORATORI DELLE COOPERATIVE IN REGIME DPR 602/70

Si ricorda che con il Decreto 25 gennaio 2013 (G. U. n. 113 del 16 maggio 2013) il Ministero del Lavoro, in attuazione dell'articolo 2, comma 27, secondo periodo della Legge n. 92/2012, ha determinato, per l'anno 2013, la misura delle prestazioni ASpI e mini-ASpI da liquidarsi (in misura proporzionale all'aliquota effettiva di contribuzione) ai soggetti in precedenza esclusi dal diritto all'indennità di disoccupazione e che dal 1° gennaio 2013 rientrano nell'ambito di applicazione dell'ASpI.

Il decreto riguarda in particolare **i soci lavoratori delle cooperative di cui al DPR n. 602/1970** (pulizie, logistica, trasporti) e prevede che, **per l'anno 2013, le indennità ASpI e mini-ASpI siano liquidate per un importo pari al 20% della misura dell'indennità piena.**

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO E TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

Il Tribunale di Milano, con ordinanza del 22 marzo 2013, ha affermato che il licenziamento per superamento del periodo di comportamento deve essere preceduto dal tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dall'art. 7 della legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012. L'obbligo scaturisce dal fatto che tale tipo di recesso è assimilabile al licenziamento per giustificato motivo oggettivo: il giudice ha ritenuto che la circolare n. 3/2013 del Ministero del Lavoro che escludeva la procedura conciliativa "non può contraddire la norma legale".

Sull'argomento va, peraltro, ricordato come lo stesso Tribunale di Milano (con altro giudice) con ordinanza del 5 marzo 2013 (già annotata su questo sito in data 8 aprile 2013) aveva stabilito che il licenziamento per superamento del periodo di comportamento non implicava il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto nell'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, essendo "ontologicamente diverso". Da ciò discendeva la correttezza interpretativa della circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2013.

Non risultano, al momento, altre ordinanze che propendano per l'una o per l'altra tesi.

RESPONSABILITÀ DEL RSPP PER L'INCIDENTE CAUSATO DAL MALFUNZIONAMENTO DEL MACCHINARIO

In materia di infortunio sul lavoro, la Corte di Cassazione ha statuito che la responsabilità penale per l'incidente occorso al lavoratore ricade anche sul responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp) dell'azienda, qualora non abbia segnalato per tempo al datore di lavoro i fattori di rischio connessi all'utilizzo del macchinario che ha causato l'incidente.

Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 11492/2013, ha chiarito che il Rspp, pur non essendo titolare di alcuna posizione di garanzia sull'antinfortunistica, risulta imputabile insieme al datore per negligenza, in ragione della mancata segnalazione della situazione di pericolo.

VOUCHER PER LE MAMME LAVORATRICI

Circolare INPS n. 48 del 28 marzo 2013L'INPS, con la Circolare n. 48 del 28 marzo 2013, fornisce chiarimenti sulle modalità di richiesta e di utilizzo dei contributi economici e dei voucher previsti, a favore delle mamme lavoratrici, dall'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge n. 92/2012 (Riforma Fornero).

Si tratta, più precisamente, della possibilità di richiedere, al termine del congedo di maternità ed in alternativa al congedo parentale, voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting, ovvero un contributo (pari a 300,00 € al mese) per sostenere gli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di 6 mesi.

Per gli approfondimenti consigliamo di consultare il sito internet dell'INPS all'indirizzo: <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=8760>