



# Informacoop



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

Circolare n. 18/2014

Treviso, 14 Maggio 2014

## Amministrazione del personale

in collaborazione con



**SER.COOP.DE.**  
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.  
Specialisti per le Cooperative

**UNICAF**  
CENTRO DI ASSISTENZA FISCALE  
DEL SISTEMA CONFCOOPERATIVE

## "D.L. 34/2014 – Decreto Renzi"

Il decreto legge 34/2014 (conosciuto come "Decreto Renzi sul lavoro") ha completato il suo iter parlamentare di conversione in legge. In attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale riassumiamo brevemente gli aspetti fondamentali del "jobs act".

### CONTRATTO A TERMINE

**MOTIVAZIONE.** Per assumere un lavoratore con contratto a tempo determinato dal 21 marzo 2014 non è più necessario indicare nella lettera di assunzione le ragioni tecniche, produttive e organizzative. Il contratto "acausale" introdotto dalla Riforma Fornero del 2012, in origine previsto solo in caso di primo rapporto di lavoro subordinato tra i medesimi soggetti, nel limite massimo di 12 mesi, adesso diventa il normale contratto di lavoro a termine.

Ovviamente l'acusalità non è un obbligo e se il datore di lavoro intende inserire una ragione giustificatrice può farlo ma, in caso di contenzioso, dovrà dimostrare, come prima, la validità della ragione giustificatrice. La circolare INPS n. 4152 del 17 aprile 2014 sottolinea che l'unico caso in cui è ancora necessario inserire la causale è quello dell'assunzione a termine per sostituzione di lavoratori assenti, perché in questo caso il datore di lavoro non è tenuto al pagamento dell'addizionale contributiva dell'1,40%.

**DURATA.** Il contratto a tempo determinato ha sempre durata massima di 36 mesi ma, all'interno dei 3 anni, è ora possibile prorogarlo fino a 5 volte, sempreché la proroga avvenga per lo svolgimento della stessa attività per cui il lavoratore è stato assunto.

**LIMITI QUANTITATIVI.** Nel rispetto della previsione contenuta nell'art.10 co. 7, i contratti a termine **non possono superare la percentuale del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato**, salvo diverse soglie previste dai CCNL.

Il computo si effettua con una fotografia del **personale in forza a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione** (i lavoratori part-time si calcolano pro quota in proporzione al loro orario di lavoro).

I datori di lavoro che hanno alle loro dipendenze **fino a 5 dipendenti** possono stipulare **un solo contratto** a tempo determinato.

**Dal computo non si dovranno considerare:**

- gli apprendisti,
- gli assunti con contratto di reinserimento,
- i lavoratori addetti a lavori socialmente utili,
- i lavoratori somministrati.

**Continuano a essere valide le esclusioni dai limiti quantitativi**

- i contratti stipulati in fase di start up di nuove attività,
- i contratti stipulati per ragioni sostitutive o di stagionalità
- i contratti stipulati con lavoratori di età superiore a 55 anni;

**Sono esclusi**, perché non disciplinati dal d.lgs. 68/2001, i contratti a termine stipulati con:

- lavoratori in mobilità ai sensi della l.223/91,
- lavoratori con contratto di somministrazione,
- gli OTD del settore agricolo,
- i prestatori con contratti di durata non superiore a 3 giorni nel settore turismo e pubblici esercizi,
- i dirigenti con contratto a termine fino a 5 anni.



**Cosa succede se si sfora il limite del 20%?**

La risposta è data dopo il passaggio alla Camera del d.l. (bisognerà vedere se sarà la stessa anche nel testo di legge definitivo): **i contratti stipulati oltre la soglia si considerano a tempo indeterminato fin dalla loro stipula.**



**Cosa succede se si è già oltre il limite del 20%?**

I datori di lavoro che applicano un CCNL dove non ci sono percentuali di riferimento per il numero di contratti a tempo determinato e che hanno in corso rapporti a termine in percentuale superiore al 20% **dovranno rientrare nella percentuale entro il 31 dicembre 2014.** In caso contrario non potrà stipularne di nuovi finché non sarà rientrato nella percentuale limite.

**PROROGHE.** La precedente disposizione del d.lgs. 368/2001 parlava di una sola proroga, supportata da condizioni oggettive: il consenso del lavoratore e lo svolgimento della stessa attività lavorativa. Il d.l. 34/2014 aveva portato a 8 il numero delle proroghe, poi ridimensionato dal passaggio alla Camera a 5, sempre nell'arco dei 36 mesi massimi di durata del contratto. Non sono più necessarie, come non lo sono per l'assunzione, le ragioni oggettive a sostegno della proroga, essendo sufficiente solo il consenso del lavoratore e lo svolgimento della stessa attività.

Resta ancora valido il periodo di "stop & go" tra un contratto a termine e un altro di 10 o 20 giorni, a seconda che il contratto iniziale abbia avuto durata inferiore o superiore a 6 mesi.



**Le 5 proroghe si applicano anche ai contratti stipulati prima del 21 marzo 2014?**

No. In sede di conversione è stato inserito il co.1 dell'art.2-bis, secondo cui *"le disposizioni di cui all'art. 1 (contratti a termine) e all'art. 2 (apprendistato) si applicano ai rapporti di lavoro costituiti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (21 marzo 2014).*

Eventualmente il datore di lavoro, d'accordo con il lavoratore, può risolvere il precedente rapporto e iniziarne uno nuovo che verrà regolato dalle nuove disposizioni del d.l. 34/2014.

## APPRENDISTATO

Il d.l.34 è intervenuto su quattro questioni riguardanti il contratto di apprendistato: il piano formativo, la percentuale di stabilizzazione, il pagamento delle ore di formazione nell'apprendistato di 1° livello, la formazione trasversale e di base.

**PIANO FORMATIVO.** La versione originale del decreto aveva cancellato l'obbligo della forma scritta. Ora la camera ha **reintrodotta l'obbligo della forma scritta** imponendo la descrizione del piano formativo individuale, anche in forma sintetica. Il piano formativo dovrà **inoltre essere consegnato al momento dell'assunzione insieme alla lettera di assunzione** (prima il datore di lavoro aveva la possibilità di consegnarlo entro i successivi 30 giorni).

**PERCENTUALE DI STABILIZZAZIONE.** In origine il decreto aveva abrogato la lettera i) del comma 1 e i commi 3-bis e 3-ter dell'art. 2 d.lgs. 167/2001, nonché l'art. 1 comma 19 della L. 92/2012, **eliminando sia le percentuali di stabilizzazione** relative ai rapporti di apprendistato cessati nei 24 mesi precedenti o dai CCNL. **Ora la norma è parzialmente reintrodotta:** fatta salva la possibilità per i CCNL di individuare percentuali diverse,

*"esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è 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 dallo stesso datore di lavoro".*

- L'obbligo riguarda solo datori di lavoro che, al momento dell'assunzione, occupano almeno 50 dipendenti.
- Nel computo non si contano gli apprendisti, i lavoratori provenienti da lavori socialmente utili, i lavoratori con contratto di reinserimento, i somministrati. Il personale part-time si calcola pro quota.
- Dal computo dei rapporti di apprendistato non trasformati riferiti al triennio precedente vanno esclusi quelli che si sono risolti "*ante tempus*" per giusta causa o giustificato motivo, per dimissioni o mancato superamento del periodo di prova.

**ORE DI FORMAZIONE.** Solamente nell'apprendistato per l'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale, le sole ore di formazione possono essere retribuite nella misura del 35 %.

**FORMAZIONE TRASVERSALE E DI BASE.** Le Regioni hanno 45 giorni di tempo dal momento in cui è stata effettuata la comunicazione di assunzione, per poter provvedere a comunicare le modalità finalizzate alla fruizione delle competenze formative di base e trasversali, nell'ottica delle linee guida dettate dalla Conferenza Stato – Regioni del 20 febbraio 2014. Trascorso tale termine il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la formazione tecnica svolta all'interno dell'azienda.

## "DETASSAZIONE 2014"

È stato pubblicato in GU del 29/04/2014 il DPCM del 19 febbraio 2014 in ordine alle modalità di applicazione della **detassazione per il 2014**.

La detassazione permette ai datori di lavoro di applicare **un'aliquota IRPEF sostitutiva (10%)** anziché quella ordinaria alle **somme erogate ai propri dipendenti a titolo di incremento della produttività, redditività, efficienza o innovazione**.

Il decreto, per il 2014, porta a **€ 3.000** (per il 2013 era € 2.500) l'imponibile detassabile, mentre conferma in **€ 40.000** il limite di reddito da lavoro dipendente per l'anno 2013 che consente di applicare il beneficio.

Restano inoltre invariate le regole della detassazione valide già nel 2013.

### **SOGGETTI BENEFICIARI.**

La detassazione trova applicazione solo per i **lavoratori dipendenti del settore privato**.

### **APPLICAZIONE DEL BENEFICIO.**

Per poter beneficiare della detassazione, anche per il 2014 sarà necessario stipulare **un accordo di secondo livello** (sia aziendale che territoriale) in cui vengano definiti indici quantitativi di produttività, redditività, efficienza o innovazione ovvero vengano definiti interventi in tre delle quattro aree individuate dal DPCM del 2013 (flessibilità orari di lavoro; flessibilità nella distribuzione delle ferie; adozione tecnologie innovative; fungibilità delle mansioni e integrazioni delle competenze).

Nell'accordo dovrà essere definita la retribuzione di produttività, collegandola espressamente al raggiungimento degli indici quantitativi o all'effettuazione di interventi in almeno tre delle quattro aree

citare e dovrà essere previsto il rispetto dei limiti fiscali imposti in relazione all'importo massimo detassabile e in riferimento al reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente.

**La detassazione potrà essere applicata dai datori di lavoro solamente alle retribuzioni erogate dalla data di stipula dell'accordo collettivo di produttività in poi.**

Nel caso fossero ancora vigenti (nel 2014) accordi stipulati ai sensi del DPCM sulla detassazione del 2013, che consentono l'applicazione della detassazione nel 2014, si potrà applicare l'imposta sostitutiva **solamente a partire dal 14 maggio 2014** (dopo 15 giorni dalla pubblicazione del decreto).

**L'accordo stipulato dovrà poi essere depositato in DTL entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione.**

**Alla luce di queste prime considerazioni si può affermare che tutte le somme erogate in base ad accordi di produttività sia aziendali che territoriali possono godere della detassazione. Per tutti gli altri casi bisognerà attendere che venga sottoscritto, come in passato, un accordo quadro nazionale e poi quelli territoriali.**

## **DETERMINAZIONE DEL TETTO DI REDDITO**

Per verificare il superamento o meno del tetto dei 40.000 Euro si devono considerare:

- Tutti i redditi da lavoro dipendente e assimilati (art. 49 TUIR);
- I redditi soggetti a detassazione;
- I redditi da lavoro dipendente prodotti all'estero;
- I redditi compresi nel conguaglio allargato (redditi da lavoro dipendente maturati nel 2013 e percepiti entro il 12.01.2014).

Il limite massimo di reddito sul quale calcolare la detassazione (3.000 Euro) deve essere calcolato al lordo dell'imposta sostitutiva, ma al netto dei contributi.

I datori di lavoro che sono anche sostituti d'imposta e che hanno rilasciato il CUD 2014 per i redditi 2013 ai propri dipendenti possono applicare automaticamente (in presenza dei presupposti) la detassazione. In presenza di un altro datore di lavoro che ha rilasciato il CUD 2014, diverso da quello che applicherà la detassazione, il dipendente deve comunicare i redditi da lavoro dipendente percepiti nel 2013.

Il lavoratore dovrà comunicare inoltre:

- Se nel 2013, oltre al rapporto di lavoro con il sostituto d'imposta, abbia avuto un altro rapporto di lavoro dipendente, superando il limite di 40.000 Euro (doppio part-time);
- Se nel 2014 abbia avuto altri rapporti di lavoro dipendente percependo somme da assoggettare a detassazione pari a 3.000 Euro (o se inferiori, il minor importo).

**In entrambi questi casi il dipendente non avrà diritto alla detassazione.**

**Come nel 2013 l'imposta sostitutiva, qualora non fosse trattenuta dal sostituto d'imposta, o per espressa richiesta del lavoratore, può essere applicata dal contribuente in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi (730 o Unico).**

## "BONUS IN BUSTA PAGA PER LAVORATORI DIPENDENTI"

L'articolo 1 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, concernente la "Riduzione del cuneo fiscale per lavoratori dipendenti e assimilati", con la finalità di **ridurre nell'immediato la pressione fiscale e contributiva sul lavoro** e nella prospettiva di una complessiva revisione del prelievo finalizzata alla riduzione strutturale del cuneo fiscale, riconosce un **credito ai 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** (ossia a tutti coloro che pagano IRPEF).

L'importo del credito è di **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**. Il credito è riconosciuto automaticamente da parte dei sostituti d'imposta, non è necessario attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei lavoratori ed è ripartito sulle retribuzioni erogate a partire dal primo periodo di paga utile successivo alla data di entrata in vigore del decreto (retribuzioni di aprile ma è prevista, in caso di difficoltà tecniche, la possibilità di posticipare alle retribuzioni di maggio).

### SOGGETTI BENEFICIARI

Come già detto il credito è riconosciuto se si realizzano i seguenti presupposti:

- Presenza di reddito da lavoro dipendente e assimilati (**compensi** percepiti dai lavoratori **soci** delle **cooperative di produzione e lavoro**, delle **cooperative di servizi**, delle **cooperative agricole** e di **trasformazione di prodotti agricoli** e delle cooperative della piccola pesca; somme percepite a titolo di **borsa di studio** o di assegno premio o sussidio per fini di studio o addestramento professionale; **compensi da CO.CO.CO e CO.CO.PRO**; **prestazioni pensionistiche**; **compensi** percepiti da soggetti impegnati in **lavori socialmente utili**);
- Presenza di **un'imposta a debito** (IRPEF lorda superiore alle detrazioni spettanti da lavoro); al riguardo non conta che l'imposta lorda sia ridotta o azzerata da detrazioni diverse da quelle per lavoro dipendente (carichi di famiglia): **il credito spetta comunque**.
- Reddito complessivo non superiore a **24.000 Euro** (bonus pieno) o a **26.000 Euro** (bonus ridotto).

### DETERMINAZIONE DEL CREDITO

I sostituti d'imposta devono determinare la spettanza del credito e del relativo importo sulla base dei dati reddituali a loro disposizione e di quelli eventualmente comunicati dai lavoratori (ad es. in presenza di altro rapporto di lavoro nel 2014), facendo una proiezione del reddito e delle detrazioni su base annua.

Il credito su base annua è di 640,00 Euro e deve essere rapportato al periodo di lavoro nell'anno considerando il numero dei giorni lavorati.

**Lavoratore assunto ad agosto → bonus =  $(640/365 \times 153) = 268,27$  Euro**





Il bonus di cui stiamo trattando non è una somma che verrà corrisposta in alcun modo dal datore di lavoro, non è pertanto un costo aggiuntivo. È un credito sull'imposta IRPEF dovuta dai lavoratori dipendenti che nel 2014 percepiranno un reddito non superiore a 24.000 Euro. Il datore di lavoro, che è anche sostituto d'imposta, concede il credito e lo recupera sulle ritenute complessivamente dovute nel periodo di paga. In caso di incapacienza potrà utilizzare i contributi previdenziali dovuti nel medesimo periodo di paga. L'importo del credito verrà poi indicato nel CUD dell'anno prossimo.

Il lavoratore che non ha i presupposti per ottenere il bonus è obbligato a darne comunicazione al sostituto d'imposta che effettuerà l'eventuale recupero (dell'importo già concesso) nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione, e comunque entro il conguaglio di fine anno o di fine rapporto.

**Sebbene, come detto, il bonus viene riconosciuto automaticamente dai sostituti d'imposta, consigliamo di consegnare ai lavoratori dipendenti l'informativa sintetica (All. 1) circa le condizioni di spettanza del bonus, al fine di evitare o quantomeno ridurre il rischio che questi ultimi si trovino a dover restituire, in sede di conguaglio o in dichiarazione dei redditi, l'importo ricevuto ed eventualmente non spettante.**



**Si consiglia, inoltre, di consegnare e far compilare ai propri lavoratori dipendenti la comunicazione di cui allegato n.1, da restituire ai propri consulenti o centri servizi entro e non oltre il 31 maggio 2014.**

Inoltre il credito non concorre alla formazione del reddito e, quindi, le somme incassate a tale titolo non sono imponibili ai fini IRPEF (e sarebbe assurdo tassare un credito IRPEF) e delle relative addizionali comunali e regionali.

Non costituendo retribuzione per il percettore, i crediti non incidono sul calcolo dell'IRAP dei soggetti eroganti.

## **"RIDUZIONE IRAP"**

L'art. 2 del decreto legge 66/2014 contiene le norme per la **riduzione dell'IRAP**: la variazione, che **decorre dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2013**, riguarda l'**aliquota base** (che è quella utilizzata per il costo del lavoro) che **passa dall'attuale 3,90 % al 3,50%**.

Il decreto prevede che **le aliquote IRAP vigenti alla data di entrata in vigore del decreto, qualora variate rispetto a quelle ordinarie, sono rideterminate applicando le variazioni adottate alle aliquote previste dal comma 1 dell'art. 2.**

La norma è applicabile in particolare in quelle regioni in cui l'aliquota IRAP è stata ridotta per le cooperative sociali. Ad esempio in Veneto:

- Per le **Cooperative sociali di nuova costituzione** che si sono costituite nel territorio regionale negli anni 2012-2014 l'aliquota attuale pari al **2,90%** dovrebbe scendere al **2,61%**;
- Per le **Cooperative sociali di tipo A** con **valore della produzione superiore a 100.000 Euro**, l'aliquota attuale pari al **3,35%** dovrebbe scendere al **3,02%**;
- Per le **Cooperative sociali di tipo A** con **valore della produzione inferiore a 100.000 Euro**, l'aliquota attuale pari al **2,35%** dovrebbe scendere al **2,12%**.

Restiamo in attesa delle comunicazioni ufficiali per avere i dati precisi.

## **"CERTIFICATO DEL CASELLARIO PENALE – ULTIMI CHIARIMENTI"**

Il Decreto Legislativo n. 39/2014, come noto, ha introdotto un nuovo obbligo per il datore di lavoro. In base all'articolo 2 del citato decreto legislativo, viene introdotto l'art. 25-bis al D.P.R. n. 313/2002, per il quale:

- i **soggetti** che intendano **impiegare al lavoro** una **persona** per lo **svolgimento** di **attività professionali** o attività di volontariato che comportino un **contatto diretto e regolare con minori**,
- **devono richiedere alla predetta persona la consegna del certificato penale del casellario giudiziale** previsto dall'articolo 25 del D.P.R. n. 313/2002.

Sul punto, sono intervenuti sia il Ministero della Giustizia, pubblicando sul proprio sito internet ([https://www.giustizia.it/giustizia/prot/it/mg\\_3\\_3\\_7.wp?tab=f](https://www.giustizia.it/giustizia/prot/it/mg_3_3_7.wp?tab=f)) una serie di FAQ relative ad alcune casistiche di applicazione e un'ulteriore nota di chiarimento, sia il **Ministero del Lavoro**, che con la **Circolare n. 9 dell'11 aprile 2014** ha posto alcuni chiarimenti circa i destinatari dell'obbligo in parola nonché i lavoratori soggetti allo stesso.

Riprendendo quanto già affermato dal Ministero della Giustizia, il Welfare conferma che il nuovo obbligo:

- si applica ai **nuovi rapporti di lavoro**, costituiti a decorrere **dal 6 aprile 2014**, mentre **non si applica a tutti i rapporti già in essere a tale data**;
- deve ritenersi applicabile a **tutte le tipologie di rapporto di lavoro**, non solo a quelle di natura subordinata, ma anche quelle forme di lavoro di natura autonoma o parasubordinata.

Con riferimento alle associazioni di volontariato, il Ministero conferma che le stesse sono soggette all'obbligo solamente qualora, in qualità di "datori di lavoro", assumano o impieghino un soggetto con un contratto di lavoro. Viene confermata, infine, anche la possibilità di impiegare il lavoratore interessato sulla base della sola **dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà**, valevole anche nei confronti degli organi di vigilanza, in attesa che i competenti uffici dei tribunali rilascino al datore di lavoro il certificato penale del casellario giudiziale.



Con la Circolare n. 9/2014, il Ministero del Lavoro fornisce un chiarimento in ordine alle attività e ai lavoratori interessati. Fermo restando che l'obbligo si applica indipendentemente dalla natura del rapporto di lavoro instaurato, il Welfare precisa che:

- l'obbligo **non trova applicazione ai dirigenti, ai preposti, ai responsabili**, ovvero a tutte le figure che **sovrintendono all'attività svolta dall'operatore diretto**, anche qualora possano avere un contatto occasionale con i minori interessati dalla tutela;
- l'adempimento è circoscritto alla **sole attività professionali che hanno come destinatari diretti i minori** *"e cioè quelle che implicino un contatto necessario ed esclusivo con una platea di minori"* (ad esempio, insegnanti di scuole pubbliche e private, conducenti di scuolabus, animatori turistici per bambini o ragazzi, istruttori sportivi per bambini/ragazzi, personale addetto alla somministrazione di pasti all'interno di mense scolastiche, ecc.);
- sono pertanto **escluse le attività che non hanno una platea di destinatari determinabile a priori**, in quanto rivolte ad un'utenza indifferenziata, nonostante la possibile presenza di minori.

Stante tale chiarimento del Ministero del Lavoro, **si ritiene** possano considerarsi **esclusi dall'obbligo** in parola attività quali ad esempio i **pubblici esercizi, alberghi o altre strutture ricettive**, la cui clientela non è predeterminabile, salvo il caso in cui siano impiegati lavoratori la cui attività è legata ai minori, come potrebbero essere animatori o baby-sitter messi a disposizione dalle strutture ricettive ai propri ospiti.