



S.C. STUDIO ASSOCIATO – CARPENEDOLO (BS)

VIA RINALDINI N.46
Tel. 0309965436 – Fax 0305106987

GESTIONE DEL PERSONALE

A partire dal mese di ottobre 2004 SC Studio Associato - Ufficio Paghe fornisce un nuovo servizio trimestrale denominato “SC INFORMA”

“SC INFORMA” è destinato alla clientela dello studio e contiene, con un linguaggio semplice, una sintesi delle ultime novità e un commento relativo ad argomenti di utilità generale; verrà inviato senza alcun costo aggiuntivo a mezzo posta ordinaria o posta elettronica, per tutti i clienti che ci hanno fornito l'indirizzo e-mail o che lo forniscano in futuro.

Certo di fornire uno strumento utile ed importante per la gestione aziendale in una realtà in cui il circolare delle notizie e delle informazioni diventa sempre più importante, lo Studio Associato – Ufficio paghe resta a disposizione per eventuali chiarimenti ed approfondimenti personalizzati rivolti alla singola azienda.

In allegato si riporta “SC INFORMA” n. 04/2006 del 31/10/2006

SC INFORMA

n. 4/2006 del 31/10/2006

AGEVOLAZIONI PER IL REIMPIEGO DEI DISOCCUPATI: I CHIARIMENTI DEL MINISTERO

Ministero del lavoro nota protocollo n. 1564 del 13 luglio 2006

La riassunzione del lavoratore iscritto nelle liste di mobilità dà diritto all'impresa alle agevolazioni per il reimpiego di soggetti disoccupati quanto siano trascorsi sei mesi (e non più dodici) dal suo licenziamento. Lo ha chiarito il Min. Lav. con nota protocollo n.1564 del 13 luglio 2006 rispondendo ad un interpello posto dall'Unione Provinciale dei consulenti di Isernia in merito alle agevolazioni contributive spettanti alle imprese che riassumono personale precedentemente licenziato.

In particolare viene precisato che le agevolazioni, consistenti nella riduzione delle aliquote contributive a solo carico del datore di lavoro, scattano quando le assunzioni avvengono:

- con contratto a termine per non più di 12 mesi: i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro sono quelli previsti per gli apprendisti;
- con contratto a termine, trasformato a tempo indeterminato prima della scadenza: i contributi a carico del datore di lavoro sono quelli dovuti per gli apprendisti per ulteriori 12 mesi;
- con contratto a tempo indeterminato: in questo caso, i contributi dovuti sono quelli previsti per gli apprendisti, per un periodo di 18 mesi.

La Legge n. 223/1991, inoltre, prevede l'erogazione di un contributo mensile in favore delle aziende che assumono a tempo pieno ed indeterminato (o in caso di trasformazione prima della scadenza da contratto a termine ad indeterminato) lavoratori che, iscritti nelle liste di mobilità, beneficiano della indennità di mobilità. Il beneficio economico per le aziende è pari al 50% dell'indennità di mobilità di cui avrebbe goduto il lavoratore qualora non fosse stato assunto. Detto contributo, potrà essere erogato per un periodo massimo di 12 mesi, che slitta a 24 per i lavoratori di età superiore a 50 anni e a 36 mesi per le aree del Mezzogiorno.

IL DISTACCO NELL'APPALTO

Ministero del lavoro nota protocollo n. 1565 del 13 luglio 2006

L'impresa aggiudicataria di appalti pubblici può utilizzare il personale in distacco. In tal caso non serve, inoltre, attivare le procedure di autorizzazione previste per i lavoratori in subappalto.

Lo chiarisce il Ministero del lavoro con la nota protocollo n. 1565 del 13 luglio 2006.

L'istituto del distacco, fermi restando i requisiti essenziali per farvi ricorso – cioè la temporaneità del distacco e l'interesse del distaccante, che può corrispondere a qualsiasi interesse produttivo non coincidente con la mera somministrazione di lavoro – ha un campo di applicazione ampio e trasversale.

In presenza dei citati requisiti, il lavoratore è ammesso ad effettuare la propria prestazione lavorativa a beneficio di un soggetto che non è il proprio datore di lavoro, il quale resta comunque obbligato al rispetto degli obblighi retributivi e contributivi.

Non sembra giustificato il timore di una insufficiente tutela del lavoratore distaccato per la mancata applicazione di disposizioni in materia di appalto fra cui, ad esempio, l'art. 18, comma 7, della legge n. 55/1990, - secondo cui: *"l'appaltatore di opere pubbliche è tenuto ad osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si svolgono i lavori (...)"* – e l'art. 36 della legge n. 300/1970 che subordina la concessione di benefici, a favore di imprenditori, alla applicazione nei confronti dei lavoratori dipendenti di *"condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona"*.

Infatti, analoghe finalità di tutela sono dettate dalla specifica disciplina del distacco, richiamata nella circolare di questo Ministero n. 3/2004 la quale, fra l'altro, chiarisce che l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali sono a carico del distaccante, salvo diversa intesa con il distaccatario, ma l'importo è calcolato sulla base dei premi e della tariffa del distaccatario. In tal modo, nei confronti dei lavoratori temporaneamente distaccati, l'impresa distaccataria che utilizza di fatto le prestazioni di lavoro è vincolata ai medesimi obblighi di sicurezza e di prevenzione, che è tenuta ad osservare nei confronti dei propri dipendenti.

Va, inoltre, osservato che – con riferimento ad ipotesi di distacco di manodopera – non è necessario attivare il regime autorizzatorio previsto per il subappalto dall'art. 18, comma 12, della legge n. 55/1990.

Tale contratto, infatti, presuppone che l'esecutore dei lavori subappaltati abbia qualità di imprenditore e assuma, quindi, l'obbligo del compimento di una porzione d'opera con gestione a proprio rischio, e con organizzazione di mezzi propri.

Tali caratteristiche sono senz'altro diverse da quelle che connotano l'istituto del distacco manodopera nel quale, invece, il personale distaccato viene inserito anche gerarchicamente nell'ambito della struttura dell'impresa appaltatrice.

Da ciò, inoltre, discende che il distacco non è soggetto neanche alla comunicazione prevista dall'art. 18,

comma 12, della legge n. 55/1990 per tutti i subcontratti diversi dall'appalto e stipulati per l'esecuzione dell'appalto stesso. Questi, infatti, sono collegati sotto il profilo funzionale alla causa del contratto principale – ovvero all'appalto – poiché hanno ad oggetto l'esecuzione di opere, servizi o infine forniture connesse alla realizzazione dei lavori.

L'istituto del distacco, invece, ha una causa diversa da quella dell'appalto e non è pertanto riconducibile in alcun modo ai subcontratti cui l'art. 18 cit. fa riferimento.

Risulta comunque evidente che, indipendentemente da tali ricostruzioni, resta ferma la necessità di verificare nelle singole fattispecie la presenza dei requisiti di legge ai fini della valutazione della genuinità del distacco, fra cui l'applicazione anche ai lavoratori distaccati delle condizioni economiche e normative non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria, e della zona nella quale si svolgono i lavori.

RESPONSABILITA' SOLIDALE NEGLI APPALTI

Art. 35 commi da 28 a 34 Legge n.248/2006

Dalla manovra Prodi deriva una stretta considerevole anche negli appalti; infatti, i commi da 28 a 34 dell'art. 35 della manovra Prodi-Bersani prevedono la responsabilità solidale dell'appaltatore per le ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente e per i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal subappaltatore relativamente ai propri dipendenti impiegati nell'esecuzione del contratto.

Questa responsabilità solidale va ad aggiungersi a quella, in vigore, dell'appaltatore per i versamenti contributivi del subappaltatore e fa scattare tutta una serie di adempimenti per tutti i soggetti coinvolti nella catena di lavoro. Sintetizziamoli:

Oggetto della Responsabilità	Va riferita a ritenute fiscali, versamenti contributivi e assicurativi relativi ai lavoratori dipendenti utilizzati nel contratto di subappalto
Soggetti interessati	I contribuenti Iva, le società e gli enti pubblici
Soggetti esclusi	I contribuenti privati che non operano in regime d'impresa
Entrata in vigore	Successivamente all'emissione di apposito decreto dei Ministeri dell'economia e del lavoro per cui ci sono 90 giorni di tempo
Sanzioni per il committente	Sanzione amministrativa da 5.000 a 200.000 euro
Sospensione dei pagamenti	L'appaltatore può sospendere il pagamento se il subappaltatore non consegna la documentazione sulla correttezza dei versamenti

L'entrata in vigore del nuovo provvedimento è subordinata alla emanazione di un apposito decreto ministeriale che dovrà definire la documentazione che l'appaltatore dovrà richiedere al subappaltatore, nonché quella che l'appaltatore stesso dovrà produrre al proprio committente al fine di impedire ogni responsabilità della controparte.

L'approvazione di tale decreto dovrebbe avvenire entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge 248/2006, quindi, entro la prima metà del mese di novembre 2006 (cioè 90 giorni dal 12 agosto 2006).

Verifiche da operare prima di effettuare il pagamento del corrispettivo pattuito in base al decreto interministeriale che dovrà essere emesso prossimamente, come già accennato

Acquisire la documentazione che prova il corretto adempimento degli obblighi fiscali e previdenziali da parte del subappaltatore

Sospensione del pagamento del corrispettivo



Adempimenti secondo legge

← Controllo →

Adempimenti non secondo legge



Nessuna responsabilità solidale con il subappaltatore

Può pagare il corrispettivo pattuito

Nasce una responsabilità solidale con il subappaltatore

Non può effettuare il pagamento del corrispettivo.
Se lo dovesse pagare, sarebbe soggetto ad una sanzione che va da euro 5 mila a euro 200 mila

SOSPENSIONE DEL CANTIERE IN CASO DI LAVORO NERO

*Art. 36-bis comma 1 Legge n.248/2006
Circolare Min.Lav. n. 29 del 28 settembre 2006*

Al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori nel settore dell'edilizia, nonché al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare ed in attesa dell'adozione del Testo unico in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, il comma 1 dell'articolo 36-bis della legge n. 248 consente al personale ispettivo di adottare il provvedimento di sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili qualora riscontri l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati nel cantiere ovvero in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale.

Gli uffici del Ministero del lavoro informano tempestivamente i competenti uffici del Ministero delle infrastrutture dell'adozione del provvedimento di sospensione al fine dell'emanazione di un ulteriore provvedimento di interdizione alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alle partecipazioni a gare pubbliche di durata pari alla sospensione dei lavori in cantiere nonché per un eventuale periodo di tempo di durata non inferiore al doppio della durata della sospensione, e comunque non superiore a due anni.

Ferma restando l'applicazione delle sanzioni, penali e amministrative, la revoca del provvedimento di sospensione sarà possibile con la regolarizzazione dei lavoratori in nero o con l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro in materia di orario.

La circolare ministeriale chiarisce che per quanto concerne l'"oggetto" del provvedimento di sospensione dei lavori si ritiene che lo stesso vada riferito ad ogni singola azienda che, nell'ambito del cantiere, presenti i presupposti di irregolarità individuati dalla disposizione in esame e non riguardi invece il cantiere considerato nella sua interezza, tranne evidentemente le ipotesi in cui nel cantiere operi una sola azienda. Tale orientamento risponde alla logica di non penalizzare, con un provvedimento che sospenda la complessiva attività del cantiere, anche le imprese che in detto ambito operano in condizioni di regolarità e alle quali sarebbe peraltro inibita la prosecuzione dei lavori senza poter nemmeno incidere in alcun modo sulla regolarizzazione delle violazioni riscontrate; regolarizzazione che viene posta dal legislatore quale condizione per la ripresa dei lavori stessi.

Venendo invece alle condizioni individuate dalla norma per l'adozione del provvedimento di sospensione si ritiene opportuno chiarire quanto segue.

Con riferimento al personale "non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria" si precisa che lo stesso va individuato nel personale totalmente sconosciuto alla P.A. in quanto non iscritto nella documentazione obbligatoria né oggetto di alcuna comunicazione prescritta dalla normativa lavoristica e previdenziale. Ne consegue che, da tale formulazione, restano esclusi ad esempio gli eventuali rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto (o altre forme di lavoro autonomo) che, seppur ritenuti fittizi, risultano comunque iscritti sul libro matricola, così come previsto dal D.Lgs. n. 38/2000. Viceversa, **eventuali forme di collaborazione occasionale ritenute non genuine**, in assenza di qualunque formalizzazione su libri o documenti obbligatori, potranno, invece, contribuire alla determinazione della percentuale di personale irregolare.

TESSERINO DI RICONOSCIMENTO

*Art. 36-bis comma 3,4,5 Legge n.248/2006
Circolare Min.Lav. n. 29 del 28 settembre 2006*

Nell'ambito dei cantieri edili, i datori di lavoro, dal 1° ottobre 2006, debbono munire il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità dei lavoratori e l'indicazione del datore di lavoro. I lavoratori sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nei cantieri, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Nei casi in cui siano presenti contemporaneamente nel cantiere più datori di lavoro o lavoratori autonomi, di tale obbligo risponde in solido il committente dell'opera.

I datori di lavoro con meno di 10 dipendenti possono assolvere a tale obbligo mediante annotazione su apposito registro di cantiere, vidimato dalla Direzione provinciale del lavoro competente, da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori.

La mancata adozione del tesserino di riconoscimento o del registro di cantiere da parte del datore di lavoro sarà punita con la sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per lavoratore. Il lavoratore, invece, che non provvede ad esporre il tesserino sarà punito con la sanzione amministrativa da 50 a 300 euro.

Il Min. Lav. con la circolare n.29 del 28 settembre 2006 precisa inoltre che "i lavoratori sono tenuti a portare indosso in chiara evidenza detta tessera di riconoscimento; medesimo obbligo fa capo ai lavoratori autonomi che operano nel cantiere stesso, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto (ad es. artigiani)".

Con la stessa circolare è stato chiarito che il campo di applicazione della norma va individuato con riferimento a tutte le imprese che svolgono le attività di cui all'Allegato I del D.Lgs. 494/1996; si tratta in particolare di imprese che svolgono:

- 1) lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o altri materiali, comprese le linee elettriche, le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro;
- 2) scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per i lavori edili o di ingegneria civile.

COMUNICAZIONE PREVENTIVA DELL'INSTAURAZIONE DI UN RAPPORTO DI LAVORO AI CENTRI PER L'IMPIEGO

*Art. 36-bis comma 6 Legge n.248/2006
Circolare Min.Lav. n. 29 del 28 settembre 2006*

Il comma 6 dell'articolo 36-bis della legge n. 248 prevede l'introduzione, per il solo settore edile, dell'obbligo di comunicazione preventiva (almeno il giorno prima) ai Centri per l'impiego dell'instaurazione di un rapporto lavoro. Si tratta di una misura già prevista dall'articolo 86 del D.Lgs n. 276/2003, la cui operatività era però differita all'entrata in vigore del nuovo modello per le comunicazioni istantanee previsto dal D.Lgs n. 297/2002. Con la nuova norma, che non prevede l'aggancio dell'efficacia della disposizione alla nuova modulistica prevista dalla riforma del collocamento, l'obbligo è immediatamente operativo dal 12 agosto. Pertanto, la comunicazione al Centro per l'impiego deve essere effettuata mediante documentazione avente data certa (raccomandata, consegna a mano con timbro di ricevuta, ecc.).

Il min. Lav. con circolare n.29 del 28 settembre 2006 ha successivamente chiarito che le imprese tenute a tale adempimento sono le imprese edili in senso stretto; ciò significa, in sostanza, che va tenuto presente l'inquadramento - ovvero l'inquadrabilità - previdenziale delle imprese in questione ai fini della applicazione della norma.

Quanto alla modalità di comunicazione dell'assunzione, che deve risultare da documentazione "avente data certa", si deve ritenere che tale circostanza sia desumibile, oltre che dalla tradizionale raccomandata a/r, anche da comunicazioni telematiche (fax ovvero posta elettronica certificata). Occorre precisare che, in caso di instaurazione di rapporti di lavoro in un giorno immediatamente successivo a una giornata festiva, l'adempimento in questione potrà essere effettuato anche nella stessa giornata festiva, stante il tenore letterale della previsione normativa e considerata la possibilità di avvalersi di strumenti telematici (fax e posta elettronica certificata).

Si ricorda, da ultimo, che la violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro è punita con la sanzione amministrativa di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, pari ad una somma da € 100 ad € 500.

NUOVA MAXI-SANZIONE PER LAVORO IN NERO

*Art. 36-bis comma 7 Legge n.248/2006
Circolare Min.Lav. n. 29 del 28 settembre 2006*

Il comma 7 dell'art. 36-bis della legge n. 248 modifica la sanzione aggiuntiva nei casi di impiego di lavoratori non regolari. La sanzione precedente era fissata in misura proporzionale: dal 200 al 400% dell'importo, per ciascun lavoratore irregolare, del costo del lavoro calcolato sulla base dei vigenti contratti collettivi nazionali, per il periodo compreso tra l'inizio dell'anno e la data di constatazione della violazione.

Ora, il datore di lavoro è punito con la nuova sanzione amministrativa aggiuntiva da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore irregolare. La sanzione è maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. Inoltre, l'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi assicurativi riferiti a ciascun lavoratore non può essere inferiore a euro 3.000 indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata. La nuova sanzione aggiuntiva è emanata dalla Direzione provinciale del lavoro competente e non è possibile ricorrere alla procedura della diffida (cioè ottenere una riduzione).

La circolare ministeriale ha precisato che la sanzione si aggiunge ("ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore") ad ogni ulteriore provvedimento di carattere sanzionatorio legato all'utilizzo di manodopera irregolare (omessa comunicazione di assunzione, omessa consegna della relativa dichiarazione, omessa denuncia all'INAIL del codice fiscale ecc.).

Va inoltre sottolineato che la fattispecie in argomento si realizza attraverso "l'impiego" di qualunque tipologia di lavoratore a qualunque titolo e per qualsiasi ragione non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, restando invece fuori dall'applicazione della sanzione tutte le forme di prestazione lavorativa che occultano rapporti di lavoro subordinato dietro altre tipologie contrattuali (ad es.

contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto) sempre che risultino dalla documentazione aziendale o da comunicazioni effettuate ad amministrazioni pubbliche.

Per quanto concerne l'importo sanzionatorio, è prevista una sanzione amministrativa da "€ 1.500 a € 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di € 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo" e una sanzione di natura civile connessa all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore non inferiore a € 3.000, "indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata".

Al riguardo si sottolinea che trattasi di una sanzione proporzionale che prevede un importo minimo e massimo (€ 1.500 - € 12.000) ed un importo in misura fissa di € 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. Tale ultimo importo (€ 150 giornaliero) costituisce una mera maggiorazione della sanzione edittale e perciò per esso non trova applicazione l'art. 16 della L. n. 689/1981.

Per quanto attiene ai profili contributivi, la sanzione civile prevista dalla norma trova applicazione evidentemente con esclusivo riferimento ai contributi evasi, trattandosi di rapporti di lavoro totalmente in nero. La quantificazione della stessa in misura comunque non inferiore ad € 3.000 per ciascun lavoratore, e distintamente riferita alla contribuzione previdenziale e alla assicurazione INAIL, costituisce una scelta del legislatore che interviene a stabilire una soglia minima di tale misura afflittiva nelle ipotesi in cui la quantificazione della stessa risulti inferiore a tale importo. Va peraltro precisato che la sanzione trova evidentemente applicazione nelle ipotesi in cui sia scaduto il termine per il versamento dei contributivi relativi al periodo di paga in corso al momento dell'accertamento.

Occorre infine precisare il regime sanzionatorio applicabile alle fattispecie di "impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria", nelle ipotesi in cui la condotta sia iniziata anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 248/2006 (12 agosto 2006) e proseguita oltre tale data. Trattasi, in altre parole, di un problema di successione di leggi nel tempo che sanzionano condotte di natura permanente quale, per l'appunto, quella in esame.

Va premesso, anzitutto, che nel campo degli illeciti amministrativi trova applicazione il principio del tempus regit actum, secondo il quale la disciplina applicabile è quella in vigore al momento della commissione della violazione, senza che - come avviene invece in campo penale - debba valutarsi il principio del favor rei alla luce delle previsioni sanzionatorie sopravvenute (v. circ. n. 37/2003). Per quanto attiene alla consumazione dell'illecito di natura permanente tuttavia - come sostenuto dalla dottrina e dalla giurisprudenza maggioritaria (Consiglio di Stato, sez. IV, 25 novembre 2003, n. 7769) - bisogna tenere presente che lo stesso si realizza, non con l'inizio ma con la cessazione del comportamento lesivo che, di norma, coincide con la data dell'accertamento da parte del personale ispettivo. Nel caso in esame, pertanto, il rapporto di lavoro "in nero" iniziato prima del 12 agosto 2006 e proseguito oltre tale data rientra nel campo di applicazione della nuova disciplina introdotta dall'art. 36 bis, comma 7 che prevede, quale organo competente alla irrogazione della sanzione, la Direzione provinciale del lavoro e non già l'Agenzia delle Entrate.

SCONTI CONTRIBUTIVI PER L'EDILIZIA

Art. 36-bis comma 8 Legge n.248/2006

Il comma 8 dell'articolo 36-bis della legge n. 248, stabilisce che le agevolazioni previste dalla legge n. 244/1995 (in misura pari all'11,50% dei contributi) trovano esclusivamente applicazione nei confronti dei datori di lavoro del settore edile in possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione di regolarità (Durc) contributiva anche da parte delle Casse edili. Tali agevolazioni, inoltre, non trovano applicazione anche nei confronti dei datori di lavoro che abbiano riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per la durata di cinque anni dalla pronuncia della sentenza.

OBBLIGATORIO DAL 1 OTTOBRE IL MOD. F24 ON LINE

Art. 37 comma 49 Legge n.248/2006

L'articolo 37 comma 49 della Legge n.248/2006 prevede che tutti i titolari di partita Iva sono tenuti al versamento unitario in via telematica in modo:

- Diretto, dopo essersi muniti di codice pin e password, utilizzando il modello F24 on line (sito Internet)
- Diretto mediante l'home banking (Cbi – corporate banking interbancario)
- Indiretto tramite gli intermediari abilitati, che devono utilizzare il modello F35 cumulativo (Entratel)

La decorrenza dell'obbligo è stata fissata nel 01.10.2006 per le società di capitali, le società cooperative e per le società di mutua assicurazione e nel 01.01.2007 per tutti gli altri titolari di partita iva.

AGEVOLAZIONI AUTOTRASPORTO – INNOVAZIONI NEL SISTEMA DELL'AUTOTRASPORTO

Regolamento attuativo della legge n.209/2002

Il "Regolamento recante modalità di ripartizione e di erogazione dei fondi per l'innovazione del sistema dell'autotrasporto merci, dello sviluppo delle catene logistiche e del potenziamento delle intermodalità" di cui alla legge n. 209/2002 è stato pubblicato in GU n. 130 del 7 giugno 2006 (DPR 11 aprile 2006, n. 2005). Lo stanziamento di 20 milioni di euro è ripartito secondo le seguenti percentuali:

- a) 90% per interventi di innovazione del sistema dell'autotrasporto merci, dello sviluppo delle catene logistiche e del potenziamento dell'intermodalità, con particolare riferimento all'utilizzazione della modalità marittima in luogo di quella stradale, nonché per lo sviluppo del cabotaggio marittimo e per interventi di miglioramento ambientale. è concesso un contributo diretto alla compensazione dei costi esterni non sostenuti dal trasporto su strada, relativamente alle tratte marittime individuate, alle imprese di autotrasporto – costituite anche in forma di raggruppamenti temporanei o permanenti, o società tra operatori del trasporto – che imbarchino su nave i propri veicoli e cassemobili. Le domande vanno presentate entro il 31 gennaio dell'anno solare successivo a quello in cui i viaggi sono stati effettuati;
- b) 10% per interventi di ristrutturazione aziendale e per l'innovazione tecnologica, connessi agli obiettivi di cui alla lettera a).

Le istanze verranno valutate con le modalità che sono stabilite con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti.

Oltre alla notizia suddetta, segnaliamo altre disposizioni emanate ultimamente che interessano l'autotrasporto:

- il Ministero dell'interno commenta, con circolare 14 luglio 2006, n. 300/A/1/52609/108/13/7, le modifiche apportate al D.Lgs n. 286/2005 nell'ambito del riassetto delle disposizioni vigenti in materia di esercizio dell'attività di autotrasporto di merci per conto di terzi, nonché in attuazione delle disposizioni contenute nella legge comunitaria 2004 sulla formazione dei conducenti professionali;

- con deliberazione 27 giugno 2006, n. 15/2006 (in GU n. 162 del 14 luglio 2006), il Ministero dei trasporti ha istituito l'"Elenco degli ispettori della qualità e sicurezza delle imprese di autotrasporto" in attuazione del D.Lgs n. 284/2005 o del decreto dirigenziale 17 febbraio 2006, utilizzati per la certificazione di qualità delle imprese che effettuano trasporti di merci pericolose, di derrate deperibili, di rifiuti industriali e di prodotti farmaceutici;

- con altra deliberazione (n. 14/2006, stessa data e stessa GU) sono stati definiti gli indirizzi in materia di certificazione di qualità delle imprese che effettuano trasporti delle merci di cui alla delibera precedente;

- segnaliamo, infine, due decreti del Ministero dei trasporti (in GU n. 166 del 19 luglio 2006): uno – in data 10 luglio – concernente le "Norme per l'accertamento e il controllo dell'idoneità fisica e psicoattitudinale *del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto*" e l'altro – in data 12 luglio – con "*Disposizioni applicative del DM 2 agosto 2005, n. 198 per il rilascio delle autorizzazioni al trasporto di merci su strada*".

LE NOVITA' PER I SOSTITUTI D'IMPOSTA NEL COLLEGATO ALLA FINANZIARIA 2007

Decreto Legge n.262 del 3 ottobre 2006

Le principali novità contenute nel Decreto Legge n.262 del 3 ottobre 2006 relative ai sostituti d'imposta sono:

- **NO TAX AREA ANCHE AI NON RESIDENTI PER IL PERIODO D'IMPOSTA 2006:** Il governo ha fatto dietro front per quanto riguarda la no tax area per i lavoratori non residenti, infatti col Decreto Legge n.223/2006 aveva previsto che già dal periodo d'imposta 2006 non fosse possibile per i lavoratori non residenti usufruire della no tax area, ora con il Decreto Legge n.262/2006 ha stabilito che deve essere applicata la tassazione prevista alla data del 4 luglio 2006. Pertanto i sostituti d'imposta dovranno ricominciare ad applicare la no-tax area dal mese di ottobre 2006 e riconoscere la no-tax area anche per i mesi di luglio, agosto e settembre in sede di conguaglio fiscale.
- **AUTO AD USO PROMISCUO:** NUOVE MISURE PER IL FRINGE BENEFIT
Dal periodo d'imposta 2006 è stato elevato dal 30% al 50% il reddito in natura (fringe benefit) da assoggettare a tassazione, derivante dall'utilizzo promiscuo (per lavoro e per fini personali) dell'auto aziendale.

Pertanto, la formula da applicare a tali fini risulta così modificata:

Tariffa chilometrica ACI relativa all'auto utilizzata X 15.000 Km X 50%

LE MODIFICHE IN MATERIA DI STOCK OPTION

Il Decreto Legge n.223/2006 era intervenuto modificando la disciplina fiscale delle stock option e più precisamente:

- E' stata prevista l'applicazione della lettera g-bis), comma 2 dell'art. 51 del TUIR, subordinatamente al verificarsi di alcune condizioni e limiti (comma 25, art.36);
- E' stato introdotto ex novo, rispetto al testo del decreto ante conversione, il comma 25-bis.

Il comma 25, nella versione del "DL Bersani", prevedeva l'integrazione di quanto disciplinato ad oggi dal comma 2-bis, art.51 del TUIR.

Tale disposizione prevede che; "Le disposizioni di cui alle g) e g-bis) del comma 2 si rende applicabile a condizione che le azioni offerte non sia o comunque cedute né costituite in garanzia prima che siano trascorsi **cinque anni** dalla data dell'assegnazione e che il valore delle azioni assegnate **non sia superiore** complessivamente nel periodo d'imposta alla **retribuzione lorda annua** del dipendente relativa al periodo d'imposta precedente. Qualora le azioni siano cedute o date in garanzia prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'assegnazione concorre a formare il reddito ed è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione della garanzia.

Se il valore delle azioni assegnate è superiore al predetto limite, la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente concorre a formare il reddito".

Il collegato alla Legge Finanziaria 2007 prevede ora una nuova modifica al comma 2-bis dell'art. 51 del TUIR.

Il comma 12, art.3 della disposizione in commento interviene modificando il comma 25 del DL n.223/2006 che diventa il seguente:

"La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente a quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia".

Nessuna modifica invece è intervenuta in relazione al:

- comma 25-bis del DL n. 223/2006 che prevede che "il reddito derivante dall'applicazione del comma 25 rileva anche ai fini contributivi con esclusivo riferimento alle assegnazioni effettuate in virtù di piani di incentivazione deliberati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto e con esclusivo riferimento, ai fini del calcolo delle prestazioni, alle anzianità maturate in data successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto";
- comma 26 che prevede che la disposizione di cui al comma 25 si applichi alle azioni la cui assegnazione ai dipendenti venga effettuata successivamente alla data di entrata in vigore del decreto (4 luglio 2006), quindi a partire dal 5 luglio 2006, anche se i relativi piani sono stati deliberati anteriormente.

ENPALS: DIFFERITI I TERMINI PER REGOLARIZZARSI

Messaggio Enpals n.3 del 16 ottobre 2006

Come già anticipato su SC INFORMA N.2 E N.3 DEL 2006, il Decreto Ministeriale 15 marzo 2005 ha apportato significative novità all'elenco dei lavoratori sportivi e dello spettacolo da iscrivere obbligatoriamente all'Enpals. Alcune problematiche sono sorte in merito all'applicazione della nuova disciplina contributiva nei confronti degli organismi sportivi dilettantistici.

L'ENPALS, con la circolare n.13/2006, aveva precisato che i datori di lavoro interessati dovevano regolarizzare tali posizioni entro ottobre 2006.

Ora l'ente proroga gli adempimenti relativi alla presentazione delle denunce e al versamento dei contributi al mese di gennaio 2007 ed in particolare:

- Versamento dei contributi: prorogato dal 16.10.2006 al 16.01.2007
- Presentazione delle denunce: prorogato dal 25.10.2006 al 25.01.2007

VARIATO IL TASSO UFFICIALE DI RIFERIMENTO

Comunicato Stampa della Banca Centrale Europea del 3 agosto 2006

Comunicato Stampa della Banca Centrale Europea del 5 ottobre 2006

Con decorrenza dal 9 agosto 2006 la Banca Centrale Europea ha aumentato il tasso ufficiale di riferimento dal 2,75% al 3,00%; e con decorrenza dal 11 ottobre 2006 lo ha ulteriormente incrementato al 3,25%.

Riduzione del tasso medio INAIL

Art.24, DM 12 dicembre 2000

Il 31 gennaio 2007 scade il termine utile per la presentazione all'INAIL della domanda di riduzione del tasso medio dei premi.

Si ricorda che la modulistica è disponibile sul sito www.inail.it e che per la consulenza nell'eventuale stesura della pratica i clienti interessati devono contattare direttamente il consulente di igiene e sicurezza sul lavoro.

FINANZIARIA: LE PRINCIPALI NOVITA'

Ipotesi di Legge Finanziaria ancora da approvare dalle Camere

Si elencano brevemente le principali previsioni contenute nel disegno di legge che potranno interessare il mondo del lavoro:

Addizionali	Il provvedimento stabilisce che i comuni potranno fissare l'aliquota dell'addizionale all'Irpef fino allo 0,8% e prevede l'introduzione del meccanismo di versamento dell'imposta in acconto (0,30%), per i lavoratori dipendenti l'ammontare sarà calcolato dai sostituti d'imposta e trattenuto in 9 rate mensili (da marzo). Il saldo sarà calcolato in sede di conguaglio e trattenuto in massimo 11 rate. La cessazione del rapporto obbligherà l'effettuazione della trattenuta in un'unica soluzione.
Aliquote contributive	Viene prevista l'elevazione di 0,30 punti percentuali dell'aliquota contributiva pensionistica a carico del lavoratore (in ogni caso l'aliquota complessiva, datore di lavoro più lavoratore, non potrà superare il 33%). L'aliquota contributiva per i lavoratori iscritti alla gestione separata Inps (collaboratori), non assicurati presso altra forma di previdenza obbligatoria dovrebbe passare dal 1 gennaio 2007 al 23% (più lo 0,500% per le assistenze) Per i restanti iscritti, il contributo dovrebbe salire al 16%. La contribuzione per gli apprendisti non sarà più dovuta in forma di contributo fisso settimanale (peraltro molto esiguo) ma sarà dovuta (se confermato in sede di iter parlamentare) nella misura del 10% della retribuzione imponibile. E' altresì previsto che detta disposizione venga applicata anche ai lavoratori assunti, per effetto di leggi agevolative, che prevedono l'applicazione del contributo apprendisti. Agli apprendisti è prevista l'estensione delle norme in materia di indennità economica di malattia.
Ammortizzatori sociali	Viene demandato al Ministero del lavoro, come di consueto, di proporre, nell'ambito delle risorse finanziarie a disposizione, le proroghe di Cigs e mobilità.
Asili nido	Si prevede la conferma, per l'anno 2006, della detrazione fiscale per la frequenza agli asili nido introdotto dall'art.1, comma 335, della legge n.266/2005.
Assegni per il nucleo familiare	Viene previsto che gli importi a titolo di assegno al nucleo familiare vengano rideterminati dal Ministero della famiglia di concerto con il Ministero del lavoro e della solidarietà sociale, tenendo conto anche di quanto già previsto in materia di detrazioni d'imposta.
Assistenza sanitaria integrativa	Viene prevista la proroga a tutto il 2007 del limite di deducibilità delle somme versate a Casse e Fondi di assistenza sanitaria integrativa nella misura massima di € 3.615,20
Benefici contributivi e normativi	Dall'1.01.2007 i benefici normativi e contributivi previsti dalla vigente normativa del lavoro e legislazione sociale saranno subordinati al possesso del Durc (Documento Unico di regolarità contributiva).
Collaboratori	Viene prevista, per i collaborati non pensionati e non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria, l'istituzione dell'indennità economica di malattia (i collaboratori dovranno però osservare le fasce orarie di reperibilità)
Comunicazioni al Centro per l'Impiego	E' previsto l'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego l'instaurazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, di tirocini di formazione e di orientamento e di ogni altro tipo di esperienza lavorativa assimilata. La comunicazione deve avvenire entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei rapporti mediante documentazione avente data certa. La comunicazione anticipata al giorno antecedente l'instaurazione del rapporto dovrà essere osservata anche per l'assunzione di tutti i lavoratori dipendenti. Rimane, per il momento, in vigore l'obbligo di comunicare il codice fiscale all'Inail (solo con strumenti informatici). Le comunicazioni di assunzione saranno valide ai fini degli obblighi nei confronti della Dpl/Drl, dell'Inps, dell'Inail (esclusa, per il momento la Dna) e delle prefetture Utg.
Cuneo fiscale	Sono previsti interventi finalizzati a ridurre il costo del lavoro, in particolare si prevede l'introduzione di nuove deduzioni dalla base imponibile Irap.

	La decorrenza è fissata per il 50% dal mese di febbraio 2007 o per l'intero ammontare del mese di luglio 2007
Disoccupazione	Vengono confermate per tutto il 2007 le disposizioni introdotte dall'art.13, comma 2 lettera a) del DL n.35/2005 (legge n.80/2005)
Frontalieri	Si prevede la conferma a tutto il 2007 della franchigia di esenzione fiscale, redditi fino a € 8.000, per i lavoratori frontalieri.
Irap	Viene previsto, per il settore agricolo, il ripristino, per l'anno 2006, dell'aliquota all'1,9% (dal 2007 l'aliquota salirà al 3.75%)
Irpef	Viene proposta una nuova curva Irpef, riportando a 5 le aliquote per scaglioni di reddito (23% fino a € 15.000; 27% oltre € 15.000 e fino a € 28.000; 38% oltre € 28.000 e fino a € 55.000; 41% oltre € 55.000 e fino a € 75.000; 43% oltre € 75.000), e il ripristino delle detrazioni (per carichi di famiglia e altre deduzioni legate al rapporto di lavoro) in sostituzione delle recenti deduzioni introdotte dal precedente Governo. Viene altresì prevista l'elevazione a € 8.000 della fascia di reddito esente da imposte. Le detrazioni, escluse quelle per i carichi di famiglia, saranno applicabili anche ai non residenti.
Oneri deducibili	Viene prevista la possibilità di includere tra gli oneri deducibili (nei limiti stabiliti) anche i contributi versati a fondi di previdenza complementare istituiti negli Stati membri dell'Ue e negli Stati membri dell'accordo sullo Spazio Economico Europeo.
Mobilità	Viene prevista la proroga al 31.12.2007 dell'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati, per giustificato motivo oggettivo, da imprese escluse dalla relativa normativa che occupano anche meno di 15 dipendenti.
Oneri detraibili	Viene previsto l'inserimento tra gli oneri detraibili (19%) delle spese (importo non superiore a € 210) per l'iscrizione annuale e l'abbonamento, per i ragazzi di età compresa tra 5 e 18 anni, alle associazioni sportive, palestre, piscine ed altre strutture sportive destinate alla pratica sportiva dilettantistica.
Pesca costiera	Viene prevista la proroga a tutto il 2007 dello sconto contributivo nella misura del 70%
Regolarizzazione collaboratori	E' prevista la possibilità per i committenti di stipulare, entro il 30.09.2007, accordi sindacali aziendali/territoriali finalizzati alla trasformazione dei rapporti di collaborazione in contratti di lavoro subordinato. Con i lavoratori si provvederà a sottoscrivere atti di conciliazione, dopo di che si provvederà a versare all'Inps un contributo straordinario pari al 50% della contribuzione carico committente relativa ai periodi di vigenza del contratto di collaborazione. I contratti a tempo indeterminato potranno godere dei benefici previsti dalla legislazione vigente.
Regolarizzazione rapporti di lavoro irregolari	Viene prevista la possibilità di presentare all'Inps, entro il 30.09.2007, un'istanza (previo accordo sindacale) di regolarizzazione e riallineamento retributivo e contributivo di rapporto di lavoro non risultati da scritture o altra documentazione obbligatoria. La regolarizzazione comporterà, per il datore di lavoro, il versamento di una somma pari a due terzi di quanto dovuto agli enti previdenziali e assistenziali (un quanto subito il resto in 60 rate mensili). La regolarizzazione comporta l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia contributiva nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio. Ai datori di lavoro che regolarizzano i lavoratori irregolari verranno sospese per un anno le eventuali ispezioni e verifiche da parte degli organi di controllo e vigilanza.
Ricorsi in materia pensionistica	Viene prevista la soppressione dei comitati centrali regionali e provinciali dell'Inps e i comitati di vigilanza delle gestioni all'Inpdap.
Riforma della previdenza complementare	Viene anticipata al 2007 l'entrata in vigore della riforma della previdenza complementare prevista dal Dlgs 5 dicembre 2005 n.252 (Disciplina delle forme pensionistiche complementari).
Sanzioni	E' prevista la quintuplicazione delle sanzioni amministrative previste per le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale (entrate in vigore prima del 1 gennaio 1999), fatta eccezione per l'omessa istituzione e esibizione dei libri matricola e paga per la quale viene fissata una sanzione amministrativa da € 4.000 a € 12.000 (senza procedura di diffida)
Solidarietà	Viene prorogata al 31 dicembre 2007 la possibilità di sottoscrivere contratti di solidarietà difensivi da parte delle imprese non soggette alla Cassa integrazione guadagni straordinaria
TFR	Viene prevista l'istituzione di un fondo, presso l'Inps, al quale dovrà confluire il Tfr maturando dei lavoratori dipendenti da aziende con più di 50 dipendenti che non lo hanno destinato a un fondo di previdenza complementare. Dette somme dovranno essere versate mensilmente dai datori di lavoro. In ogni caso la liquidazione dell'intero TFR (comprese le anticipazioni) sarà effettuata dal datore di lavoro (e tassato alle consuete modalità) che provvederà a conguagliare la quota corrispondente ai versamenti al fondo in esame in sede di corresponsione mensile dei contributi dovuti agli enti previdenziali e al fondo stesso. In pratica per il lavoratore non cambia nulla, mentre l'azienda dovrà sostenere due volte l'impegno finanziario: il primo con il versamento al fondo del Tfr maturando che rimangono in azienda; il secondo l'anticipazione del pagamento al dipendente del Tfr accantonato al fondo Inps. I Tfr accantonati all'Inps daranno la possibilità di ridurre proporzionalmente il contributo dovuto al Fgtr e di incidere anche sulla riduzione contributiva (contributi minori) prevista (con decorrenza 2008) dal D.lgs 5 dicembre 2004, n.252.

DA NON DIMENTICARE ...

Lo studio intende portare alla conoscenza della rispettabile clientela l'intenzione di **chiudere al pubblico l'ufficio paghe** di Carpendolo nella **giornata di Giovedì (dalle ore 10.30 alle ore 16.00) delle ultime due settimane di ogni mese** (vedi calendario allegato) per esigenze sempre più rilevanti di aggiornamento.

Nell'intervallo di tempo dalle ore 10.30 alle ore 16.00 della giornata di Giovedì, di cui al calendario allegato, resteranno comunque in funzione i servizi minimi consistenti in:

1. rapporti telefonici con n. 1 segretaria che registrerà le richieste che verranno evase nella seconda metà del pomeriggio stesso salvo urgenze e straordinarietà;
2. l'apertura dell'ufficio, previa telefonata, per pratiche straordinarie in scadenza quali ad esempio la denuncia di infortunio.

CALENDARIO 2007

Chiusura ufficio paghe

GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	18/01/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	25/01/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	15/02/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	22/02/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	22/03/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	29/03/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	19/04/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	26/04/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	24/05/2007

GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	31/05/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	21/06/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	28/06/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	20/09/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	27/09/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	18/10/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	25/10/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	22/11/2007
GIOVEDÌ' dalle ore 10.30 alle ore 16.00	29/11/2007