

NEWSLETTER

GIUGNO 2014

N°3

STUDIO DOTT.SSA

MONICA MELANI

INDICE

- **La cumulabilità delle misure di integrazione salariale con altri redditi**
- **Regole per l'erogazione del Bonus Irpef in caso di misure di sostegno al reddito**
- **Comunicare le scadenze per il pagamento dei contributi Inps in gestione separata**
- **Aumenta il costo del lavoro per le aziende agricole**
- **Ulteriori specificazioni per conseguire la Detassazione 2014**
- **Si allargano le categorie tenute al pagamento dei contributi CIG**
- **La domanda di dilazione evita il Durc interno negativo**
- **Le ferie degli agenti di vendita devono considerare anche la provvigione**

La cumulabilità delle misure di integrazione salariale con altri redditi

Nulla vieta, al lavoratore che sta percependo un trattamento di integrazione salariale (come ad esempio la Cassa Integrazione Guadagni), di intraprendere una nuova attività lavorativa. Di regola, però, questa scelta comporterà la perdita della misura di sostegno al reddito fruita in precedenza; pertanto, il lavoratore sarà obbligato a comunicare preventivamente all'Inps l'inizio della nuova attività.

Questa norma è stata stabilita dalla legge 160/1988, a pena di decadenza dal diritto di usufruire della misura di integrazione salariale. Poiché si tratta di decadenza e non di cessazione, il lavoratore sarà tenuto alla restituzione di tutte le somme ricevute a questo titolo.

La legge 99/2013, tuttavia, ha cercato di alleggerire la drasticità di questa previsione. Ha specificato infatti che la Comunicazione Obbligatoria di assunzione, cessazione, proroga e trasformazione del rapporto di lavoro al competente Centro per l'Impiego da parte del datore di lavoro sostituisce la suddetta comunicazione. Non sarà necessario dunque che informino l'Inps della nuova attività lavorativa tutti i lavoratori dipendenti (compresi quelli somministrati), quelli assunti con contratto a progetto, i soci lavoratori e gli associati in partecipazione con apporto di lavoro.

Dovranno invece obbligatoriamente effettuare tale comunicazione preventiva all'Inps tutti i lavoratori autonomi che non svolgano un'attività coordinata e continuativa, nonché i lavoratori che intrattengano un rapporto di lavoro con un datore di lavoro straniero in territorio estero.

I lavoratori agricoli, per la struttura tipica del loro lavoro, dovranno comunicare comunque le giornate effettive di prestazione, nonostante il datore di lavoro sia comunque tenuto alla Comunicazione Obbligatoria.

Va ricordato che l'indennità a titolo di integrazione salariale non è perduta in seguito alla stipula di un contratto di lavoro accessorio se la remunerazione complessiva di tutti questi tipi di rapporto – anche intercorsi con diversi datori di lavoro – non supera i 3.000 euro annui; non è perduta neppure se è svolto un lavoro subordinato il cui svolgimento sarebbe stato compatibile con l'attività lavorativa precedente, perché prestato in un orario differente o in diverso periodo dell'anno.

In ogni caso, l'indennità sarà comunque percepita, sebbene in misura ridotta, se il lavoratore dimostrerà che il nuovo lavoro risulta essere meno remunerativo di quello precedente, che ha dato origine al diritto all'integrazione del salario.

Infine, il lavoro autonomo di regola sospende la fruizione dell'indennità di sostegno al reddito, a meno che il lavoratore non documenti l'ammontare e la collocazione temporale del reddito guadagnato: in tal caso, l'indennità integrerà la differenza con la precedente retribuzione.

Regole per l'erogazione del Bonus Irpef in caso di misure di sostegno al reddito

L'Inps, con Circolare n. 67/2014, ha chiarito le regole per l'erogazione del Bonus Irpef, nel caso in cui il lavoratore destinatario usufruisca di una prestazione di sostegno al reddito (circostanza che può intervenire sia nel corso del rapporto di lavoro, sia dopo la sua cessazione).

Il bonus deve essere erogato da chi elargisce la prestazione economica. Pertanto, nei casi in cui il datore di lavoro procede a corrispondere a titolo di anticipazione la retribuzione – e poi questa viene conguagliata dagli Istituti previdenziali – sarà lui stesso a corrispondere il Bonus; nei casi in cui, invece, le somme vengano erogate direttamente all'assicurato dall'Istituto stesso, sarà quest'ultimo a dovere provvedere al riconoscimento del Bonus.

Quando il Bonus è erogato dall'Inps, se la durata (almeno teorica) dell'integrazione salariale è nota ed è certa la sua effettiva fruizione da parte del lavoratore, la spettanza del Bonus sarà verificata in relazione al "reddito previsionale"; se invece la durata della prestazione e l'effettività della fruizione non risultano conosciute, l'Inps riconoscerà il bonus in base ai singoli pagamenti mensilmente effettuati.

Si noti che alcune tipologie di prestazioni a sostegno del reddito erogate dall'Inps rimangono escluse dall'ambito di applicazione del Bonus. Si tratta in particolare delle prestazioni soggette a tassazione separata; dei pagamenti anticipati in un'unica soluzione, ottenuti allo scopo di avviare una nuova attività lavorativa; dell'indennità di maternità corrisposta alle lavoratrici autonome; delle prestazioni esenti ai fini fiscali.

Infine, nel caso in cui concorrano più sostituti d'imposta, e perciò il lavoratore percepisca delle somme sia a titolo di reddito da rapporto di lavoro sia di prestazioni previdenziali (come per esempio in una Cassa Integrazione parziale), il lavoratore dovrà provvedere a chiedere a uno dei due sostituti di non riconoscergli il Bonus. Questo a meno che il cumulo dei due redditi non provochi il superamento della soglia massima di 26.000 euro annui: in tal caso, il lavoratore dovrà informare entrambi i sostituti d'imposta di non avere i requisiti per conseguire il Bonus.

Comunicare le scadenze per il pagamento dei contributi Inps in gestione separata

Si avvicina il termine per il pagamento del saldo per l'anno 2013 e la prima rata di acconto per l'anno 2014 dei contributi da versare all'Inps per gli artigiani, i commercianti e i professionisti iscritti alla gestione separata.

L'Inps ha ribadito che l'ammontare di queste voci deve essere versato entro il prossimo 16 giugno.

Chi pagherà in ritardo - trascorso questo termine - non sarà sanzionato, bensì si vedrà applicare un importo pari allo 0,40% del dovuto a titolo di interessi, purché proceda a pagare entro il 16 luglio. Questi interessi dovranno essere poi pagati a parte rispetto ai contributi.

Il reddito imponibile è calcolato sulla totalità dei redditi denunciati ai fini Irpef, prodotti nell'anno a cui fa riferimento la contribuzione dovuta. Il reddito imponibile va considerato al netto delle perdite pregresse ma al lordo dei contributi previdenziali.

Per i soci di srl, il reddito coinciderà con la somma del reddito d'impresa e la quota di partecipazione agli utili.

È possibile ottenere la rateizzazione del pagamento, per i soli contributi dovuti sulla quota del reddito eccedente il minimale imponibile, con esclusione quindi dei contributi dovuti sul minimale predetto, ancorché risultanti a debito del contribuente. La prima rata, in tal caso, andrà versata entro il termine previsto per il saldo e/o dell'acconto; le rate successive andranno corrisposte entro il giorno 16 di ciascun mese di scadenza (per i titolari di partita Iva) ed entro la fine di ciascun mese (per gli altri contribuenti).

Per il resto, il termine per il pagamento della seconda rata riferita al contributo minimo per l'anno 2014 è stata fissata al prossimo 20 agosto; la terza rata dovrà essere pagata entro il 17 novembre; la quarta andrà saldata entro il 16 febbraio 2015.

Aumenta il costo del lavoro per le aziende agricole

La contribuzione a carico delle aziende agricole stabilita per quest'anno, rispetto al 2013, è aumentata di uno 0,20%, arrivando quindi a quota 45,1365%. Lo segnala l'Inps nel messaggio n. 1548/2014.

L'aumento è dovuto all'art.3 del D.Lgs. 146/1997, il quale ha disposto il progressivo allineamento delle aliquote applicate alle aziende agricole con quelle degli altri settori produttivi. L'aliquota a carico dei dipendenti è già stata armonizzata, pertanto l'aumento di quest'anno (e dei successivi) riguarderà solamente la parte a carico del datore di lavoro.

Il limite minimo di retribuzione giornaliera da valere per l'anno 2014, ai fini dell'imposizione dei contributi dovuti per gli operai agricoli a tempo indeterminato è pari a 42,33 euro. Invece, per la quota di retribuzione mensile superiore a 3.836 euro, pari al "tetto" pensionabile 2014, l'aliquota contributiva a carico degli operai a tempo indeterminato va maggiorata di un punto. Tale aliquota è applicabile anche alle retribuzioni rientranti nelle quote eccedenti il predetto limite, percepite dagli operai a tempo determinato, per i quali la contribuzione è calcolata sulle retribuzioni effettive, in luogo del salario medio nazionale.

Nessuna variazione, invece, è prevista per l'aliquota Inail, ferma al 13,2435% dall'anno 2002.

Nessuna variazione nemmeno sulle agevolazioni previste per le aziende ubicate in territori montani (le

quali godono di una riduzione pari al 75% fino a luglio, e al 70% da agosto) o comunque situate in zone svantaggiate (ai quali si applica fino a luglio una riduzione del 68% e del 40% a partire da agosto).

Ulteriori specificazioni per conseguire la Detassazione 2014

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Dpcm 19 febbraio 2014 relativo alla detassazione per l'anno 2014, il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 14 del 29 maggio 2014, fornisce indicazioni e precisazioni circa l'applicazione del beneficio fiscale per l'anno in corso. In particolare, il Ministero ricorda che continuano ad essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni recate dal Dpcm 22 gennaio 2013, con il quale erano state declinate le modalità di attuazione dell'agevolazione (rimangono valide le disposizioni già contenute nella Circolare n. 15/2013 e nell'Interpello n. 21/2013).

Nella stessa circolare, il Ministero, nel ricordare che le somme detassabili vanno ricondotte o a indicatori misurabili o al rispetto di almeno 3 obiettivi di 4 aree – così come previsto dal Dpcm 22 gennaio 2013 –, precisa che l'applicazione della detassazione non può essere condizionata dall'effettivo soddisfacimento dei citati indicatori o al rispetto delle aree d'intervento, ma detti "obiettivi" vanno solo perseguiti. Di conseguenza, il premio erogato in corso 2014 collegato all'andamento delle vendite, sarà detassabile in quanto detto andamento è numericamente quantificabile, ma non sarà necessario che detto indicatore evidenzi un incremento del venduto. Il Ministero del Lavoro ha elencato degli esempi non esaustivi riguardo agli indicatori quantitativi di aumento della produttività, qualità o efficienza; in particolare, per la produttività: l'andamento del fatturato, la lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia, prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL, retribuzione legata a clausole flessibili o elastiche, modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda, modifiche orientate alla gestione di turni o giornate aggiuntive, ristorni ai soci o dipendenti delle cooperative (se tali somme sono legate a un miglioramento della produttività); per la qualità: la soddisfazione del cliente rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro; per l'efficienza: i minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie.

Il Ministero, nello specifico, ricorda che riguardo alle modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro, nonché alle modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive, potrà essere detassata tutta la retribuzione legata alla quota oraria oggetto della modifica e non la sola eventuale maggiorazione retributiva. Ad esempio, se un'azienda – per la quale un accordo collettivo territoriale lo consente – sposta l'orario di lavoro nella fascia 9-13 per il periodo estivo per fare fronte alle richieste della clientela, quando in origine era fissato dalle 8 alle 12, e per remunerare la modifica riconosca una maggiorazione del 2% per le ore ordinarie prestate dalle 12 alle 13, sarà soggetta a imposta sostitutiva non solo la maggiorazione ma l'intera retribuzione corrisposta per la prestazione lavorativa effettuata tra le 12 e le 13. Già nell'interpello n. 21/2013, il Ministero

aveva precisato che la detassazione era applicabile alle somme previste da accordi di II livello e riconducibili alla riorganizzazione del lavoro, le quali fossero un elemento di novità per le aziende che le applicavano, nonostante magari non fossero elementi innovativi rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Nella stessa Circolare 14, il Ministero del Lavoro ha chiarito che ai fini della detassazione, come già previsto in precedenza, gli elementi di novità dovranno essere considerati in relazione a quanto previsto dal Dpcm 22 gennaio 2013; di conseguenza, la diversità per l'anno in corso dovrà essere valutata in relazione alle situazioni preesistenti agli accordi collettivi di secondo livello firmati nel 2013. Se nell'ambito della riorganizzazione del lavoro, dunque, era stato inserito un elemento di novità nel 2013, questo sarà sottoposto a detassazione anche nel 2014 se è stato richiamato da un accordo collettivo di II livello in vigore nell'anno in corso. Per esempio, se un'azienda ha utilizzato nel 2013 per la prima volta un orario su turni, in seguito alla previsione del CCNL di riferimento richiamato da un contratto collettivo territoriale in materia di detassazione, si è vista applicare l'imposta sostitutiva; la stessa potrà dunque continuare a detassare anche nel 2014 la quota oraria e la relativa maggiorazione riferita alla turnazione, qualora sia in vigore un accordo collettivo in materia di detassazione.

La Circolare 14/2014 si pone invece in discontinuità con il passato rispetto alle somme detassate nei primi mesi dell'anno. A differenza di quanto stabilito prima (in particolare dalla Circolare di Agenzia delle Entrate e del Welfare 19/2011), la stipula di un nuovo accordo che abbia contenuto sostanzialmente confermativo del precedente accordo ha la possibilità di avere un effetto retroattivo. Se dunque è stato concluso un contratto collettivo territoriale il 1° giugno 2014 che confermi nella sostanza quello che era previsto nell'accordo anteriore (scaduto per ipotesi il 31 dicembre 2013), saranno detassate le somme erogate non solo in vigenza del nuovo accordo, ma anche nel periodo precedente alla stipula.

Sarà però necessario che un siffatto accordo venga depositato – insieme a dichiarazione di conformità – presso la Direzione Territoriale del Lavoro non oltre 30 giorni dalla stipula, o entro il 13 giugno se la stipula stessa è avvenuta anteriormente all'entrata in vigore del Dpcm 2014 (la quale è accaduta lo scorso 14 maggio). Nessun adempimento, d'altra parte, è previsto per i contratti stipulati nel 2013 e tutt'ora vigenti. Va precisato che, comunque, il mancato rispetto dell'onere di deposito non genera la decadenza del beneficio dell'imposta sostitutiva al 10%.

Di seguito, uno schema riassuntivo:

CASO 1

Se l'accordo di secondo livello è stato stipulato entro il 31 dicembre 2013 ed è stato regolarmente depositato ed è vigente anche per l'anno 2014: l'azienda non deve fare alcun deposito;

CASO 2

Se l'accordo di secondo livello è stato stipulato dal 1 gennaio 2014 al 13 maggio 2014 (ricordiamo che il

DPCM del 2014 è entrato in vigore il 14 maggio 2014), il deposito dell'accordo presso la Dpl di competenza, dovrà avvenire entro il 13 giugno 2014;

CASO 3

Se l'accordo di secondo livello è stato stipulato dal 14 maggio 2014 al 31 dicembre 2014, il deposito dell'accordo presso la Dpl di competenza, dovrà avvenire entro 30 giorni dalla stipula.

Infine, si segnala che sono stati sottoscritti alcuni accordi nazionali, contenenti modelli di contratti territoriali che possono essere recepiti per ottenere l'applicazione della detassazione. A titolo esemplificativo, nel mese di maggio 2014 sono stati stipulati quelli per il Terziario, per l'Industria, per i Pubblici esercizi, per la Cooperazione, per il comparto alberghiero e per gli studi professionali.

Si allargano le categorie tenute al pagamento dei contributi CIG

La contribuzione Inps per il 2014 sarà più alta per imprese e lavoratori delle aziende con più di 15 dipendenti, appartenenti ai settori esclusi dall'ambito di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni.

Questo aumento del costo del lavoro era già previsto nella riforma Fornero (l. 92/2012), ma è stato reso operativo solamente dal Decreto Ministeriale 7 febbraio 2014, emanato dal Ministero del Lavoro; l'obiettivo è quello di istituire un fondo di solidarietà che dovrà tutelare i dipendenti di imprese, alle quali non si applica l'istituto della CIG, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa (purché nel semestre precedente abbiano impiegato mediamente più di 15 dipendenti).

Questo nuovo ammortizzatore sociale sarà applicata per le stesse causali della Cassa Integrazione ordinaria e straordinaria, e per gli stessi importi di integrazione salariale. La prestazione sarà erogata per un massimo di tre mesi, prorogabili per ulteriori due trimestri. Rimangono esclusi dall'ambito di applicazione di tale misura i dirigenti, né si applicherà ai casi di cessazione attività.

L'aliquota che si applicherà alle imprese che potranno utilizzare questo fondo è stata fissata complessivamente a 0,5%, di cui 0,33% a carico dell'azienda e 0,17% a carico del lavoratore. Le imprese che sospendano o riducano l'attività lavorativa, inoltre, dovranno pagare un'aliquota addizionale pari al 3% (4,5% se occupa più di 50 dipendenti) in rapporto alle retribuzioni perse dai lavoratori.

La domanda di dilazione evita il Durc interno negativo

L'Inps, nel messaggio n. 5192/2014, ha precisato che la presentazione di una domanda di dilazione nel termine dei 15 giorni di preavviso di Durc irregolare stopperà l'emissione di un Documento Unico di Regolarità Contributiva negativo.

La precisazione riguarda il Durc "interno", ovvero è relativa all'accertamento della regolarità contributiva che non si conclude con l'emissione di un documento vero e proprio, ma solo di un Durc virtuale e informale.

Visivamente, quindi, nel cassetto previdenziale aziende dell'Inps, il Durc interno comparirà come contrassegnato di giallo (segnalando una situazione irregolare in attesa di regolarizzazione), anziché di rosso. Il segnale giallo rimarrà in sospenso fino al termine in cui va definita l'istanza di dilazione, e ulteriormente fino al termine per pagare la prima rata nel caso in cui l'istanza trovi accoglimento.

Questa misura permetterà all'impresa che ha presentato la domanda di dilazione, di conseguire ugualmente i bonus e gli incentivi previsti, in attesa della decisione sulla sua richiesta.

Nello stesso messaggio, l'Inps ricorda che a maggio 2014 sono stati inviati i primi preavvisi di Durc interno negativo, contenenti l'invito a regolarizzare la posizione contributiva. I preavvisi sono stati inoltrati mediante Pec, direttamente o mediante intermediario. Solo in mancanza di un indirizzo di posta elettronica certificata sia dell'intermediario in primo luogo, sia dell'azienda o del suo legale rappresentante in secondo luogo, l'invito sarà spedito mediante raccomandata.

Le ferie degli agenti di vendita devono considerare anche la provvigione

La Corte di Giustizia dell'UE si è pronunciata, nell'ambito della causa C-539/12 del 22 maggio 2014, sulle ferie annuali godute dall'agente di vendita.

Il caso di merito vedeva contrapposto un agente alla società a cui forniva consulenza interna per una retribuzione fissa, più una provvigione proporzionale agli affari conclusi. L'agente, godendo le ferie, aveva patito una fisiologica diminuzione rispetto all'ammontare delle provvigioni: ha deciso così di rivolgersi al tribunale. Quest'ultimo, dovendo utilizzare la normativa comunitaria per dirimere la questione (in particolare, la Direttiva n. 2003/88/CE, la quale disciplina all'art.7 appunto il diritto irrinunciabile a godere di quattro settimane di ferie all'anno), si è rivolta alla Corte di Giustizia.

La Corte ha ritenuto che il conseguimento della sola paga base da parte del venditore in ferie non fosse sufficiente: in caso contrario, si tratterebbe di un forte elemento di dissuasione nei suoi confronti rispetto al godimento del diritto alle ferie. Il giudice nazionale, invece, dovrà calcolare l'ammontare della parte variabile

della retribuzione che dovrà comunque essere corrisposta, nel corso delle ferie.

A disposizione per chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

DOTT. MONICA MELANI