



Unione Nazionale
Cooperative Italiane

ZOOM

**Servizio di informazione legislativa, economica e
societaria
per le imprese cooperative**



NUMERO 66

FEBBRAIO-MARZO 2016

Sommario

Cooperative sociali - linee guida per l'affidamento di servizi	pag. 2
Cooperative sociali e loro consorzi - Iva al 5%	pag. 5
Niente Contratto collettivo determinato negli appalti	pag. 7
Contratti di Collaborazioni - linee guida	pag. 8
Milleproroghe: alcune novità	pag. 10
Nuove dimissioni online	pag. 12
Credito d'imposta a favore delle imprese che assumono detenuti o internati	pag. 13
Incentivi per le nuove assunzioni - Ok per il passaggio da determinato a indeterminato	pag. 14
Sostituti d'imposta - nuovi codici tributo	pag. 15
Sistema sanzionatorio - le specifiche sul principio del maggior favore (favor rei)	pag. 17
Approfondimenti di Zoom	pag. 18

Cooperative sociali

- linee guida per l'affidamento di servizi -



La deliberazione 32-/2016 dell'ANAC (**Autorità Nazionale Anticorruzione**) «Linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali» prevede una

serie di restrizioni agli affidamenti, alla luce di valutazioni interpretative non del tutto coerenti col sistema previsto dall'articolo 5 della legge 381/1991.

Le linee guida nascono dalla constatazione che sempre più spesso le amministrazioni pubbliche ricorrono agli organismi no profit per l'acquisto o l'affidamento di servizi alla persona, mancando però una specifica normativa di settore. Con tale provvedimento l'Autorità intende fornire delle indicazioni operative per le amministrazioni e gli operatori di settore.

Le indicazioni fornite con le linee guida mirano a richiamare le stazioni appaltanti al rispetto delle norme comunitarie e nazionali in materia di affidamenti di servizi sociali, al fine di garantire l'osservanza dei principi di trasparenza, concorrenza, economicità ed efficienza, sia nella fase della programmazione e co-progettazione che nella fase della scelta dell'erogatore del servizio.

Inoltre evidenziano che la valorizzazione di esperienze di programmazione condivisa e di co-progettazione, nel rispetto della potestà decisionale dell'amministrazione e del principio di massima partecipazione, l'adozione di procedure selettive rispettose dei principi di trasparenza e concorrenza, la valutazione delle proposte progettuali secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, il controllo della qualità delle prestazioni e del rispetto dei diritti fondamentali dell'utenza, la salvaguardia dei principi succitati anche nell'urgenza e nell'emergenza rappresentano gli strumenti più efficaci per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e prevenire meccanismi distorsivi della concorrenza e fenomeni corruttivi.

L'autorità chiarisce che le linee guida sono state redatte prendendo come riferimento la normativa attuale e pertanto dovranno essere integrate a seguito delle modifiche che saranno introdotte con la riforma del terzo settore ed il recepimento della direttiva 2014/24/UE che disciplina i servizi sociali in un apposito capo.

Il testo integrale della deliberazione è reperibile sul sito Internet dell'Autorità www.anticorruzione.it.

Le Linee guida mirano a chiarire tutti gli aspetti della disciplina sulle convenzioni dirette alle cooperative sociali e sulle clausole sociali, raccordando l'interpretazione con le norme generali in tema di affidamenti e, al contempo, dando indicazioni operative per l'applicazione degli istituti nel campo degli affidamenti.

Nel documento sono descritte le modalità per identificare le esigenze e programmare le procedure di aggiudicazione e come affrontare gli aspetti sociali nelle diverse fasi della procedura di affidamento (caratteristiche e criteri di selezione, aggiudicazione degli appalti, monitoraggio e verifica successiva dei risultati).

Cooperative sociali

L'ANAC si sofferma sugli affidamenti "riservati" alle **cooperative sociali** specificando che:

- ⇒ Gli enti possono stipulare convenzioni con le cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), ovvero con analoghi organismi aventi sede negli altri Stati membri della Comunità Europea, per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi il cui importo stimato al netto dell'IVA sia inferiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, purché tali convenzioni siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1.

Segue a pag. 3

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.anticorruzione.it



Cooperative sociali

- linee guida per l'affidamento di servizi -

Segue da pag. 2

- ⇒ Le convenzioni devono essere stipulate previo svolgimento di procedure di selezione idonee ad assicurare il rispetto dei principi di trasparenza, di non discriminazione e di efficienza.
- ⇒ La scelta deve essere adeguatamente motivata nella determina a contrarre, di cui all'art. 11, comma 2 del Codice, specificando anche le ragioni di convenienza all'utilizzo del "modulo convenzionale".
- ⇒ Nella convenzione debbono essere chiaramente indicati gli obiettivi che l'ente si propone di perseguire grazie alla deroga nella scelta del fornitore di beni o servizi, ciò anche al fine di permettere i successivi controlli.
- ⇒ Per gli affidamenti di importo superiore alle soglie, le stazioni appaltanti non possono prevedere affidamenti preferenziali per le cooperative di tipo B, ma devono osservare le procedure ad evidenza pubblica indicate dal Codice.
- ⇒ Le cooperative sociali di tipo B (nonché le cooperative miste per la parte relativa all'attività finalizzata all'inserimento di persone svantaggiate), debbono avere almeno il 30 per cento dei lavoratori (soci o non) costituito da persone svantaggiate ai sensi dell'art. 4 della stessa legge e i consorzi di cooperative sociali, purché costituiti almeno al 70% da cooperative sociali, a condizione che le attività convenzionate siano svolte esclusivamente da cooperative sociali di inserimento lavorativo.
- ⇒ L'oggetto dell'affidamento è qualificato dal perseguimento dell'obiettivo del reinserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e non può essere limitato alla mera acquisizione di beni o servizi strumentali.
- ⇒ Il ricorso al modulo convenzionale è ammissibile soltanto per la fornitura di beni e servizi il cui importo stimato al netto di iva sia inferiore alle soglie comunitarie.
- ⇒ Il valore degli affidamenti deve essere calcolato in conformità alla disposizione dell'art. 29 del Codice, includendo, quindi, il valore di eventuali rinnovi, che devono essere espressamente previsti già al mo-

mento in cui viene indetta la procedura di scelta del contraente

- ⇒ L'unica procedura che appare compatibile con gli affidamenti a cooperative sociali di tipo B è quella dell'offerta economicamente più vantaggiosa.
- ⇒ Dovrà essere verificato in corso di esecuzione che la cooperativa impieghi per l'esecuzione dell'appalto un numero minimo di persone svantaggiate, pari almeno al 30% del personale che esegue le prestazioni previste in convenzione.
- ⇒ Gli affidamenti mediante modulo convenzionale siano soggetti agli obblighi di comunicazione all'Autorità.

Come sopra descritto L'ANAC si sofferma in particolare sugli affidamenti «riservati» alle **cooperative sociali di tipo B**.

In particolare puntualizzando che «la percentuale dei lavoratori svantaggiati debba essere riferita sia al numero complessivo dei lavoratori della cooperativa sia a quello che esegue le singole prestazioni dedotte in convenzione», perché una diversa interpretazione avverrebbe il rischio di conseguire in minima parte l'obiettivo di inclusione sociale, che giustifica gli appalti riservati.

Il suggerimento dell'ANAC, però, non convince. L'articolo 4, comma 2, della legge 381/1991 fissa un requisito soggettivo delle cooperative sociali di tipo B disponendo che le persone svantaggiate definite dalla norma «devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa».

Il successivo articolo 5, comma 1, consente gli affidamenti di servizi alle cooperative sociali di tipo B sotto soglia, in deroga alla normativa sui contratti pubblici a condizione che le connesse «convenzioni siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate».

Segue a pag. 4



Cooperative sociali

- linee guida per l'affidamento di servizi -

Segue da pag. 3

La locuzione utilizzata dal legislatore non collima con l'interpretazione secondo la quale un appalto alle coop di tipo B sia legittimo solo se gli esecutori della prestazione siano il 30% dei suoi lavoratori.

La disciplina ha lo scopo che dalle commesse pubbliche le cooperative possano trarre i finanziamenti necessari sia per mantenere la quota del 30% di soggetti svantaggiati, presupposto per poter partecipare alle selezioni per gli affidamenti, sia per creare nuove opportunità di lavoro.

Queste, non necessariamente debbono coincidere con forme di lavoro subordinato che possano costituire il 30% del valore complessivo del costo del personale dell'appalto.

L'opportunità di lavoro potrebbe essere perseguita mediante forme contrattuali estremamente flessibili, per dare prevalenza all'inclusione sociale. Dunque, il personale chiamato a nuove opportunità di lavoro potrebbe essere impiegato direttamente nella commessa per poche ore, ben inferiori al 30%.

Inoltre, visto che la legge intende favorire opportunità lavorative non connesse allo specifico appalto ma in generale, si può porre l'esempio di una cooperativa sociale di tipo b) destinataria di una commessa di attività di sfalcio erba, che non impieghi alcuno svantaggiato nello specifico servizio, però utilizzi le entrate della commessa per assumere un disabile (inidoneo all'attività di sfalcio) nell'ambito dei propri servizi amministrativi.

Lo scopo della legge 381/1991 sarebbe comunque ottenuto e la giustificazione della deroga al sistema degli appalti pubblici pienamente rispettata. È nell'indicazione del progetto di inclusione socio-lavorativa prima, nonché nella convenzione, poi, che vanno con precisione indicate le modalità con le quali la cooperativa assicura le opportunità di lavoro, in modo che poi sia possibile il monitoraggio posto a verificare che gli obiettivi di inclusione e reinserimento siano davvero rispettati, per tutta la durata dell'appalto.

Un altro problema riguarda le procedure selettive.

L'ANAC ricorda che per effetto della novella all'articolo 5, comma 2, della legge 381/1991 da parte dell'articolo 1, comma 610, della legge 190/2014 gli affidamenti possono essere realizzati «previo svolgimento di procedure di selezione idonee ad assicurare il rispetto dei principi di trasparenza, di non discriminazione e di efficienza».

L'autorità in proposito afferma che le stazioni appaltanti per i servizi ricompresi nell'allegato IIA al codice dei contratti debbono utilizzare le procedure previste dagli articoli 124, comma 6, o 125, comma 11, del medesimo codice, adempiendo agli obblighi informativi; dovranno utilizzare la procedura semplificata di cui all'articolo 27 nel caso di servizi di cui all'allegato IIB.

Tale conclusione appare, tuttavia, non condivisibile. Poiché, però, la legge 381/1991 consente di derogare alle norme sugli affidamenti, nessuna disposizione del codice dei contratti può considerarsi da applicare obbligatoriamente come disciplina di dettaglio, ma solo limitatamente a indicazioni di principio.



Per saperne di
più sui temi
trattati

www.anticorruzione.it

Cooperative sociali e loro consorzi – Iva al 5% -

Si ricorda che con la Legge di Stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208, commi 960, 962-963) si istituisce una nuova aliquota ridotta dell'IVA, al 5%, per le prestazioni sociosanitarie ed educative rese da cooperative sociali e loro consorzi, precedentemente assoggettate all'aliquota del 4%.

In particolare, viene modificato il D.P.R. n. 633 del 1972, in materia di IVA.

La lettera a), sostituendo i primi due commi dell'articolo 16, oltre a confermare l'aliquota ordinaria dell'imposta nella misura del 22 per cento, fissa le aliquote ridotte nel quattro, cinque e dieci per cento con riferimento alle operazioni aventi per oggetto i beni e servizi elencati, rispettivamente, nella parte II, nella parte II-bis e nella parte III della tabella A, salvo quanto previsto dall'articolo 34, in tema di regime speciale per i produttori agricoli.

L'articolo 16 del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633, recante l'istituzione e la disciplina dell'imposta sul valore aggiunto prevedeva, accanto all'aliquota normale (pari al 22 per cento) un'aliquota ridotta del 10 per cento (che può essere modificata in aumento o in diminuzione a livello complessivo, cioè per tutti i beni interessati e non per un singolo bene) e un'aliquota "superridotta" del 4 per cento (che non può essere modificata in quanto oggetto di deroga specifica al momento dell'emanazione della prima direttiva IVA) per le operazioni aventi per oggetto i beni e i servizi elencati nella parte II della Tabella A allegata al citato D.P.R. n. 633.

Nella parte III della Tabella A vi è l'elenco dettagliato dei beni e dei servizi assoggettati ad aliquota del 10 per cento.

La lettera b) abroga il n. 41-bis della tabella A, parte II, il quale comprende nell'elenco dei beni e servizi soggetti all'aliquota del 4 per cento, le prestazioni socio-sanitarie, educative, comprese quelle di assistenza domiciliare o ambulatoriale o in comunità e simili o ovunque rese, in favore degli anziani ed inabili adulti, di tossicodipendenti e malati di AIDS, degli handicappati psicofisici, dei minori, anche coinvolti in situazioni di disadattamento e di devianza, rese da cooperative e loro consorzi, sia direttamente che in esecuzione di contratti di appalto e di convenzioni in generale.

Tali prestazioni, sostanzialmente, sono fatte rientrare nell'aliquota al 5 per cento.



Si ricorda che a seguito di una procedura EU Pilot con la quale la Commissione europea aveva rilevato l'incompatibilità con l'ordinamento comunitario della disciplina IVA concernente le cooperative in genere (comprese le cooperative sociali) svolgenti le prestazioni previste dal n. 41-bis della Tabella A, parte II, allegata al DPR 633/72 (prestazioni socio-sanitarie ed educative), i commi dal 488 al 490 della legge di stabilità 2013 avevano assoggettato tali prestazioni ad aliquota del 10 per cento (in luogo del 4 per cento).

Successivamente l'articolo 1, comma 172, della legge n. 147 del 2013 (stabilità 2014) aveva sostituito i commi 488 e 489 sopra descritti, di fatto ripristinando l'aliquota IVA agevolata del 4 per cento (di cui al n. 41-bis) della Tabella A, parte II) limitatamente alle prestazioni dei servizi socio-sanitari e educativi resi dalle cooperative sociali e dai loro consorzi sia direttamente nei confronti dei soggetti svantaggiati (minori, anziani, disabili, etc.), sia sulla base di convenzioni o appalti stipulati con soggetti terzi.

Segue a pag. 6

Cooperative sociali e loro consorzi - Iva al 5% -

Segue da pag. 5

Tale operazione ha determinato l'apertura di una nuova procedura EU Pilot (6174/14/TAXU), cui la norma in commento intende dare risposta mediante l'istituzione di una nuova aliquota ridotta al 5 per cento, compatibile con la normativa europea in materia di IVA: gli articoli 98 e 99 dalla direttiva IVA (ora direttiva 2006/112/CE) consentono, infatti, agli Stati membri la facoltà di applicare una o due aliquote ridotte. Avendo l'Italia la sola aliquota ridotta del 10 per cento, la nuova aliquota del 5 per cento è da ritenersi compatibile con la predetta norma.

La lettera c), con una modifica alla Tabella A allegata al D.P.R. n. 633 del 1972, vi introduce una nuova Parte II-bis volta a individuare i beni e i servizi soggetti ad aliquota al 5 per cento.

Sono soggette all'aliquota del 5 per cento le prestazioni di cui ai numeri 18, 19, 20, 21 e 27-ter dell'articolo 10, comma 1, della suddetta norma (di seguito specificate) rese in favore degli anziani ed inabili adulti, di tossicodipendenti e di malati di AIDS, degli handicappati psicofisici, dei minori anche coinvolti in situazioni di disadattamento e di devianza, di persone migranti, senza fissa dimora, richiedenti asilo, di persone detenute, di donne vittime di tratta a scopo sessuale e lavorativo (soggetti indicati nel numero 27-ter)) da cooperative sociali e loro consorzi in esecuzione di contratti di appalto e di convenzioni in generale.

Si tratta in particolare delle seguenti prestazioni:

18) prestazioni sanitarie di diagnosi, cura e riabilitazione rese alla persona nell'esercizio delle professioni e arti sanitarie soggette a vigilanza;

19) prestazioni di ricovero e cura compresa la somministrazione di medicinali, presidi sanitari e vitto;

20) prestazioni educative dell'infanzia e della gioventù e quelle didattiche di ogni genere, anche per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e riconversione professionale, comprese

le prestazioni relative all'alloggio, al vitto e alla fornitura di libri e materiali didattici;

21) prestazioni proprie dei brefotrofi, orfanotrofi, asili, case di riposo per anziani e simili, delle colonie marine, montane e campestri e degli alberghi e ostelli per la gioventù di cui alla legge 21 marzo 1958, n. 326, comprese le somministrazioni di vitto, indumenti e medicinali, le prestazioni curative e le altre prestazioni accessorie;

27-ter) prestazioni socio-sanitarie, di assistenza domiciliare o ambulatoriale, in comunità e simili. Si segnala che la Legge di stabilità in esame abroga i primi due periodi dell'articolo 1, comma 331, della legge n. 296 del 2006.

Il primo periodo del comma 331 estendeva in via interpretativa l'aliquota agevolata del 4 per cento anche alle prestazioni sopra elencate (di cui ai numeri 18), 19), 20), 21) e 27-ter) dell'articolo 10, rese nei confronti dei soggetti indicati nel n. 41-bis), in generale, da qualunque tipo di cooperativa e loro consorzio, sia direttamente nei confronti del destinatario finale, sia in esecuzione di contratti di appalto e convenzioni.

Il secondo periodo del comma 331 faceva salva la facoltà per le sole cooperative sociali (in quanto Onlus di diritto ai sensi dell'articolo 10, comma 8, del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460) di optare per il regime agevolativo applicato alle Onlus; pertanto, con la sua abrogazione, è venuta meno la possibilità per le cooperative sociali di cui alla legge n. 381 del 1991 e per i loro consorzi di fruire del regime di esenzione IVA.

Si precisa, infine, che le nuove norme introdotte si applicano alle operazioni effettuate sulla base di contratti stipulati, rinnovati o prorogati successivamente alla data del 1° gennaio 2016.

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.gazzetta.it
www.invitalia.it
www.mise.gov.it



Niente Contratto collettivo determinato negli appalti

Il TAR Lazio, con la sentenza n. 1969 del 2016, ha stabilito che negli appalti pubblici di servizi non si può imporre alle imprese concorrenti l'applicazione di un determinato contratto collettivo per i dipendenti. Il principio è rilevante per le conseguenze sulla "clausola sociale" e perché garantisce concorrenza tra imprese.

La clausola sociale impone di assorbire, riassumendoli, i dipendenti dell'impresa uscente, ed è oggetto di recente conferma nella legge 11/2016 (delega per recepire direttive comunitarie nel settore degli appalti). È in previsione un punteggio premiale per le clausole sociali ma attendendolo ci si domanda fino a che punto la clausola sociale possa imporre all'aggiudicatario lo stesso contratto, o il numero e la tipologia della forza lavoro applicata dal precedente fornitore di servizi. Alla clausola sociale si contrappone la diversa organizzazione imprenditoriale del subentrante, perché il contratto collettivo dell'impresa subentrante può essere diverso da quello indicato nel bando di gara, pur essendo pertinente all'oggetto dell'appalto e garante dei livelli retributivi dei lavoratori.

Il Fatto

Nella suddetta sentenza, i giudici del Tar del Lazio hanno esaminato una gara per il servizio di assistenza domiciliare a disabili, dalla quale una Onlus era stata esclusa perché non applicava il contratto collettivo delle cooperative sociali.

Secondo i giudici, l'esclusione è **illegittima** perché la Onlus aveva calibrato la sua offerta su di un contratto che comunque prevedeva livelli retributivi adeguati e congrui, idonei a remunerare anche il personale da riassorbire.

In un altro caso, per un appalto di servizio di logistica di un'Azienda ospedaliera, l'impresa aggiudicataria aveva dichiarato di voler assumere i lavoratori con il Ccnl del comparto generale Pulizie servizi integrati/multiservizi, mentre il bando imponeva, per la specificità delle prestazioni in gara, l'applicazione del diver-

so e più oneroso Ccnl Logistica, trasporto merci e spedizioni. Su tale problematica è intervenuto il Consiglio di Stato (con la sentenza n. 5597 del 2015), che ha condiviso la tesi dell'impresa che si era discostata dal bando, sottolineando **che la stazione appaltante deve tener conto anche delle possibili economie che le diverse singole imprese possono conseguire nel calcolo del costo del lavoro con diversi contratti.**

Anche il Tar Torino (sent. n.23/2015), per un appalto di servizio di vigilanza antincendio ad un elisoccorso, ha ritenuto che il vincitore avesse legittimamente applicato il Ccnl "sorveglianza antincendio" invece di quello "multiservizi", previsto dalla stazione appaltante.

Il principio



Nelle suddette casistiche, la differenza di contratto si rifletteva sull'entità dell'offerta e sul principio di libera determinazione delle condizioni lavorative ad opera delle parti interessate (articolo 2607 e seguenti del Codice civile). Infatti, da un lato spetta all'autonomia negoziale delle parti definire l'ambito di applicazio-

ne dei contratti collettivi di lavoro che esse stipulano (Tar Toscana 1160/2013), dall'altro occorre riassumere i dipendenti altrui.

L'impresa aggiudicataria che subentri può scegliere il **Contratto Collettivo Nazionale da applicare**, purché garantisca il mantenimento dei livelli occupazionali in atto (Tar Lazio 2848/2011 e 9570/2011). Il numero e la qualifica dei dipendenti da assumere devono essere gestiti con l'organizzazione d'impresa prescelta dall'imprenditore subentrante (Consiglio di Stato 3850/2009), anche perché i lavoratori che non trovino spazio nell'organigramma dell'appaltatore subentrante e che non vengano impiegati dall'appaltatore uscente in altri settori, sono destinatari degli ammortizzatori sociali.

Contratti di Collaborazioni – linee guida

Il Ministero del Lavoro la circolare n. 3 dell'1 febbraio 2016 fornisce le prime linee guida ai propri organi di vigilanza, finalizzate ad una corretta lettura degli articoli 2 e 54 del Decreto Legislativo n. 81/2015 che qualificano, da un lato, gli elementi che debbono possedere, a partire dal 1° gennaio scorso, i **contratti di collaborazione** e, dall'altro, le questioni attinenti alla procedura di **stabilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto e delle partite IVA**.

Si ricorda che, di fatto, è stato previsto il superamento dei contratti a progetto. Infatti, secondo il suddetto Decreto dal 25 giugno 2015 non se ne possono più stipulare e quelli in essere continuano fino alla scadenza, atteso che le norme regolatorie lo consentono. Ovviamente, si deve trattare di contratti di collaborazione coordinata e continuativa che presentano tutti i requisiti richiesti dalle norme abrogate del D.L.vo n. 276/2003.

La circolare ricorda che i requisiti richiesti dall'art. 2, comma 1, debbono sussistere non soltanto per i contratti di collaborazione stipulati **a partire dal 2016**, ma anche per quelli che sono stati instaurati a partire dal **25 giugno 2015**.

Viene precisato che le condizioni previste dalla norma debbono sussistere congiuntamente e che:

a) per **“prestazioni esclusivamente personali”** si intendono quelle poste in essere dal titolare del rapporto in modo del tutto personale e senza alcuna collaborazione di altri soggetti;

b) per **“prestazioni continuative”** si intendono quelle che si ripetono in un arco temporale per l'ottenimento di una reale utilità. Come si vede, il requisito da valutare non è la lunghezza del rapporto, ma la ripetitività della prestazione correlata al raggiungimento del **“vantaggio”**;

c) per **“organizzazione dei tempi e del luogo di lavoro”** da parte del committente, si intende quel requisito in cui le modalità della prestazione sono interamente organizzate dallo stesso e ove, il committente non pare avere **“voce in capitolo”**.

La circolare n. 3 sottolinea, inoltre, che sono escluse secondo un principio di eccezione dal suddetto ambito di applicazione previsto dell'art. 2, comma 1:

a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, prevedono discipline specifiche concernenti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative. Qui la deroga è affidata, esclusivamente, ai sindacati nazionali e non è delegabile a livello aziendale;

b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali;

c) le attività prestate nell'esercizio delle loro funzioni dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, come disciplinati dall'art. 90 della legge n. 289/2001. Secondo l'orientamento espresso con l'interpello n. 6/2016 in tale voce rientrano anche le collaborazioni rese direttamente in favore del CONI, delle Federazioni sportive nazionali, delle discipline associate e degli Enti di promozione sportiva.



Per saperne di
più sui temi
trattati

www.gazzettaufficiale.it

Segue a pag. 9

Contratti di Collaborazioni – linee guida

Segue da pag. 8

Una riflessione a parte il Ministero, sempre nell'ottica di fornire utili direttive di orientamento al proprio personale di vigilanza, le riserva alla procedura di stabilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto e delle c.d. partite IVA che presenta, quale "premio finale", l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi alla erronea qualificazione del rapporto.

L'assunzione a tempo indeterminato, prevista dall'art. 54, può riguardare non soltanto i prestatori che hanno una collaborazione in essere, ma anche coloro che, in passato, sono stati titolari di tale rapporto.

La procedura si articola attraverso una serie di passaggi nel modo seguente:

a) un atto di conciliazione da sottoscrivere ex art. 410, 411 del Codice di Procedura Civile, o avanti ad una commissione di certificazione costituita ex art. 76 del D.L.vo n. 276/2003, ove le parti definiscono tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro. L'accordo presenta, per quanto riguarda, la parte economica le caratteristiche della inoppugnabilità. Non si tratta di una condizione nuova in quanto anche per altre sanatorie, in passato (v. le collaborazioni ex art. 1, commi 1200 e seguenti, della legge n. 296/2006 o le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro ex art. 7 -bis della legge n. 99/2013) si è proceduto in questo modo;

b) un impegno del datore di lavoro, che può anche essere inserito per iscritto nell'atto di conciliazione, ove il datore di lavoro si impegna a non recedere dal rapporto di lavoro se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo nei dodici mesi successivi alla instaurazione del rapporto. Tale impegno in passato (ma per ventiquattro mesi), fu previsto per la sanatoria delle collaborazioni all'interno della legge n. 296/2006.

Ai passaggi appena evidenziati segue l'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato che permette di "godere" dell'esonero contributivo biennale per un massimo di 3.250 euro all'anno come previsto dall'art. 1, comma 178 della legge n. 208/2015, in presenza della sussistenza dei requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti (mancanza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti, insussi-

stenza di un rapporto subordinato a tempo indeterminato nel periodo 1° ottobre 2015 – 1° gennaio 2016, in società controllate o collegate, o riconducibili allo stesso soggetto anche per interposta persona, regolarità contributiva, assenza di sanzioni e condanne per gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro – sono quelle richiamate nell'allegato al decreto sul DURC -, rispetto del trattamento economico e normativo dei contratti, anche di secondo livello, se esistenti, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale).

Inoltre la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva ricorda che:

a) se il rapporto si estingue prima del decorso dei dodici mesi al di fuori delle due ipotesi evidenziate nella norma, il datore di lavoro non potrà beneficiare della estinzione degli illeciti: di qui gli accertamenti successivi degli organi di vigilanza che, a ragione, potranno avvalersi anche di quanto dichiarato dalle parti nell'atto di conciliazione;

b) se l'accertamento ispettivo avviene nel corso della procedura di stabilizzazione, il rispetto delle condizioni evidenziate nell'art. 54, comporta l'estinzione degli illeciti. Ovviamente, il Ministero, dopo aver ricordato che è opportuno svolgere eventuali accertamenti soltanto al termine della procedura, si è preoccupato di quelle situazioni nelle quali siano stati effettuati, comunque, accertamenti che hanno portato alla constatazione di specifiche violazioni: ebbene, in questi casi, afferma la Direzione Generale, gli ispettori procederanno alla notifica del verbale ma evidenzieranno nello stesso che gli illeciti potranno considerarsi estinti nel momento in cui le condizioni previste dall'art. 54 risulteranno rispettate (in particolare, il mantenimento del posto di lavoro per almeno dodici mesi).



Milleproroghe: alcune novità

Con il cosiddetto “Milleproroghe” la legge n. 21/2016 che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 210/2015, sono state introdotte alcune novità di seguito riportate.

Ticket licenziamento nei cambi di appalto e in edilizia

Fino al 31 dicembre 2016 le imprese che perdono un appalto e che, di conseguenza, interrompono i rapporti a tempo indeterminato in essere con contestuali assunzioni presso le aziende nuove aggiudicatrici, in attuazione di obblighi derivanti da norme collettive o da bandi di gara, possono stare tranquille: non pagheranno il ticket sui licenziamenti, pari (valore 2015) a 490,10 euro per ogni dodici mesi di anzianità aziendale, fino ad un massimo di 1470,30 euro se la stessa è pari o superiore ai trentasei mesi. Tale contributo si computa applicando la percentuale fissa del 41% al massimale mensile dell'indennità di NASPI.

Tale contributo, peraltro non richiesto per il periodo 2013 – 2015 (art. 2, comma 34, della legge n. 92/2012), ha suscitato perplessità, in quanto i lavoratori interessati, in alcuni casi, non usufruiscono di alcun intervento della NASPI e passano, pur essendo intervenuta una risoluzione del rapporto, alle dipendenze dei nuovi datori, senza una sostanziale soluzione di continuità.

Diverso e', indubbiamente, il discorso relativo a quei lavoratori che non sono riassorbiti: in questo caso il ticket va pagato come, va pagato il contributo di ingresso alla mobilità (fino al 31 dicembre 2016) per quelle imprese che licenziano il personale al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale.

Si ricorda a tal proposito che, al fine di favorire, il passaggio del personale il Legislatore e' intervenuto, di recente, con alcune specifiche disposizioni:

1. Con l'articolo 1, comma 181, della legge n. 208/2015 si consente alle aziende subentranti di continuare ad usufruire, per la parte residua, dell'esonero contributivo legato ad as-

sunzioni agevolate a tempo indeterminato effettuate dal precedente appaltatore.

2. con l'art. 1, comma 10, della legge n. 11-/2016 si interviene nei cambi di appalto relativi al settore dei call – center, con impegno per il datore di lavoro subentrante ad acquisire il personale in forza ed, inoltre, la stessa legge che contiene una ampia delega al Governo in materia di appalti pubblici, prevede che quest'ultimo adotti norme che generalizzino l'introduzione delle clausole sociali.

3. Con il decreto legislativo n. 23/2015, all'art. 7, si stabilisce che in caso di licenziamento l'anzianità lavorativa da prendere in considerazione, ai fini della quantificazione dell'indennità, e' quella maturata nel posto di lavoro, a prescindere dai vari appaltatori che si

sono susseguiti. Tale concetto riferito all'anzianità viene ripreso anche dal decreto legislativo n. 148-/2015 in materia di ammortizzatori sociali: i novanta giorni di lavoro effettivo nell'unità' produttiva si calcolano non avendo quale riferimento quella maturata presso il datore di lavoro che chiede l'intervento, ma quella acquisita nell'appalto, seppur con aziende diverse.



Con lo stesso art. 2 – quater, il Legislatore ha prorogato al prossimo 31 dicembre l'esenzione dal contributo per i datori di lavoro del settore edile che risolvono, con la motivazione di “fine cantiere” o di “fine fase lavorativa” i rapporti con loro personale assunto a tempo indeterminato. Qui, la fattispecie e' diversa dalla precedente, atteso che i lavoratori sono licenziati e vanno in trattamento di disoccupazione: tuttavia, il Legislatore si è reso conto (e la motivazione emerge chiaramente dai lavori parlamentari) che l'esenzione dal ticket va intesa come un aiuto ad un settore in forte crisi, come risulta dai dati della produzione riferiti agli ultimi anni.

Segue a pag. 11

Per saperne di

più sui temi
trattati

www.gazzetta.it

Milleproroghe: alcune novità

Segue da pag. 10

Contratti di solidarietà difensivi

La normativa sui contratti di solidarietà difensivi, già prevista dall'art. 1 della legge n. 863/1984 (ed ora abrogata), e' profondamente cambiata con l'entrata in vigore, dal 24 settembre 2015, del decreto legislativo n. 148/2015.

Per i contratti di solidarietà difensivi in essere prima della entrata in vigore delle nuove disposizioni, la percentuale dell'indennità corrisposta dall'INPS per le sospensioni o le riduzioni di orario continua ad essere per tutto il 2016, come per il 2015, pari al 70% della retribuzione (la norma originaria parlava del 60%).

L'intervento normativo si è reso necessario, oltre che per assicurare una continuità di trattamento per i contratti in essere, anche perché con le nuove regole in vigore dalla scorso mese di settembre, cambia, ai fini indennitari, la somma che viene corrisposta dall'Istituto per i contratti di solidarietà stipulati ex decreto legislativo n. 148/2015: essa (valore 2015) e', in analogia ai trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria, calcolata sull'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore non prestate tra zero ed il limite orario contrattuale, ed è pari ad un massimo di 971,71 euro allorché la retribuzione mensile di riferimento, comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive e' uguale od inferiore a 2.102,24 euro, o a 1.167,91 euro se superiore a tale soglia. Si ricorda che i contratti di solidarietà difensiva ex art. 5 della legge n. 236/1993, peraltro non interessati dalla novità normativa introdotta con l'art. 2 – quater, cesseranno di esistere il 1 luglio 2016 e che quelli stipulati prima del 15 ottobre 2015, una volta approvati, potranno continuare fino alla scadenza, mentre quelli stipulati dopo tale data, dovranno cessare entro il 31 dicembre 2016: il tutto, nei limiti delle risorse finanziarie stabilite in 60 milioni di euro dalla legge n. 208/2015.

Lavoro a tempo parziale dei prossimi alla pensione

Come è noto, il comma 284 dell'art. 1 della legge n. 208/2015 ha previsto la possibilità che con accordo tra datore di lavoro e lavoratore si possa trasformare un rapporto a tempo indeterminato da tempo pieno a

tempo parziale, in una percentuale compresa tra il 40% ed il 60%, a condizione che l'interessato abbia i requisiti per la pensione (venti anni) e maturi, anagraficamente, quelli per la vecchiaia entro il 31 dicembre 2018.

Quest'ultima data rappresenta il limite massimo di durata del rapporto a tempo parziale e non è, in alcun modo, prorogabile, essendo correlato al pensionamento.

Il datore di lavoro e' tenuto ad erogare mensilmente al dipendente un importo, non soggetto ad IRPEF ed a contribuzione, pari a quanto avrebbe dovuto versare all'INPS per le prestazioni relative a quelle ore che non vengono lavorate per effetto della riduzione di orario.

Sulle ore non lavorate l'Istituto riconosce la contribuzione figurativa (art. 41, comma 6, del decreto legislativo n. 148/2015), sicché le condizioni per il lavoratore appaiono interessanti anche in "proiezione" futura pensione.

La procedura, ove, sono interessate, a vario titolo, sia la sede territoriale dell'INPS che quella della Direzione territoriale del Lavoro, viene finanziata con 60 milioni di euro per il 2016, 120 milioni di euro per il 2017 e 60 milioni di euro per il 2018.

La norma, di per se stessa, intende agevolare un'uscita agevole e concordata dal lavoro di un lavoratore prossimo alla pensione (non c'è bisogno di alcun accordo sindacale) e, al contempo, detta le premesse per agevolare un ricambio generazionale nelle imprese, magari anche stimolato dagli incentivi riscontrabili nell'art. 1, comma 178, della legge n. 208/2015, nell'apprendistato, e nelle assunzioni di giovani già utilizzati con contratto di tirocinio in essere al 30 gennaio 2016 all'interno del programma "Garanzia Giovani" (Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro n. 16/2016).

L'art. 2 – quater della legge n. 21/2016 sposta in avanti il termine (30 marzo 2016) entro cui un decreto tra i Ministri del Lavoro e dell'Economia dovrà stabilire le modalità attuative della disposizione nell'ambito delle risorse finanziarie previste.



Nuove dimissioni online



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 15 dicembre 2015, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 7 dell'11 gennaio 2016, ha definito i dati contenuti nel modulo per le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e la loro revoca e gli standard e le regole tecniche per la compilazione del modulo e per la sua trasmissione al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente (in attuazione di quanto previsto dall'art. 26, comma 3, del decreto legislativo n. 151 del 2015).

Le dimissioni e la risoluzione consensuale potranno essere comunicate esclusivamente **in via telematica**.

Per la compilazione e l'invio del modulo, attraverso il sito del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it) che a sua volta poggia sull'anagrafica delle utenze di ClicLavoro, il lavoratore dovrà essere in possesso del PIN INPS. La richiesta di emissione del PIN deve essere inoltrata all'Inps, accedendo al portale www.inps.it e attenendosi alla procedura per il rilascio del PIN. Il possesso dell'utenza ClicLavoro e del PIN I.N.P.S. non sono necessari nel caso in cui la trasmissione del modulo venga eseguita per il tramite di un soggetto abilitato:

- ⇒ Patronato;
- ⇒ Organizzazione sindacale;
- ⇒ Ente bilaterale;
- ⇒ Commissioni di certificazione (di cui art. 76 del D.L.vo n. 276/2003).

Sono escluse, dal campo di applicazione della presente norma, il lavoro domestico e le dimissioni/risoluzione consensuale disposta nelle sedi conciliative (art. 2113 c.c., 4° comma e Commissione di certificazione), nonché le dimissioni di soggetti con partita Iva o in collaborazione (anche a progetto).

La mancata effettuazione della procedura, come prescritta dall'articolo 26, del decreto legislativo n. 151/2015 e dal Decreto 15 dicembre 2015, produrrà l'inefficacia delle dimissioni/risoluzione consensuale.

Procedura

1) il lavoratore, se non assistito da un soggetto abilitato, deve:

- ⇒ richiedere il codice PIN I.N.P.S. accedendo al sito www.inps.it (semprech  non l'abbia gi  ottenuto in passato);
- ⇒ registrarsi al Ministero del Lavoro, accedendo l'accesso al sito www.cliclavoro.gov.it (semprech  non l'abbia gi  fatto in passato);

2) il lavoratore, in autonomia o con l'assistenza di un soggetto abilitato:

- ⇒ deve accedere al sito del Ministero del lavoro: www.lavoro.gov.it form on-line per la trasmissione della comunicazione;
- ⇒ andare alla pagine dedicata e aprire il form on-line per l'immissione dei dati relativi alla comunicazione di dimissioni o di revoca;
- ⇒ inviare il modello.

3 – il modulo di dimissioni/risoluzione consensuale/revoca verr  trasmesso:

- ⇒ al datore di lavoro;
- ⇒ alla Direzione territoriale del lavoro competente.

La nuova procedura, per effetto dell'art. 26, comma 8, del decreto legislativo n. 151 del 2015,   entrata in vigore il 12 marzo 2016.

Per saperne di
pi  sui temi
trattati

www.lavoro.gov.it
www.inps.it





È stato firmato, dal direttore delle Entrate, il provvedimento 27 novembre 2015, con il quale sono forniti i modi e i termini per la fruizione del credito d'imposta a favore delle imprese che assumono detenuti o

internati, anche quelli ammessi al lavoro esterno, ovvero detenuti in semilibertà provenienti dal carcere, e alle imprese che svolgono effettivamente attività di formazione nei confronti degli stessi soggetti, come disposto dal decreto 148/2014 del ministro della Giustizia, di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze e del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, che ha dato attuazione alle disposizioni della legge 193/2000.

Infatti, l'articolo 3 di detta legge, prevede un riconoscimento fiscale per chi assume – per un periodo di tempo non inferiore a trenta giorni – o “forma” lavoratori carcerati o internati o in semilibertà provenienti dalla detenzione e anche quelli ammessi al lavoro esterno di cui all'articolo 21 della legge 354/1975, per facilitarne il reinserimento nella società civile.

Modalità

Il credito d'imposta è fruibile, in compensazione – tramite la presentazione del modello F24 – esclusivamente attraverso i servizi telematici Entratel e Fisconline messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate, nei limiti dell'importo complessivamente concesso dal ministero della Giustizia.

Le disposizioni contenute nel provvedimento, decorrono dal 1° gennaio 2016.

A partire da tale data, è soppresso il codice tributo 67-41.

Infatti, con la risoluzione n. 102/E del 30 novembre viene istituito il codice tributo “6858”, operativo dal 1° gennaio 2016, e dalla stessa data viene soppresso il preesistente sopra citato.

Il nuovo codice nasce dalla attuazione delle disposizioni dettate dal decreto 148/2014 del ministero della Giustizia, di concerto con il ministero dell'Economia e delle Finanze, che disciplina la misura agevolativa prevista dall'articolo 3 della legge 193/2000.

Il provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate del 27 novembre 2015 ha definito i modi e i termini per la fruizione del bonus fiscale e ha stabilito l'istituzione del nuovo codice (vedi articolo “Termini di utilizzo del bonus fiscale per l'impresa che assume detenuti”).

Il codice tributo va riportato sul modello F24 nella sezione “Erario” in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “importi a credito compensati”, o, nel caso in cui il contribuente debba procedere al riversamen-

to dell'agevolazione, nella colonna “importi a debito versati”.

Nel campo “anno di riferimento” va riportato l'anno per il quale è concesso il credito.

Al via anche una nuova causale “EBCI” destinata alla riscossione dei contributi associativi e assistenziali per il finanziamento dell'ente bilaterale “Ebilcoop”. A istituirla la risoluzione n. 101/E odierna in seguito alla stipula della convenzione del 12 novembre 2015 tra l'Inps e l'Ebilcoop stessa.

Anche questa troverà la sua collocazione nel modello di pagamento F24, nella sezione “Inps”, nel campo “causale contributo” in corrispondenza, esclusivamente, degli “importi a debito versati”. All'interno della stessa sezione, negli appositi campi, vanno riportati, inoltre, il codice della sede Inps competente, la matricola Inps dell'azienda e il periodo di riferimento.

Entro il 31 dicembre di ogni anno, il dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria del ministero della Giustizia trasmetterà all'Agenzia delle Entrate via web l'elenco delle imprese beneficiarie del credito per l'anno successivo, con l'importo concesso a ciascuna di esse.

Sempre in modalità telematica l'Amministrazione penitenziaria renderà note all'Agenzia delle Entrate le variazioni agli elenchi trasmessi, nonché le revoche dei crediti già concessi, entro 15 giorni da quando avrà conoscenza dell'evento che ha determinato la variazione o la revoca.

In questi casi, il modello F24 potrà essere presentato telematicamente all'Agenzia delle Entrate a partire dal terzo giorno lavorativo successivo a quello di comunicazione delle variazioni e delle revoche da parte del dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria all'Agenzia delle Entrate.

Verifiche

Sulla base dei dati comunicati, l'Amministrazione finanziaria effettuerà dei controlli automatizzati.

Inoltre, il provvedimento stabilisce che l'Agenzia delle Entrate verifichi che, per ciascun modello F24 ricevuto, l'importo del credito d'imposta utilizzato non risulti superiore all'ammontare del beneficio complessivamente concesso all'impresa, al netto dell'agevolazione fruita attraverso gli F24 già presentati.

Nel caso in cui l'importo del credito d'imposta già fruito risulti superiore all'ammontare residuo, ovvero nel caso in cui l'impresa non rientri nell'elenco dei soggetti ammessi al beneficio, il relativo F24 è scartato e i relativi pagamenti sono considerati come “non effettuati”.

Tale scarto sarà comunicato al chi ha trasmesso la delega di pagamento, tramite apposita ricevuta consultabile attraverso i servizi telematici dell'Amministrazione finanziaria.



Incentivi per le nuove assunzioni – Ok per il passaggio da determinato a indeterminato

Con la legge di Stabilità 2016, viene prevista la proroga dello sgravio contributivo (introdotto dalla legge di Stabilità 2015) per le nuove assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel 2016, consistente nell'esonero dal versamento del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite di 3.250 euro su base annua, per un massimo di 24 mesi (commi 178-181).

Le assunzioni incentivate non sono possibili per quei lavoratori che, negli ultimi sei mesi, siano stati titolari di un rapporto a tempo indeterminato o che siano stati in forza nei tre mesi antecedenti il 1° gennaio 2016, sempre a tempo indeterminato, in aziende collegate o controllate anche ex art. 2359 c.c. (criterio non facile da applicare), o correlate tra loro da rapporti interpersonali, riconducibili alla stessa proprietà.

Di conseguenza, come per l'incentivo introdotto dalla legge di Stabilità 2015, potranno essere assunti a tempo indeterminato ed essere qualificabili come nuove assunzioni, i lavoratori che hanno in corso (o hanno avuto) anche con lo stesso datore, un rapporto a tempo determinato, un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, magari, stabilizzato, secondo la procedura prevista dall'art. 54 del D.L.vo n. 81/2015, una associazione in partecipazione con apporto di lavoro, un contratto intermittente, una prestazione di lavoro accessorio, una collaborazione occasionale o un contratto professionale a partita IVA.

Alcune questioni circa il riconoscimento dell'agevolazione in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori già in forza con un contratto a termine, sono state sollevate ma è la stessa circolare INPS n. 17/2015 a superarle,

fornendo una risposta positiva, sotto la vigenza dell'art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012, ora abrogato e sostituito, ma non nei contenuti, dall'art. 31, comma 1, del D.L.vo n. 150/2015.

L'art. 4, comma 12 della legge n. 92/2012, affermava che non poteva esser riconosciuto un beneficio allorquando l'assunzione scaturiva dal rispetto di un obbligo di precedenza per lo svolgimento di un'attività già svolta in un precedente rapporto (o più rapporti in sommatoria) con una durata complessiva superiore ai sei mesi: la circolare INPS n. 137 del 12 dicembre 2012 fu, sotto l'aspetto prettamente operativo, molto chiara.

Nella circolare n. 17-/2015 l'INPS, ha affermato che “ può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015, il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 5, comma 4 – quater, del D.L.vo n. 368/2001 (ora art. 24

del D.L.vo n. 81/2015), assuma a tempo indeterminato il lavoratore (con diritto di precedenza) con il quale, nel corso dei dodici mesi precedenti, ha avuto uno o più rapporti a termine per un periodo complessivo di attività superiore a sei mesi”, alla luce della considerazione che la legge n. 190/2014 si pone come speciale rispetto alla regola generale fissata dalla legge n. 92-/2012.

Restando, sempre, nell'ambito del rapporto a tempo determinato, si sottolinea che, il beneficio dell'esonero è, ovviamente, riconosciuto, in caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che, avendo avuto un rapporto inferiore ai sei mesi, non ha acquisito alcun diritto di precedenza.



Per saperne di
più sui temi
trattati

www.gazzettaufficiale.it

Sostituti d'imposta - nuovi codici tributo



L'Agenzie delle Entrate, con la risoluzione 13/E del 10 febbraio 2015, istituisce dei nuovi codici tributo destinati ai sostituti d'imposta.

Alcuni servono per compensare, tramite il modello F24, le somme rimborsate a dipendenti e pensionati sulla base dei prospetti di liquidazione delle dichiarazioni dei redditi e dei risultati contabili trasmessi da Caf e professionisti abilitati (in pratica, le somme a rimborso emergenti dai 730). Altri, invece, vanno utilizzati per recuperare, sempre con l'F24, le ritenute e le imposte sostitutive versate in eccedenza e per compensare crediti riconosciuti dai sostituti stessi.

Compensazione rimborsi corrisposti

L'articolo 15, comma 1, lettera a), del D.lgs. n. 175-/2014, stabilisce che i sostituti d'imposta, dall'1 gennaio 2015, nel mese successivo a quello in cui hanno operato il rimborso d'imposta al sostituto, recuperano il relativo importo, esclusivamente mediante compensazione, attraverso il modello F24.

Sono stati a tal proposito istituiti tre codici:

- ⇒ "1631" (somme a titolo di imposte erariali rimborsate dal sostituto d'imposta a seguito di assistenza fiscale);
- ⇒ "3796" (somme a titolo di addizionale regionale all'Irpef rimborsate dal sostituto d'imposta a seguito di assistenza fiscale);

- ⇒ "3797" (somme a titolo di addizionale comunale all'Irpef rimborsate dal sostituto d'imposta a seguito di assistenza fiscale).

Si precisa che l'anno di riferimento è quello cui si riferiscono le somme rimborsate ed i nuovi codici vanno inseriti in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a credito compensati" nel seguente modo:

- ⇒ il "1631", nella sezione "Erario";
- ⇒ il "3796", nella sezione "Regioni", insieme al codice regione, desumibile dalla "Tabella T0 Codici delle Regioni e delle Province Autonome";
- ⇒ il "3797", nella sezione "Imu e altri tributi locali", specificando il codice catastale identificativo del comune di riferimento (vedi "Tabella dei Codici Catastali dei Comuni").

Di conseguenza, chiarisce la risoluzione, non sono più utilizzabili a credito, ma riportabili soltanto in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a debito versati", i codici:

- ⇒ "4731" (Irpef a saldo trattenuta dal sostituto d'imposta);
- ⇒ "3803" (addizionale regionale all'Irpef trattenuta dal sostituto d'imposta a seguito di assistenza fiscale);
- ⇒ "3846" (addizionale comunale all'Irpef trattenuta dal sostituto d'imposta - mod. 730 - saldo).

Recupero eccedenze versate

Invece, per compensare tramite F24 (come previsto dall'articolo 15, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 175-/2014) le ritenute e le imposte sostitutive versate in eccedenza e le somme restituite in sede di conguaglio di fine anno o per cessazione del rapporto di lavoro, questi i nuovi codici tributo:

Segue a pag. 16

Sostituti d'imposta - nuovi codici tributo

Segue da pag. 15

- ⇒ "1627" (eccedenza di versamenti di ritenute da lavoro dipendente e assimilati)
- ⇒ "1628" (eccedenza di versamenti di ritenute da lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi)
- ⇒ "1629" (eccedenza di versamenti di ritenute su redditi di capitale e di imposte sostitutive su redditi di capitale e redditi diversi)
- ⇒ "1669" (eccedenza di versamenti di addizionale regionale all'Irpef trattenuta dal sostituto d'imposta)
- ⇒ "1671" (eccedenza di versamenti di addizionale comunale all'Irpef trattenuta dal sostituto d'imposta).

I codici tributo devono essere esposti in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a credito compensati":

- ⇒ i primi tre ("1627", "1628" e "1629"), nella sezione "Erario"
- ⇒ il "1669", nella sezione "Regioni", insieme al codice regione
- ⇒ il "1671", nella sezione "Imu e altri tributi locali", insieme al codice catastale identificativo del comune.

Compensazione crediti riconosciuti

Vengo istituiti i codici tributo per consentire di compensare, sempre mediante F24, il credito per famiglie numerose (articolo 12, comma 3, Tuir), quello per canoni di locazione (articolo 16, comma 1-sexies, Tuir) e il credito d'imposta per le ritenute Irpef sulle retribuzioni corrisposte al personale di bordo (articolo 4, comma 1, DI 457/1997). I codici "1632", "1633" e "1634".

Vanno indicati nella sezione "Erario", in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a credito compensati"; nel campo "anno di riferimento", va quello d'imposta cui si riferisce il credito.

Codici non modificati

La risoluzione precisa inoltre che non perdono le loro funzioni i codici tributo:

- ⇒ 4331, 4631, 4931, 4932, 1304, 1614, 1962 e 1963, istituiti con la risoluzione 92/1999
- ⇒ 6781, 6782 e 6783, istituiti con la risoluzione 9/2005, **per compensare l'eccedenza risultante dalla dichiarazione del sostituto d'imposta.**

Decorrenza

Per quanto riguarda la decorrenza, la risoluzione ribadisce (cosa già precisata con la circolare 31/2014) che le nuove modalità di compensazione che vanno applicate dall'1 gennaio 2015, con esclusione delle compensazioni riferite a operazioni di competenza dell'anno d'imposta 2014, per le quali rimangono valide le precedenti procedure.



Per saperne di
più sui temi
trattati

www.gazzettaufficiale.it

L'Agenzia delle Entrate Con la circolare 4/E del 4 marzo 2016 fornisce dei chiarimenti sull'applicazione del principio del *favor rei* a seguito delle modifiche alla disciplina del sistema sanzionatorio amministrativo apportate dal D.lgs. n. 158/2015.

Il *favor rei* è il principio secondo il quale se la legge in vigore al momento della violazione e le leggi posteriori stabiliscono sanzioni diverse oppure prevedono che la fattispecie non è più punibile, si applica la norma più favorevole, salvo che il provvedimento di irrogazione della sanzione sia divenuto definitivo (articolo 3, D.lgs. n. 472/1997).

La circolare ricorda, in primis, che il Decreto Legislativo n. 158/2015 ha concluso la procedura attuativa della delega conferita al Governo per la revisione del sistema sanzionatorio tributario, sia penale che amministrativo.

In particolare, le modifiche alla riforma delle sanzioni tributarie non penali in tema di imposte dirette, Iva e riscossione dei tributi (D.lgs. n. 471/1997) hanno previsto:

- ⇒ una maggiore definizione delle fattispecie di elusione e di evasione fiscale e delle relative sanzioni;
- ⇒ la revisione del regime della dichiarazione infedele per un equo rapporto tra sanzione e gravità dei comportamenti;
- ⇒ la conversione in euro dell'ammontare delle sanzioni, originariamente espresse in lire.

Inoltre la recente legge di Stabilità, ha disposto, tra l'altro, la soppressione della riduzione a un sesto delle sanzioni in caso di definizione agevolata (articolo 15, comma 2-bis, D.lgs. n. 218/1997), adesione al contraddittorio (commi 1-bis, degli articoli 5 e 11, D.lgs. n. 218/1997) e adesione ai processi verbali di constatazione (articolo 5-bis, D.lgs. n. 218/1997).

Operatività

La citata circolare sostanzialmente specifica l'ambito di operatività del principio del *favor rei* con riferimento agli atti emessi prima e dopo il 1° gennaio 2016 (data di entrata in vigore delle modifiche normative).

Con particolare riguardo al comma 3 dell'articolo 3 del D.lgs. n. 472/1997 (quello che prevede sanzioni di entità diversa) precisa che il principio del *favor rei* trova applicazione sia per le violazioni commesse a partire dal 1° gennaio 2016, sia per quelle commesse in precedenza.

Per stabilire quale sia la norma effettivamente più favorevole, l'ufficio applica i principi generali seguiti nel diritto penale tenendo conto delle peculiarità del diritto tributario, confronta le due norme sanzionatorie in concreto e non in astratto, tenendo conto di tutte le circostanze (aggravanti, attenuanti o esimenti) e verificando gli effetti della loro applicazione in rapporto alle caratteristiche della condotta realizzata dal trasgressore.

Negli atti emessi a decorrere dal 1° gennaio 2016 saranno espone le circostanze di fatto e di diritto che giustificano l'applicazione del principio del *favor rei*.

Istanza di ricalcolo delle sanzioni

Per gli atti emessi antecedentemente al 1° gennaio 2016, contenenti, quindi, l'irrogazione della sanzione in base alle disposizioni precedenti alla revisione normativa e per i quali sono ancora pendenti i termini per la proposizione del ricorso, il contribuente ha diritto a ottenere il ricalcolo delle sanzioni in base al *favor rei*, presentando una semplice istanza.

Ciò con il limite dalla definitività del provvedimento di irrogazione che, secondo le regole generali del principio di legalità, impedisce l'applicazione dell'istituto che consente l'applicazione della pena meno gravosa.

L'ufficio che ha ricevuto una richiesta di ricalcolo della sanzione comunica l'esito evidenziando le misure più favorevoli e consegna il nuovo modello di pagamento per la definizione agevolata delle sanzioni. L'istanza non sospende i termini per il ricorso.

L'Agenzia delle Entrate conferma che, per gli atti notificati entro il 31 dicembre 2015 e definiti in acquiescenza nel 2016, il contribuente ha diritto a usufruire della definizione agevolata con riduzione a un sesto delle sanzioni irrogate e successivamente rideterminate, in quanto l'agevolazione (articolo 15 comma 2-bis D.lgs. n. 218/1997) era ancora in vigore alla data di emissione dell'atto.

Per gli atti pendenti davanti alle Commissioni tributarie, nel caso in cui la sanzione sia stata abolita (articolo 3, comma 2, D.lgs. n. 218/1997) gli uffici dovranno emettere un nuovo atto e ne daranno comunicazione all'interessato e all'organo giudicante. Nel caso in cui esistono i presupposti per l'applicazione della sanzione più favorevole (articolo 3, comma 3 del D.lgs. n. 218/1997) gli uffici effettueranno il ricalcolo delle sanzioni irrogate, direttamente o su richiesta del giudice.



1. Società Cooperativa Europea - S.C.E. (Gennaio 2008)
2. Analisi Legge Finanziaria 2008 (Febbraio 2008)
3. Documento Unico di Regolarità Contributiva - D.U.R.C. (Marzo 2008)
4. Disciplina degli appalti (Aprile 2008)
5. Norme per il diritto al lavoro dei disabili (Maggio 2008)
6. Manovra d'estate (Agosto - Settembre 2008)
7. Impresa Sociale (Ottobre 2008)
8. Modifiche alla disciplina civilistica delle S.P.A. (Novembre 2008)
9. Decreto "Anticrisi" (Dicembre 2008)
10. Analisi Legge Finanziaria 2009 (Gennaio 2009)
11. Analisi D.L. "Milleproroghe" e D.L. 23 ottobre 2008 n. 162 (Gennaio 2009)
12. Analisi Decreto "Anticrisi" coordinato con la L. di conversione 2/2009 (Febbraio 2009)
13. Analisi Legge 14/09 di conversione del D.L. "Milleproroghe" (Marzo 2009)
14. Il sistema fiscale per le società cooperative (Aprile 2009)
15. Analisi Decreto "Incentivi" (Maggio 2009)
16. Manovra d'estate 2009- D.L. 78/09 + legge 69/09 (Luglio 2009)
17. Manovra d'estate 2009 - conversione in legge D.L. 78/09 (Agosto - Settembre 2009)
18. Collegato Sviluppo - legge 99/2009 (Agosto - Settembre 2009)
19. Ammortizzatori Sociali (Ottobre 2009)
20. Analisi Legge Finanziaria 2010 (Dicembre 2009 - Gennaio 2010)
21. Territorialità IVA: nuovi principi UE (Marzo 2010)
22. Direttiva Servizi (Maggio 2010)
23. La disciplina degli appalti 2 (Maggio 2010)
24. Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica (Giugno 2010)
 1. Analisi conversione in legge del Decreto Incentivi 2010 (Giugno 2010)
 2. Analisi Conversione in legge 122/2010 del DL 31 maggio 2010, n. 78 (Agosto - Settembre 2010)
 3. Autotrasporto: modifiche al codice della strada ed altre novità (Agosto - Settembre 2010)
 4. Collegato Lavoro - Legge 4 novembre 2010, n. 183 (22 Novembre 2010)
 5. Riepilogo incentivi all'assunzione ed all'imprenditorialità (2 Dicembre 2010)
 6. Decreto Milleproroghe 2011 (Gennaio 2011)



31. Legge di stabilità 2011 (Gennaio 2011)
32. Legge di conversione Decreto Milleproroghe (15 Marzo 2011)
33. Decreto Sviluppo (Giugno 2011)
34. Legge di stabilità 2011 (Agosto 2011)
35. Conversione in legge del decreto Sviluppo 2011 (Agosto 2011)
36. Analisi della Manovra "Estiva" 2011 (Settembre 2011)
37. Testo Unico Apprendistato (Ottobre 2011)
38. Statuto delle Imprese (Novembre 2011)
39. Legge di stabilità 2012 + Manovra Salva Italia (Dicembre - Gennaio 2012)
40. Analisi Decreto "Liberalizzazioni" - Conversione in legge (Marzo - Aprile 2012)
41. Analisi Decreto "Sviluppo e Semplificazione" - Conversione in legge (Maggio 2012)
42. decreto "Semplificazioni fiscali e tributarie" - Conversione in legge (Giugno 2012)
43. Analisi Decreto Sviluppo 2012 (Luglio 2012)
44. Riforma del mercato del lavoro (Luglio 2012)
45. Conversione in Legge Decreto Sviluppo 2012 (Settembre 2012)
46. Analisi Decreto Sviluppo bis (Novembre 2012)
47. Analisi di Conversione in Legge del Decreto Sviluppo bis (Gennaio 2013)
48. Analisi Legge di Stabilità 2013 (Gennaio 2013)
49. Analisi Decreto Occupazione e IVA (Luglio 2013)
50. Conversione in Legge del Decreto Occupazione e IVA (Settembre 2013)
51. Analisi Legge di Stabilità 2014
52. Analisi Legge di Stabilità 2015
53. Analisi Legge di Stabilità 2016

