

MAGGIO 2011

LE ULTIME NOVITÀ

<p>Decreto sviluppo: novità in materia di lavoro</p> <p>DL approvato il 5 maggio 2011</p>	<p>Con il c.d. “Decreto sviluppo”, approvato il 5 maggio 2011 (in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale), il Consiglio dei Ministri ha previsto alcune novità in materia di lavoro, tra le quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'eliminazione dell'obbligo di comunicazione al sostituto d'imposta dei carichi di famiglia per i quali si richiedono le detrazioni, se non ci sono variazioni rispetto all'anno precedente; • l'istituzione di un credito d'imposta per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori svantaggiati nelle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia).
<p>Approvato il nuovo schema di decreto legislativo sull'apprendistato</p> <p>Schema di D.Lgs. del 5 maggio 2011</p>	<p>In data 5 maggio 2011, Il Consiglio dei Ministri ha approvato uno schema di decreto legislativo per rilanciare il contratto di apprendistato, che potrà essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di apprendistato per la qualifica professionale, rivolto ai soggetti che abbiano compiuto 15 anni; • di apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere), rivolto ai soggetti di età compresa tra i 18 (17 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni; • di apprendistato per alta formazione e ricerca, rivolto a coloro che aspirano ad un più alto livello di formazione nel campo della ricerca, del dottorato e del praticantato in studi professionali.
<p>Sblocco delle addizionali comunali a partire dal 7 giugno 2011</p> <p>Risoluzione del Dipartimento Finanze n. 1 del 2 maggio 2011</p>	<p>Il D.Lgs n. 23/2011, in vigore dallo scorso 7 aprile, ha stabilito il graduale sblocco delle addizionali comunali all'IRPEF disposto dal D.L. n. 93/2008 e confermato dal D.L. n. 112/2008 per il triennio 2009-2011, ovvero sino all'attuazione del federalismo fiscale se precedente all'anno 2011. Tale sblocco, tuttavia, non risulta ad oggi operativo dal momento che non è ancora scaduto il termine - fissato al prossimo 7 giugno - per l'emanazione del relativo regolamento di attuazione. Nelle more dell'emanazione, il Dipartimento delle Finanze, con la Risoluzione n. 1 del 2 maggio 2011, ha fornito alcune precisazioni. In particolare, le delibere, già definite, di istituzione o aumento dell'addizionale comunale all'IRPEF, per la loro efficacia, dovranno essere riapprovate dai Comuni interessati a partire dal 7 giugno 2011, ovvero dalla data di emanazione del regolamento se precedente.</p>
<p>Variazione del tasso di differimento per omesso o ritardato versamento</p> <p>Circolare INPS n. 68 del 19 aprile 2011</p>	<p>L'INPS, con la Circolare n. 68/2011, comunica che la BCE ha fissato all'1,25%, dal 13 aprile 2011, il T.U.R. da utilizzare per la determinazione del tasso di differimento e di dilazione da applicare ai debiti contributivi dovuti agli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatoria. Quindi, dal 13 aprile 2011, l'interesse dovuto per rateazioni e dilazioni di pagamento di premi ed accessori è pari al 7,25% e per le operazioni di calcolo delle sanzioni è pari al 6,75%.</p>

COMMENTI

Ai fini della detassazione applicata negli anni dal 2008 al 2010, in base al DL n. 93/2008 e successive proroghe, le somme agevolabili erano identificate in: straordinari, clausole elastiche e flessibili, premi, nonché somme riconducibili a tale natura, come evidenziato dalla prassi amministrativa susseguitasi negli anni di applicazione.

SOMME DETASSATE NEL 2011

Ora, l'imposta sostitutiva applicabile per l'anno 2011, è frutto di norme che richiamano genericamente somme,

- individuate dalla contrattazione collettiva di **secondo livello**,
 - destinate ai soli dipendenti del settore **privato**,
- riconducibili ad incremento di produttività, efficienza organizzativa o ad ogni altro risultato rilevante ai fini dell'impresa.

A tale riguardo infatti, l'articolo 53 del DL n. 78/2010, cita:

"(...) le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale".

Va da sé che **non può** quindi essere fornito un **elenco a priori**, delle variabili retributive che possono essere ricomprese o escluse dall'applicazione dell'imposta sostitutiva, senza tener conto della contrattazione collettiva di secondo livello che gioca il ruolo di "arbitro" in tale scelta.

Si ritiene sia assoggettabile ad imposta sostitutiva qualsiasi "somma" stabilita dalla contrattazione collettiva territoriale o aziendale, anche qualora gli importi così determinati, risultino di natura "anomala" rispetto a quelli considerati detassabili fino al 2010. Ad esempio, estremizzando, si potrebbe arrivare ad avere un contratto territoriale, che consideri detassabili i giorni di carenza di malattia per il primo e unico evento morboso nell'anno di calendario. Tale meccanismo potrebbe essere ricondotto ad efficienza organizzativa, perché strutturato nell'ottica di sfavorire l'assenteismo delle "false malattie".

Il risultato è che qualora il dipendente si trovi ad avere un unico evento morboso nell'anno 2011, si vedrebbe detassati i giorni di carenza, variabile retributiva questa che è sempre rimasta esclusa dal novero delle somme assoggettate ad imposta sostitutiva nel triennio 2008 - 2010.

Resta comunque fermo che la detassazione per il 2011 non potrà essere indistintamente applicata su qualsiasi variabile del cedolino, ma solamente in relazione a quanto stabilito dalle Parti stipulanti l'accordo collettivo, aziendale o territoriale che sia.

PRASSI DEGLI ANNI 2008 - 2010

È altresì vero che gli accordi territoriali ad oggi stipulati, nonché i "modelli di accordi" forniti in sede nazionale, da recepirsi localmente o aziendalmente, fanno spesso

riferimento al “patrimonio delle somme” già considerate detassabili fino al 2010, così come riportato dalla prassi amministrativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano di seguito, **alcune tra le somme** che, secondo quanto dichiarato dal Welfare e Agenzia delle Entrate, potevano rientrare nella disciplina della detassazione negli anni **2008-2010**.

Si ribadisce che tali voci non potranno essere considerate detassabili nel 2011, a meno che non siano recepite da una contrattazione collettiva di secondo livello.

Quindi, risultano somme detassabili dal 2008 al 2010, se legate ad incremento della produttività, ovvero efficienza organizzativa ed in ogni caso se legate ad una valutazione positiva dell’azienda:

- straordinari in senso stretto (diurno, festivo, notturno, festivo notturno, ecc.);
- straordinari forfetizzati per Dirigenti, Quadri e personale direttivo;
- straordinari forfetizzati non per personale direttivo (impiegati e operai);
- lavoro supplementare per part-time orizzontali;
- maggiorazioni riconducibili a lavoro ordinario;
- indennità riconducibili a lavoro ordinario;
- indennità legate a lavoro straordinario;
- clausole elastiche;
- clausole flessibili;
- ore di lavoro ordinario notturno;
- maggiorazioni per lavoro ordinario notturno;
- maggiorazione per orario ordinario in turni;
- maggiorazioni per riposo compensativo;
- maggiorazioni per accantonamento a banca ore;
- monetizzazione dei permessi di banca ore (ore accantonate a seguito di prestazioni di straordinario);
- premi legati al rendimento;
- provvigioni;
- elemento economico territoriale (ad esempio nel settore edile);
- monetizzazione di ferie;

- monetizzazione di permessi;
- straordinario erogato agli eredi;
- clausole elastiche erogate agli eredi;
- somme da ricondurre a natura di premio erogate agli eredi.

Si ricorda che, in ogni caso, anche qualora una variabile retributiva fosse citata in un accordo collettivo di secondo livello, sarà comunque il **datore** di lavoro a **valutare** se in **ultimo** tale somma vada o no ricondotta ad imposta sostitutiva, analizzando il “da farsi” dipendente per dipendente. Infatti ai fini dell’applicazione della detassazione la Circolare n. 3/E del 2011 dell’Agenzia delle Entrate segnala che:

“Ai fini della applicazione della imposta sostitutiva è condizione sufficiente l’attestazione, da parte datoriale nel CUD, che

(a) le somme (...) sono correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all’andamento economico o agli utili della impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale e

(b) che esse siano state erogate in attuazione di quanto previsto da uno specifico accordo o contratto collettivo territoriale o aziendale della cui esistenza il datore di lavoro, su richiesta, dovrà fornire prova.”

In sostanza la presenza di un accordo collettivo di secondo livello è condizione necessaria, ma non sufficiente per l’applicazione dell’imposta sostitutiva.

A tale riguardo potrebbe verificarsi il caso in cui un accordo territoriale definisca come detassabile la retribuzione corrisposta per le prestazioni di lavoro straordinario, ma l’azienda in ultima analisi potrebbe valutare, per un determinato dipendente, tale prestazione non riconducibile ad incremento della produttività o efficienza organizzativa.

Esempio

Si pensi ad un’azienda che operi in una provincia in cui è stato stipulato un accordo territoriale, che preveda la detassazione delle retribuzioni legate alle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro.

Si ipotizzi il caso in cui un dipendente, di detta azienda, non riesca a portare a termine il suo ordinario lavoro durante l’orario normale contrattualmente previsto.

L’impresa, interessata comunque al conseguimento del risultato ordinario, potrebbe concedere al lavoratore di compiere una prestazione straordinaria, ma tale prestazione non sarebbe riconducibile ad incremento produttivo, in quanto il risultato conseguito, non sarebbe altro che il normale obiettivo che ordinariamente il dipendente avrebbe dovuto raggiungere.

Di conseguenza l’azienda potrebbe arrivare a valutare la retribuzione corrisposta in questa occasione, come non detassabile ed applicare conseguentemente, su tali importi, la tassazione ordinaria.

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE DI I° LIVELLO

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%, assume un ruolo centrale la contrattazione di secondo livello ed in particolare quella collettiva territoriale. L'eterogenea realtà locale delle associazioni datoriali e sindacali, potrebbe però portare a grossi ritardi nella stipula degli accordi territoriali di secondo livello. Inoltre tali intese, qualora raggiunte, potrebbero riportare contenuti differenti, rispetto alle indicazioni sulle somme detassabili fornite dalle sedi nazionali delle stesse associazioni datoriali e organizzazioni sindacali.

Per ovviare a tali problematiche molte associazioni nazionali datoriali e sindacali, hanno predisposto dei “**modelli di accordo**” che comunque dovranno essere **recepiti a livello territoriale**.

Si ribadisce, infatti, che i CCNL non possono, in sede di primo livello di contrattazione, sostituirsi alle intese collettive territoriali o aziendali. Ad esempio, un'azienda industriale, non potrà automaticamente applicare la detassazione in forza dell'intesa firmata, in sede nazionale, l'8 marzo 2011 tra CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL.

Per poter applicare l'imposta sostitutiva, il datore di lavoro potrà **alternativamente**:

- stipulare autonomamente un accordo collettivo aziendale,
- sempre tramite contratto collettivo aziendale, recepire il modello fornito in sede nazionale, ovvero
- aspettare che territorialmente venga stipulato l'accordo di secondo livello (che con molta probabilità riceverà il modello fornito in sede nazionale).

Si ritiene che la contrattazione nazionale **non** possa essere considerata **utile ai fini della detassazione**, nemmeno qualora nel CCNL sia precisato che, quanto in esso contenuto, vada già considerato contrattazione di secondo livello.

È per esempio il caso dell'ipotesi di Accordo di rinnovo del 4 febbraio 2011 del CCNL Assicurazioni in gestione libera il quale, all'articolo 36, primo comma, ha previsto l'istituzione di un premio aziendale che, come testualmente riportato nell'accordo, “(...) *costituisce ad ogni effetto la contrattazione di secondo livello.*”

Tale dicitura si ritiene, quindi, non sia sufficiente a permettere l'applicazione dell'imposta sostitutiva.

A puro titolo esemplificativo si riporta di seguito l'elenco dei “modelli di accordo” stipulati a livello nazionale da alcune delle maggiori associazioni datoriali e organizzazioni sindacali, e da recepire a livello territoriale.

MODELLI DI ACCORDO		
SETTORE	DATA STIPULA	PARTI CONTRAENTI
Terziario	6 aprile 2011	Confcommercio imprese per l'Italia, e Filcams, Fisascat, Uiltucs
Turismo	7 aprile 2011	Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti Confcommercio imprese per l'Italia, e Filcams, Fisascat, Uiltucs
Sistema Confcommercio	26 aprile 2011	Confcommercio e Cgil, Cisl, UIL

Artigianato	23 marzo 2011	Confartigianato, CNA, CLAAI, Casartigiani e Cgil, Cisl, Uil
Industria	8 marzo 2011	Confindustria, e Cgil, Cisl, Uil
Cooperazione	10 marzo 2011	Legacoop Confcooperative, AGCI e Cgil, Cisl, Uil
Edilizia	25 marzo 2011	Ance, Confartigianato, Cna, Fiae, Casartigiani, ClaaI, Ancpl-Legacoop, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Psl-Agci, Aniem-Confapi, e Feneal-Uil, Filca-Cisl E Fillea-Cgil
Studi professionali	13 aprile 2011	Confprofessioni e Fisascat, Filcams, Uiltucs