

AREA PAYROLL

LAVORO NEWS AGOSTO 2014 Roma li 20/09/2014

Nuovi chiarimenti sulle sanzioni per violazione dell'orario di lavoro

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali spiega che le sanzioni per le violazioni di norme in vigore prima del 1° gennaio 1999 sono quintuplicate

Con la lettera circolare n. [14876](#) del 28 agosto 2014, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali fornisce **nuove indicazioni** per la **rideterminazione**, da parte dei propri Uffici, delle **sanzioni** per la **violazione delle disposizioni** in materia di **durata massima dell'orario di lavoro, riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali**, investite dalla sentenza n. [153](#) del 4 giugno 2014 della Corte Costituzionale.

Si tratta della pronuncia che ha dichiarato l'**illegittimità costituzionale** dell'[art. 18-bis](#), commi 3 e 4 del DLgs. 66/2003, concernenti il **sistema sanzionatorio** per la violazione delle **disposizioni** in materia di **durata massima dell'orario di lavoro, riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali** "nel testo introdotto dall'[art. 1](#), comma 1 lett. f) del DLgs. 213/2004".

Tale dichiarazione di illegittimità costituzionale si è basata sull'affermazione della **violazione**, da parte del DLgs. 213/2004, dei **criteri direttivi** dettati dalla legge delega, per aver **delineato** – contrariamente a quanto stabilito dall'[art. 2](#), comma 1, lett. c) della L. 39/2002 nel senso della "necessaria identità" rispetto alle sanzioni precedenti – un **regime sanzionatorio** sensibilmente più severo rispetto a quello previgente, da individuare, stante la sostanziale **omogeneità dei precetti ivi indicati**, nelle disposizioni di cui all'[art. 9](#) del RDL 692/1923 e all'[art. 27](#) della L. 370/1934.

Sul tema, il Ministero del Lavoro era già intervenuto con la nota n. [12552](#) del 10 luglio 2014 (si veda "[Sanzioni in materia di orario di lavoro illegittime con limitazione temporale](#)" dell'11 luglio 2014), stabilendo la **necessità di rideterminare**, in tutte le situazioni giuridiche pregresse che risultino ancora **aperte o pendenti**, gli importi sanzionatori scaturiti dalle violazioni oggetto del **vaglio di legittimità** – ossia le violazioni commesse **dal 1° settembre 2004 al 24 giugno 2008** – secondo il regime sanzionatorio meno severo di cui all'art. 9 del RDL 692/1923 e all'art. 27 della L. 370/1934.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Ora, il Ministero specifica che, nel **ricalcolo** delle suddette sanzioni, occorre **tenere conto** anche della previsione dell'[art. 1](#), comma 1177 della L. 296/2006, secondo cui, “gli importi delle **sanzioni amministrative** previste per la violazione di norme in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro entrate in vigore **prima del 1° gennaio 1999** sono **quintuplicati**”.

[Lavoro & Previdenza](#)
[Il Ministero del Lavoro spiega il Jobs Act](#)

Dopo lunga attesa, il Ministero del Lavoro ha emanato la [circolare 30 luglio 2014, n. 18](#), relativa alle novità introdotte dal DL 34/2014, convertito dalla Legge 78/2014, in materia di **lavoro a termine, somministrazione e apprendistato**.

Partendo dal **contratto a termine**, in primo luogo il Ministero evidenzia come, pur essendo state abrogate le causali per la legittimità del termine, le ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive, è opportuno indicare, in particolare nel caso di assunzioni a termine stagionali o in sostituzione di lavoratori assenti, le **ragioni dell'assunzione** così da poter beneficiare di **disposizioni favorevoli**, come l'esclusione da limitazioni quantitative, contrattuali o legali (20%), ovvero l'esonero dal versamento del contributo addizionale dell'1,4%.

La parte più corposa e interessante dell'intervento riguarda l'applicazione dei **limiti quantitativi**.

Il D.L. n.34 ha infatti introdotto, quasi a compensazione della sostanziale liberalizzazione esistenziale del contratto a termine, un **limite legale**, pari al **20%** in riferimento ai lavoratori a tempo **indeterminato** in forza l 1° gennaio dell'anno di assunzione. È subito opportuno precisare che tale limite non si stratifica con gli eventuali limiti previsti dalla contrattazione collettiva, ma risulta **applicabile solo in assenza di disposizioni della contrattazione collettiva**: pertanto, ha natura cedevole rispetto alla contrattazione.

Il limite, da intendersi come **proporzione** e non come limite fisso annuale, deve essere **calcolato tra lavoratori stabili e lavoratori a termine**, cosicché tra i primi devono essere conteggiati i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato con indennità di disponibilità, i dirigenti e gli apprendisti (anche se, dopo averne espressamente previsto l'inclusione nel calcolo, rimane misterioso l'inciso “*Inoltre l'esclusione degli apprendisti nasce, anche nell'ambito del D.Lgs. 167/2011, quale disposizione per favorirne l'assunzione e, pertanto, un diverso orientamento finirebbe per disincentivarne il ricorso*”).

Riguardo agli eventuali **decimali**, il datore di lavoro potrà procedere con **arrotondamento** all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5: l'applicazione di diversi criteri di arrotondamento all'unità superiore per decimali inferiori, nelle more dell'applicazione della circolare, **non darà vita all'applicazione di sanzioni amministrative** da parte degli organi del Ministero del Lavoro.

In caso di **superamento del limite** legale o contrattuale, sarà applicabile la sanzione amministrativa pari al **20%** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, se il numero di lavoratori in eccedenza è pari a uno, che diventa il 50% per un numero superiore. La **retribuzione** da prendere come **riferimento**, spiega il Ministero, in assenza di riferimenti legali certi, è la **retribuzione lorda mensile** riportata nel singolo contratto di lavoro. La sanzione non è diffidabile in quanto non regolarizzabile.

Nel caso in cui la contrattazione collettiva preveda un **limite cumulativo** tra termine e somministrazione, tali clausole, perfettamente efficaci, precludono l'applicazione del limite legale del 20% e il personale ispettivo verificherà come è avvenuto il superamento e con quale contratto, riservandosi la possibilità di applicare la **sanzione amministrativa** se la violazione è legata al contratto a termine.

Riguardo alla **proroga del contratto a termine**, il numero massimo di proroghe, 5 (e solo per i contratti conclusi a decorrere dal 21 marzo 2014), trova applicazione indipendentemente dal numero di rinnovi, con **contatore legato alle mansioni equivalenti** (contatore legato al limite dei 36 mesi per la successione di contratti): l'interpretazione fornita,

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

sicuramente la più vicina al dato letterale della norma, lascia aperto un dubbio, sui cui il Ministero nulla dice: **come si applica** il limite della proroga ai contratti stagionali, esclusi dal limite dei 36 mesi? In questo caso, l'interpretazione letterale determinerebbe l'impossibilità di prorogare oltre a 5, pur essendo rinnovabile il contratto.

Sul punto, per evitare di incorrere in situazioni sfavorevoli, è opportuno intervenire mediante la **contrattazione aziendale**, nel caso in cui il contratto di settore non sia d'aiuto.

Il limite del 20% non può riferirsi alle assunzioni a termine effettuate dalle agenzie di somministrazione per lo svolgimento della propria attività.

Riguardo al **contratto di apprendistato**, i contratti collettivi potranno intervenire sulle **clausole di stabilizzazione** solo in riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti: sotto tale soglia non si avrà mai la trasformazione del contratto in caso di violazione della disciplina contrattuale.

Dal 15 settembre, istanze per il bonus assunzioni altamente qualificate

Rileva l'ordine cronologico di presentazione delle domande

Le **imprese** interessate al **credito d'imposta** relativo alle assunzioni di **personale altamente qualificato** effettuate dal 26 giugno al 31 dicembre **2012** dovranno presentare, in modalità telematica, le **istanze dal 15 settembre** al 31 dicembre 2014; per le assunzioni effettuate nel **2013**, il termine iniziale di presentazione è fissato al **10 gennaio 2015**. Tali date assumono particolare rilevanza considerando che, ai fini della concessione del credito, rileva l'**ordine cronologico** di trasmissione delle istanze.

Il DM 28 luglio 2014 (in corso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale) ha finalmente definito termini e modalità di presentazione delle istanze per il credito d'imposta istituito dall'art. 24 del DL n. 83/2012 e disciplinato dal DM 23 ottobre 2013, con rinvio ad apposto

...

LAVORO SUBORDINATO

Apprendistato, obbligo di piano formativo in forma scritta senza scadenza

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Il Ministero del Lavoro spiega l'eliminazione del termine dei 30 giorni dalla stipula del contratto con la minore complessità dell'elaborazione

Accanto al contratto a termine, l'altro tema al centro della riforma di cui al DL 34/2014 – oggetto della recente circolare n. 18/2014 del Ministero del Lavoro – è rappresentato dall'**apprendistato**, la forma contrattuale cui unanimemente è riconosciuto un ruolo "strategico" per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ma che, nel nostro ordinamento, **non** riesce a "**decollare**".

Anche l'ultimo intervento legislativo sull'istituto è frutto di un percorso **travagliato**, caratterizzato, in sede di conversione del decreto nella L. 78/2014, da un vistoso "**dietro front**" rispetto alle ben più radicali misure contenute nel testo originario. E se, da un lato, molti lamentano la modesta portata di gran parte delle modifiche apportate, dall'altro, ...

Limite legale per i contratti a termine stipulabili sotto la lente del Ministero

La circ. 18 affronta diverse questioni sul limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione

Dall'INPS, riepilogo sui fondi di solidarietà e chiarimenti sul TFR

L'Istituto fornisce un quadro sui Fondi ex L. 92/2012 e istruzioni per la gestione delle quote di competenza del Fondo di Tesoreria

Con due interventi di prassi, la circ. [99](#) e il messaggio [6509](#), pubblicati ieri 8 agosto 2014, l'INPS ha fornito, rispettivamente, un quadro riepilogativo afferente ai **Fondi di solidarietà** previsti dalla L. [92/2012](#) per i settori esclusi dall'integrazione salariale, nonché alcune precisazioni in materia di **TFR e Fondo di Tesoreria**, con particolare riferimento alla gestione delle denunce contributive in caso di **incapienza** derivante da recuperi di prestazioni conguagliate in eccedenza da parte delle aziende.

Innanzitutto, con la circ. 99 sono state prese in esame alcune disposizioni contenute all'[art. 3](#) della L. 92/2012. In particolare, al comma 4, si prevede la costituzione **obbligatoria**, mediante appositi accordi collettivi, di fondi di solidarietà **bilaterali** per i settori **non coperti** dalla normativa in materia di **integrazione salariale** ordinaria o straordinaria.

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

In sintesi, tali fondi interessano i datori di lavoro che occupano mediamente più di **15 dipendenti**, ed hanno le funzioni di: **assicurare** ai lavoratori una tutela **integrativa** rispetto alle già vigenti prestazioni per la perdita del posto di lavoro o trattamenti di integrazione salariale; **erogare** assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'**esodo**, a lavoratori che raggiungano i **requisiti pensionistici** nei successivi **5 anni**; **contribuire** al finanziamento di programmi formativi di **riconversione** o **riqualificazione** professionale, anche in concorso con appositi fondi nazionali o comunitari.

Inoltre, l'INPS ricorda che il comma 42 del citato art. 3 della L. 92/2012 richiede, con decreti interministeriali che recepiscono appositi accordi collettivi, l'**adeguamento** dei Fondi di solidarietà **preesistenti**, come quelli istituiti ai sensi dell'[art. 2](#), comma 28 della L. 662/1996.

Vengono altresì citati i **fondi facoltativi** previsti al comma 12 dell'art. 3, i quali possono essere costituiti – con le medesime modalità – in favore di settori **già coperti** dalla normativa in materia di integrazioni salariali, nonché i **fondi alternativi** ex comma 14 dell'art. 3, che possono essere istituiti **in alternativa** a quelli ex comma 4 nei settori ove sono presenti **consolidati** sistemi di **bilateralità** (come, ad esempio, quello artigiano), ed infine il **fondo residuale** ex comma 19, previsto **obbligatoriamente** laddove **non** siano stati **stipulati** accordi volti ad attivare Fondi di solidarietà di settore.

Infine, l'Istituto previdenziale offre alcuni chiarimenti afferenti all'**ambito di applicazione** dei Fondi di solidarietà, precisando che il **superamento** dell'eventuale **soglia dimensionale** fissata per la partecipazione al Fondo va verificata **mensilmente** con riferimento alla **media** del **semestre** precedente, mentre nella determinazione del **numero** dei dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di **qualunque qualifica, esclusi apprendisti** e assunti con contratto di **inserimento** e di **reinserimento** lavorativo. Il **lavoratore assente**, ancorché non retribuito (es. per servizio militare, gravidanza e puerperio), è poi **escluso** dal computo dei dipendenti **solo** nel caso in cui sia stato assunto un altro lavoratore in sua **sostituzione**, il quale ovviamente sarà computato.

Infine, nel determinare la **media occupazionale**, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di **sosta di attività** e di **sospensioni stagionali**; per le aziende di **nuova** costituzione il requisito, analogamente ai casi di trasferimento di azienda, si determinerà in relazione ai **mesi** di attività, se inferiori al semestre.

Invece, con il messaggio 6509/2014, l'INPS interviene in materia di **TFR**, con riferimento alle modalità di **liquidazione** delle prestazioni a carico del **Fondo di tesoreria**, lamentando come frequentemente **le aziende** erogano direttamente ai lavoratori **anticipazioni** o **liquidazioni** di competenza del Fondo e le pongano a **conguaglio** per un ammontare **superiore** a quello del singolo mese cui si riferisce la denuncia contributiva.

Tale gestione, osserva l'Istituto, è **difforme** alle previsioni dell'[art. 2](#), comma 2 del DM 30 gennaio 2007, peraltro esaminate con la precedente circ. [70/2007](#), con cui si è precisato che le **prestazioni** poste a **conguaglio** dalle aziende **non** possono essere **superiori** alle somme dagli stessi versate al Fondo Tesoreria e ai **contributi** dovuti nel mese cui si riferisce l'erogazione della prestazione.

Ciò premesso, l'INPS ricorda che, nelle ipotesi di **incapienza mensile**, resta fermo l'obbligo di richiedere l'**intervento diretto** del Fondo di Tesoreria, che provvederà ad erogare l'importo della prestazione per la quota di propria spettanza. Inoltre, si precisa che è **vietata** la trasmissione di flussi **UniEmens** contenenti **recuperi** (sia a titolo di liquidazioni che di anticipazioni) di TFR per importi **maggiori** rispetto alla capienza mensile e che, nelle ipotesi di **liquidazioni di TFR** comprensivi della quota di competenza del Fondo di Tesoreria, coincidenti con la **cessazione** dell'attività e della posizione contributiva, **non** potranno trovare accoglimento eventuali istanze di **rimborso/compensazione**.

[Lavoro & Previdenza](#)

Si paga l'Inps sulle somme da recesso?

Negli **ultimi tempi**, complice la crisi economica e le difficoltà in cui versano molte imprese, si **intensificano** sempre più i **casi di recesso da società**; intendiamo occuparci in modo particolare del caso dell'abbandono di una **società personale**, argomento che sarà meglio approfondito in un articolo di prossima pubblicazione sulla nostra [Circolare Tributaria settimanale](#).

Concentriamo la nostra attenzione sulla **posizione del socio** e sulle modalità di **tassazione** delle **somme** eventualmente percepite **in esubero** rispetto al **valore fiscalmente riconosciuto** della partecipazione (senza che possa avere alcun risalto, in tale ipotesi, l'eventuale rivalutazione a pagamento, posta in essere entro lo scorso 30 giugno).

È ormai scontato che **tale eccedenza** debba essere tassata come **reddito di partecipazione** anzi, come appare più corretto affermare, come reddito di impresa, veicolato per il tramite del reddito di partecipazione. La **natura di tale provento** appare importante, in quanto ci servirà per argomentare in merito alla necessità di **assoggettamento a contribuzione INPS**.

Il TUIR, infine, concede la possibilità di **assoggettare** tale reddito a **tassazione separata**, nel solo caso in cui tra la costituzione della società ed il momento di comunicazione del recesso siano **trascorsi più di 5 anni** (articolo 17, comma 1, lettera l) del DPR 917/86).

A noi interessa **ipotizzare proprio tale ultima casistica**, quindi quella in cui un socio receduto da una società personale **nel corso del 2013**, percependo somme in eccedenza rispetto al valore fiscalmente riconosciuto della partecipazione, abbia la possibilità di accedere alla tassazione separata, oppure optare per la tassazione ordinaria; diamo anche per scontato che il socio fosse **iscritto alla Gestione INPS** dei commercianti o degli artigiani.

Ci domandiamo, al riguardo, **se vi siano influenze sul calcolo dei contributi dovuti**, oppure se, la tassazione separata, consenta una agevole via di fuga dal pagamento degli stessi.

Ci poniamo l'interrogativo in quanto **l'INPS**, nelle istruzioni operative che dirama di anno in anno (da ultimo vedi la [circolare 74/2014](#)), dopo avere rammentato che i contributi sono dovuti sul reddito di impresa prodotto dal contribuente,

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

si limita a richiamare la quota di imponibile indicata nei **quadri RF, RG e RH**, dove normalmente (ma non sempre) sono collocati i redditi di impresa.

Quindi l'interrogativo è assolutamente attuale: se il **socio** recedente **indica** l'imponibile derivante dal recesso **nel quadro RM** (redditi a tassazione separata), ove sono collocati i redditi a tassazione separata, **non paga i contributi** su tali somme?

Questa sembrerebbe essere la conclusione cui si giunge dalla **mera analisi delle istruzioni** letterali e, a livello operativo, **dagli automatismi** proposti dalle principali case di software. Meglio così, verrebbe da dire, in quanto si **potrà risparmiare** qualche denaro. Ma, evidentemente, appare chiaro a tutti che il **reddito posizionato nel quadro RM** del modello Unico è **pur sempre un reddito di impresa**, anche se le modalità di applicazione dell'IRPEF sono particolari, vale a dire subordinate al particolare meccanismo di tassazione separata, per evitare l'aggravio della progressività dell'imposta su redditi la cui formazione è stratificata nel tempo.

Dunque, non possiamo che **chiudere con un dubbio**, senza essere riusciti a giungere ad una conclusione definitiva. Una cosa appare però certa: **chi si adegua alle indicazioni** dell'Ente preposto all'accertamento **non dovrebbe subire sanzioni** in caso di differente interpretazione postuma. Certo, **l'ideale sarebbe poter stimare con precisione** il carico complessivo fiscale e contributivo ma, poiché vale sempre il motto che a pagare e morire si è sempre a tempo, riteniamo che in pochi pagheranno (in anticipo) i contributi su tali somme.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it