

Bolzano, lì 27 febbraio 2013
Dato in spedizione il 27 febbraio 2013

CONTOR INFORMA 02/2013

anno 2013

Novità nella gestione del personale.....	1	Responsabilità fiscale nei contratti di (sub-)appalto	3
Perdite su crediti – quando il cliente non paga	2	Partita IVA “fittizia”	4
Sicurezza sul lavoro	2		

NOVITÀ NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

Non soltanto in ambito fiscale, ma anche per l'amministrazione del personale ci sono novità di rilievo che devono essere portate a conoscenza. Qui di seguito un breve riassunto delle principali modifiche.

Contributo aggiuntivo contratti a tempo determinato

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la Legge 92/2012 dal 01/01/2013 ha previsto un contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro nella misura dell'1,4% calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Tale contributo è dovuto sia per i contratti di nuova stipula, sia anche per i rapporti già in essere. Sono esclusi lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti, per le attività stagionali previste dal DPR 1525/1963 o contratti collettivi, apprendisti e lavoratori dipendenti di pubbliche amministrazioni. La riforma Fornero ha poi previsto un premio di stabilizzazione, che consiste nella possibilità di restituzione all'azienda del contributo addizionale versato relativamente agli ultimi sei mesi di rapporto a tempo determinato in caso di trasformazione o in caso di riassunzione a tempo indeterminato.

Contributo Aspi anche per gli apprendisti

A partire dal 01/01/2013 è stata introdotta la nuova Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI), che andrà a sostituire l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria, l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti e l'indennità di disoccupazione speciale nell'edilizia. Anche per l'apprendistato dal 2013 occorre versare il contributo Aspi nella misura dell'1,61%.

Contributo di interruzione rapporti di lavoro a tempo indeterminato

Dal 01/01/2013, in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, il datore di lavoro sarà obbligato a versare una somma pari al 41 % del massimale mensile ASPI moltiplicato per ogni raggruppamento di dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Il contributo d'interruzione è dovuto da tutti i datori di lavoro indipendentemente dal numero di dipendenti occupati e si applica anche al mancato prosieguo del rapporto di lavoro con gli apprendisti.

Licenziamento e procedura obbligatoria di conciliazione

La riforma Fornero ha previsto per le imprese rientranti nell'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (aziende dimensionate sopra le 15 unità) in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (p. es. soppressione del posto di lavoro, licenziamento del lavoratore edile per chiusura cantiere) un tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Commissione Provinciale di Conciliazione presso l'Ufficio del Lavoro. La volontà di procedere al licenziamento deve essere comunicata con lettera al lavoratore, contenente l'intenzione ed i motivi del licenziamento, le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione e l'invio della medesima comunicazione all'Ufficio del Lavoro competente.

PERDITE SU CREDITI – QUANDO IL CLIENTE NON PAGA

Cosa succede quando il cliente non paga? Oltre a inviare solleciti di pagamento e lettere dell'avvocato, da poco è stata introdotta una nuova regola che permette di riconoscere fiscalmente parte della perdita sul credito, limitandone così gli effetti negativi.

Crediti inferiori a 2.500€

Per questi crediti, se scaduti da più di 6 mesi, già a partire dal 2012, si può procedere al loro stralcio e alla relativa detrazione fiscale degli stessi.

Crediti superiori a 2.500€

Possono essere stralciati e detratti fiscalmente solamente se ne è dimostrata l'irrecuperabilità (ad esempio istanza d'insinuazione in un fallimento, pignoramento infruttifero, etc.) o qualora un'azione nei confronti del creditore risulti essere infruttifera (fatto documentato ad esempio dalla lettera dell'avvocato che sconsiglia l'azione nei confronti del creditore). In caso contrario il credito è stralciabile ma non viene riconosciuto fiscalmente.

I crediti possono inoltre prescrivarsi e venire di conseguenza stralciati. Tutti i crediti (anche superiori ai 2.500€) possono essere registrati come perdite su crediti e quindi detratti come costi, una volta che si sono prescritti, senza necessità di ulteriore documentazione.

Quando si prescrive un credito?

I termini normali sono di 10 anni, con eccezione dei crediti connessi alle compravendite immobiliari che si prescrivono in 20 anni. In altri casi invece i termini si prescrivono più rapidamente:

<u>5 Anni</u>	Affitti e locazioni
<u>3 Anni</u>	Compensi e rimborsi spese dei professionisti
<u>1,5 Anni</u>	Trasporti con inizio o fine all'esterno dell'Europa
<u>1 Anno</u>	Trasporti all'interno dell'Europa, compensi di mediazione immobiliare, vendita di merci a privati
<u>6 Mesi</u>	Vitto e alloggio

Se nel codice civile non è previsto un termine di prescrizione diverso vale sempre la regola della prescrizione decorsi i 10 anni. Riassumendo:

- ➔ Crediti sotto i 2.500€: possono essere stralciati al 31.12.2012 e detratti come costi se risultano già scaduti alla data del 30.06.2012.
- ➔ Crediti superiori ai 2.500€: se sono già prescritti possono essere stralciati e detratti.
- ➔ Se il cliente è fallito, si può stralciare e detrarre come costo il credito, senza attendere la prescrizione.

SICUREZZA SUL LAVORO

A partire dal 1 Giugno 2013 anche i datori di lavoro con un numero massimo di 10 collaboratori dovranno dotarsi di una valutazione scritta dei rischi sulla base delle procedure standardizzate.

Il ministero del lavoro ha chiarito il 31 Gennaio scorso che i datori di lavoro con al massimo 10 dipendenti potranno utilizzare l'autodichiarazione con la quale certificavano di aver compiuto la valutazione dei rischi solamente fino al 31 Maggio 2013.

A partire dunque dal 1 Giugno 2013 dovranno procedere anche i datori di lavoro con al massimo 10 dipendenti ad una valutazione in forma scritta dei rischi sulla base del tracciato standard definito dal decreto interministeriale del 30 Novembre. Questo documento è disponibile sul sito web www.lavoro.gov.it al link "Sicurezza nel Lavoro".

Cosa cambia negli adempimenti sulla valutazione dei rischi per le imprese con al massimo 50 dipendenti?

Le imprese che raggiunge al massimo i 10 dipendenti, devono:

1. definire tutti i processi lavorativi;
2. stabilire e definire i rischi;
3. descrivere le procedure di prevenzione esistenti ed eventuali ulteriori procedure necessarie.

Esonerate sono solamente le imprese individuali senza collaboratori.

Dopo le due proroghe finora subentrate, a far data dal 1. Giugno 2013 le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi sostituiranno quindi l'autodichiarazione finora prevista per le imprese con un massimo di 10 collaboratori.

Nelle imprese aventi dagli 11 ai 50 collaboratori potranno anche essere impiegate le procedure standardizzate, in luogo della relazione tecnica redatta da un consulente esterno finora prevista.

Già da alcuni mesi concetti come “valutazione dei rischi” o “procedure standardizzate” erano sotto i riflettori. Tuttavia le continue proroghe avevano permesso alla maggior parte degli imprenditori di non occuparsene a fondo.

Adesso tuttavia le proroghe si sono esaurite ed è quindi importante che le imprese comprendano cosa fare:

1. per le imprese con un numero fra gli 11 e i 50 collaboratori le procedure standardizzate di valutazione dei rischi costituiscono una semplificazione che permette di evitare il ricorso ad un consulente esterno, come finora previsto per la relazione tecnica. Questo non pregiudica però il fatto che un'impresa decida ancora di avvalersi della relazione di un consulente esterno qualora, ad esempio, la complessità della propria attività lo richieda. Di fatto converrà sostituire la relazione tecnica con la procedura standardizzata solamente in assenza di un incremento dei rischi.
2. per le imprese che si avvalgono di un numero massimo di 10 collaboratori la procedura standardizzata di valutazione dei rischi rappresenta indubbiamente un incremento di burocratizzazione. Finora infatti questa tipologia di imprese necessitava solamente di una autocertificazione nella quale si dichiarava di aver valutato i rischi. In futuro si dovrà quindi dedicare il tempo sufficiente ad aggiornare la valutazione del rischio ogniqualvolta il processo produttivo verrà cambiato, l'organizzazione interna verrà modificata o un incidente sul lavoro permetterà di apprendere nuove conoscenze. Il nuovo obbligo riguarda tutti gli imprenditori, indipendentemente dall'attività che essi svolgono (sia essa quella di parrucchiere, di un bar o di uno studio professionale, anche qualora il maggior rischio possa essere costituito dallo schiacciarsi un dito nel cassetto). Unica impresa esonerata, come detto è quella unipersonale senza collaboratori.

Seppur parole come “procedure standardizzate” o “valutazione standardizzata dei rischi” lascino pensare ad un qualcosa di facile, quando le si deve affrontare appaiono tutt'altro che semplificate.

Il nuovo obbligo non garantisce neppure una maggiore sicurezza sul lavoro. Non è infatti attraverso la trasposizione scritta della valutazione dei rischi che i rischi stessi emergono. I pericoli dovevano infatti essere già conosciuti fin dall'inizio dell'attività d'impresa. Rimane poi da considerare che anche la migliore valutazione scritta, non serve a prevenire che un collaboratore disattento si arrechi del male.

Inoltre rimangono ancora aperte numerose domande sull'impiego pratico della dichiarazione, posto che l'autocertificazione perderà d'efficacia con il 1 Giugno 2013.

Nel caso in cui in sede di controllo o nell'ipotesi d'infortunio sul lavoro dovesse essere scoperto che il documento di valutazione del rischio manchi (o sia inadeguato) le sanzioni amministrative ammontano a qualche migliaio di euro. Nel caso di un infortunio che comporti una prognosi superiore ai 40 giorni le sanzioni amministrative sono comprese tra i 25.000 e 1,5 Milioni di euro.

Non è prevedibile che il prossimo governo proroghi ulteriormente la disposizione.

RESPONSABILITÀ FISCALE NEI CONTRATTI DI (SUB-)APPALTO

Il c.d. “Decreto Crescita” ha modificato il regime della responsabilità nell'ambito dei contratti di appalto/Subappalto per i versamenti delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e dell'IVA. Le relative conseguenze non devono essere sottovalutate.

Per far fronte alle numerose smagliature riguardo alla corresponsione delle imposte soprattutto in ambito edilizio, il legislatore con il decreto legge nr. 83/2012 (in vigore dal 12/08/2012) ha introdotto la responsabilità solidale in ambito fiscale tra il **committente**, l'**appaltatore** e l'eventuale **subappaltatore**.

Sfortunatamente questa responsabilità solidale non si limita solo al settore dell'edilizia, ma si estende a tutti i settori (eccetto i liberi professionisti).

Il tutto sta a significare che l'appaltatore risponde in maniera solidale con il subappaltatore in caso di mancato versamento dell'IVA e delle ritenute dei dipendenti derivanti dal contratto di subappalto. Le sanzioni e gli interessi rimangono in ogni caso a carico esclusivamente del subappaltatore.

L'appaltatore per evitare la responsabilità solidale deve verificare che i versamenti, scaduti alla data di pagamento del corrispettivo, siano stati regolarmente effettuati; può addirittura sospendere il corrispettivo fino all'esibizione della suddetta documentazione (con quietanze F24, o visto di conformità da parte di un professionista o dichiarazione sostitutiva di atto notorio).

Dall'altro lato anche il committente ha l'obbligo di acquisire, prima di pagare la somma pattuita all'appaltatore la documentazione comprovante i suddetti versamenti scaduti alla data del pagamento da parte dell'appaltatore e

del subappaltatore (anche qui con quietanze F24, o visto di conformità da parte di un professionista o dichiarazione sostituiva di atto notorio). Anche il committente può sospendere il pagamento del corrispettivo fino all'esibizione della documentazione. A carico del committente che non rispetti tale procedura è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa da € 5.000 a € 200.000. La sanzione è applicabile, ovviamente, soltanto nel caso in cui sia riscontrato l'effettivo inadempimento tributario in capo ai soggetti obbligati. Il committente quindi non risponde in solido, ma viene sanzionato.

In merito all'entrata in vigore della disciplina in esame l'Agenzia delle Entrate ha precisato che la richiesta della documentazione attestante la regolarità dei suddetti versamenti effettuati, rispettivamente, dall'appaltatore / subappaltatore, riguarda soltanto le prestazioni rese nell'ambito di contratti stipulati a partire dal 12.8.2012. Attenzione, il contratto di appalto non deve per forza essere stipulato per iscritto, ma vale anche quello concluso in via orale.

Su richiesta mettiamo a disposizione il modello per la dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

Rimane tuttora da chiarire se le disposizioni suddette sono applicabili anche per il committente privato (quindi non ditta); certamente sono da applicare al rapporto tra appaltatore e subappaltatore, quando il committente è un soggetto privato.

PARTITA IVA "FITIZIA"

Abbiamo già trattato l'argomento in questa sede (vedi Contor informa 05-2012), ma riteniamo utile tornare sul tema. Con il decreto del 20/12/2012 sono stati confermati i criteri da applicare al caso.

Procediamo per livelli: con la cosiddetta "riforma Fornero" del mercato del lavoro sono state introdotte delle limitazioni in riferimento al lavoro autonomo, per arginare la "crescita spontanea" dei "rapporti di lavoro" su base di partita IVA e per ricondurre/riqualificare queste collaborazioni a normali rapporti di lavoro subordinato.

Le prestazioni di lavoro autonomo, svolte da titolare di partita IVA, si considerano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

1. durata superiore a otto mesi nell'arco di due anni consecutivi;
2. corrispettivo derivante da tale collaborazione pari almeno all' 80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'arco di due anni solari consecutivi;
3. postazione di lavoro fissa a disposizione del lavoratore.

Sono escluse da tali presunzioni le prestazioni connotate da competenze teoriche e tecnico/pratiche di grado elevato, le prestazioni rese da soggetti titolari di un reddito annuo di lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimale contributivo (circa 18.000 euro per il 2012), le prestazioni svolte nell'esercizio di professioni per cui è richiesta l'iscrizione a un ordine professionale, ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati.

Possono fungere da esempio:

1. Un giovane architetto fattura esclusivamente ad un altro architetto: non dovrebbero esserci problemi, entrambe i soggetti sono iscritti in un albo professionale riconosciuto.
2. La segretaria fattura le prestazioni da segreteria esclusivamente ad uno studio di Architettura: sorge un problema. La prestazione non è qualificata, i compensi derivano per più dell'80% da un committente e il rapporto dura più di 8 mesi.
3. Al posto di assumere a libro paga la donna delle pulizie, quest'ultima emette fatture per i propri lavori in via esclusiva ad una ditta: sorge nuovamente un problema, per li stessi motivi di cui al punto 2.

Ogni situazione va pertanto analizzata con attenzione dalla persona che si occupa della consulenza fiscale.

Cordiali saluti

CONTOR



Dr. Werner Teutsch