

Novità dal mondo lavoro.....	1	Buoni pasto e commercio al dettaglio	4
Effetti postumi del decreto estivo	3	Legge finanziaria per l'anno 2011.....	4

NOVITÀ DAL MONDO LAVORO

L'estate scorsa numerose ditte sono state controllate per il lavoro in nero, ed i verificatori tante volte hanno anche trovato. Sanzioni pensanti erano la conseguenza, tante volte scuse non valevano a niente. Tutto il settore del lavoro è in costante sovvertimento e mutamento. Di seguito riportiamo in forma breve le novità più rilevanti.

Premio produttività' commercio 2009

Il premio provinciale previsto dall'accordo provinciale integrativo del commercio e dei servizi per il 2009 è pari a € 135,00.

Il premio è da erogare in unica soluzione con la retribuzione del mese di novembre 2010 e compete a tutti i dipendenti in forza al 01/03/2010 in rapporto ai mesi di anzianità maturati nell'anno 2009 nella misura di Euro 135,00.

Valutazione dello stress lavoro-correlato

A partire dal 1° gennaio 2011 nell'ambito della sicurezza sul posto di lavoro non è più sufficiente ridurre o eliminare i pericoli che possono causare danni fisici all'organismo, ma bisogna anche occuparsi di quei fattori che possono provocare stress alla persona.

La valutazione del cosiddetto rischio stress lavoro-correlato deve prevedere l'analisi degli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono rappresentare pericoli per la salute. Ci si riferisce ad indicatori di rischio, quali ad esempio controllo sul lavoro, supporto sociale, insicurezza, ritmi e turni. Accanto a questi sono da valutare anche gli effetti che lo stress lavoro-correlato può portare a livello aziendale (conseguenze indirette quali assenteismo, turnover, diminuzione della produttività, ritardi, aumento dei costi) ed a livello individuale (sintomatologia fisica e psichica).

Il cosiddetto "lavoro parzialmente in nero"

Se il datore di lavoro invia in ritardo la comunicazione di assunzione all'Ufficio del lavoro indicando una data successiva a quella di effettivo inizio del rapporto trova applicazione la maxisanzione in misura ridotta.

L'ipotesi di c.d. lavoro "parzialmente in nero" che si configura nel caso in cui il datore di lavoro abbia regolarizzato il rapporto di lavoro solo successivamente rispetto all'effettiva instaurazione ovvero quando il datore di lavoro abbia fatto svolgere al lavoratore un periodo parzialmente "in nero", pur a fronte di un successivo periodo di regolare occupazione.

Tale fattispecie comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa "attenuata" da € 1.000 ad € 8.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di € 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare.

Non è prevista la maxisanzione se il datore di lavoro, seppure in ritardo, comunica con effetto retroattivo il giorno reale di inizio del rapporto.

Contratto a termine illegittimo- risarcimento danni

In caso di contratto a termine illegittimo il giudice deve condannare il datore di lavoro a risarcire il lavoratore con un'indennità tra 2,5 e 12 mensilità.

Nei casi di conversione dei contratti a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato per questioni di legittimità o per nullità del termine apposto al contratto, il giudice deve condannare il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità nella misura tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità. Nell'individuare la somma risarcitoria il giudice deve tenere conto del numero dei dipendenti dell'azienda, delle sue dimensioni, dell'anzianità di servizio del lavoratore nonché del comportamento e delle condizioni delle parti.

L'apposizione di un termine di durata è sempre consentita, purché ricorrano ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. E' privo di effetto e comporta l'applicazione di risarcimento danno se p. es. non risulta da atto scritto (contratto di lavoro), non sono specificate sufficientemente le ragioni, viene prorogato più di una volta oppure va oltre il periodo di un totale di 36 mesi. Il rapporto di lavoro a termine non è validamente instaurato se il contratto non è stato sottoscritto almeno contestualmente al suo effettivo inizio.

Nessun obbligo di conciliazione

Viene meno l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione nelle controversie di lavoro. Le parti possono comunque richiedere il tentativo di conciliazione, ma saranno anche libere di adire immediatamente l'autorità giudiziaria.

Rimane, invece, obbligatorio, il tentativo di conciliazione qualora il ricorso in sede giudiziale riguardi rapporti di lavoro certificati, tentativo che deve essere promosso direttamente presso la commissione che ha certificato il contratto. Il rifiuto della controparte di aderire o il fallimento del tentativo di conciliazione per mancato accordo riduce il termine per ricorrere al giudice da 270 a soli 60 giorni.

La soluzione arbitrale

Ci si può rivolgere all'arbitrato nei casi e con le modalità previste dai contratti collettivi. Esistono due nuove forme di arbitrato: quello durante il tentativo di conciliazione promosso presso l'Ufficio del Lavoro e quello innanzi a collegio costituito ad iniziativa delle parti.

Impugnazione del licenziamento

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 270 giorni, dal deposito del ricorso al Giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. In caso di rifiuto dell'arbitrato o di fallimento della conciliazione si dovrà ricorrere al giudice entro 60 giorni.

Orario di lavoro sanzioni

In materia di orario di lavoro sono state apportate importanti modifiche al regime sanzionatorio per le violazioni relative al limite massimo di prestazione settimanale, riposo giornaliero e settimanale, ferie. In particolare, la sanzione non viene più calcolata considerando il numero complessivo di violazioni verificatesi dipendente per dipendente, bensì in base ad un meccanismo che va a considerare o il numero di dipendenti coinvolti, o i periodi di riferimento in cui le violazioni si sono verificate.

Certificazioni dei contratti di lavoro

La certificazione dei contratti di lavoro è applicabile a tutti i contratti ai quali è collegata una prestazione di lavoro.

Il Collegato tenta di ridare slancio all'istituto della certificazione dei contratti:

- ampliandone il ricorso "a tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro";
- stabilendo che i criteri di apprezzamento in sede di giudizio non possono discostarsi dalla valutazione che le parti hanno espresso sui contratti in sede di certificazione;
- nel caso di controversie è obbligatorio il tentativo di conciliazione davanti alla commissione che ha emesso la certificazione.

Rischi relativi al lavoro occasionale autonomo

Esistono diverse forme di lavoro occasionale: Lavoro occasionale autonomo (ritenuta d'acconto 20%), Mini-CoCoCo (Lavoro a progetto fino a 30 giorni e un compenso massimo di Euro 5.000) e il lavoro accessorio (voucher)

Nel lavoro autonomo occasionale la prestazione viene resa da parte di una persona in maniera non continuativa. L'attività viene svolta in maniera completamente autonoma sia dal punto di vista dell'organizzazione dei lavori

sia in riferimento agli orari di lavoro. Per il lavoro svolto viene rilasciata una parcella (ricevuta di pagamento), sulla quale risulta la ritenuta d'acconto in misura del 20% calcolata sul compenso lordo. Per questa forma di lavoro occasionale non sono dovuti contributi INPS e premi INAIL.

Inquadrare un rapporto in questa forma di collaborazione comporta diversi rischi:

- **Rischio lavoro nero:** Nel caso in cui l'Ispettorato del lavoro in occasione di un'ispezione trovi un collaboratore autonomo occasionale all'interno dell'azienda, gli ispettori presumono che si tratti di lavoro nero. In questo caso trova applicazione la massimizzazione di ca. Euro 10.000. Quanto detto è causato dal fatto che manca la comunicazione preventiva all'Ufficio del Lavoro, INAIL e INPS, in quanto per i collaboratori occasionali autonomi non è prevista alcuna forma di comunicazione.
- **Rischi di riqualificazione in un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa:** anche se i collaboratori non svolgono attività all'interno dell'azienda, perché l'attività occasionale autonoma viene svolta a casa propria (p. es. Lavori di traduzione), ultimamente sono stati svolti controlli aggiuntivi. L'impresa deve indicare le ritenute d'acconto nel Mod. 770 e dichiarare che queste sono state pagate con Mod. F24 entro il giorno 16 del mese successivo. Queste informazioni vengono messe a disposizione di INPS ed INAIL da parte dell'Agenzia delle Entrate. Nel caso in cui l'INPS accerta, che la collaborazione occasionale autonoma non viene resa in maniera singolare ma che si tratta di una collaborazione continuativa, allora l'INPS provvede a riqualificare il rapporto in un Mini-CoCoCo. Questa riqualificazione comporta il versamento dei contributi INPS nella misura del 26,72% (per i ridotti, del 17%) ed anche dei premi INAIL. Inoltre la ditta risulta non aver provveduto alla comunicazione preventiva dell'inizio e della fine del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Questa inadempienza viene sanzionata con un importo di alcune centinaia di Euro.
- **Rischio di riqualificazione in un rapporto di lavoro subordinato:** un altro rischio consiste nel fatto che oltre agli organi d'ispezione, anche al collaboratore stesso potrebbe venire l'idea di essere in possesso degli elementi per configurare il rapporto in essere, come lavoro subordinato. In questo caso sono dovuti i contributi INPS e i premi Inail da calcolare per un lavoratore dipendente, le mensilità aggiuntive, ferie e premissi retribuiti e anche TFR nonché sanzioni per la mancata comunicazione all'Ufficio del lavoro, Inps e INAIL.

EFFETTI POSTUMI DEL DECRETO ESTIVO

Più di una novità fiscale viene emanata durante l'anno, specialmente durante il periodo estivo, per non dover rendere troppo pesante in senso fiscale la manovra di fine anno. In questa maniera vengono introdotte a dosi omeopatiche delle modifiche alla legislazione fiscale, che si ripercuotono in maniera pesante sul portafoglio del contribuente.

Nuove cartelle di pagamento:

Dal 01/10/2010 le cartelle di pagamento devono essere più chiare ed intelleggibili (obiettivo mai raggiunto con tutti gli altri interventi in tal senso). A tal fine sono state introdotte delle modifiche che dovrebbero facilitare al cittadino la comprensione di quello che deve o dovrebbe pagare. È però tuttora indispensabile esaminare la cartella di pagamento in tutti i suoi contenuti. Se avesse dei dubbi sulle pretese del fisco, anche per il futuro, le consigliamo di inviarci la cartella integralmente, il più presto possibile. I pagamenti rateali d'ora in poi sono possibili senza dover prestare garanzie.

Atti di irrogazione e atti di accertamento

dal 01/07/2011 costituiscono titolo di esecuzione immediato. Ciò sta a significare che entro 60 giorni dalla notificazione dell'atto tutti gli importi chiesti (o il 50% in caso di ricorso) sono in scadenza e quindi da pagare senza ulteriori passaggi amministrativi. Se entro tale termine non ha luogo il pagamento, l'esecuzione forzata può essere iniziata senza ulteriore passo (p.e. messa in mora).

Fino ad ora la prassi era quella che l'ufficio dopo la spedizione dell'atto di accertamento comunicava al concessionario della riscossione gli importi da chiedere. Questa messa a ruolo spesso è avvenuta con qualche ritardo, anzi, laddove insorgeva un contenzioso l'ufficio aspettava l'esito della sentenza di primo grado prima di mettere l'importo a ruolo.

Soprattutto nel caso di accertamenti con valori recuperati di un certo spessore questo nuovo procedimento di incasso più veloce può avere effetti disastrosi sulla liquidità disponibile del contribuente.

BUONI PASTO E COMMERCIO AL DETTAGLIO

Il commerciante al minuto è autorizzato a ritirare i cd. "buoni pasto" (p.es PassLunch, ecc.)?

Il ritiro dei buoni pasto anche in negozio (al posto del ristorante) ormai è di uso comune; purtroppo al nostro povero commerciante al minuto nascono un paio di svantaggi e insensatezze, sulle quali invitano a riflettere.

1. In linea di principio i buoni pasto sono considerati un "servizio sostitutivo della mensa aziendale" e questo servizio viene fatturato alla ditta emittente con il 4% di IVA. Se il dipendente viene in negozio e con il buono acquista: due rosette (4% di IVA), un etto di prosciutto (10% di IVA) e una limonata (20% di IVA), il commerciante dovrebbe emettere la fattura con le stesse percentuali IVA alla società emittente. Nella realtà, tuttavia, la fattura viene emessa al 4% di IVA.
2. Generalmente i buoni pasto possono essere ritirati solo da ditte che sono in possesso di una licenza per la somministrazione di alimenti e bevande (così come previsto nelle clausole generali del contratto). Il supermercato invece ha una licenza di vendita, e non di somministrazione.
3. Le percentuali per la gestione del servizio di solito raggiungono dal 6% fino al 9% e incidono pertanto in maniera significativa sul margine lordo del classico supermercato.
4. I buoni hanno scadenza ed entro quest'ultima sono da presentare alla ditta emittente, altrimenti non vengono rimborsati. L'incasso della fattura per la presentazione dei buoni di solito avviene solo trascorsi 60 giorni.

LEGGE FINANZIARIA PER L'ANNO 2011

Come già abituati dagli anni scorsi, anche quest'anno la versione provvisoria della Legge finanziaria 2011 contiene poche disposizioni fiscali, in quanto la maggior parte di esse sono già state anticipate con i decreti estivi.

Leasing immobiliare e imposte indirette

L'imposta ipotecaria e catastale (complessivamente del 4%) d'ora in poi è da versare subito all'atto d'acquisto da parte del concedente del leasing immobiliare, mentre il riacquisto da parte dell'utilizzatore allo scadere del contratto ("riscatto") è tassato solo con tassa fissa. Il contratto di leasing infatti viene esentato dall'imposta di registro.

Per i contratti di leasing immobiliare in essere sarà prevista una soluzione transitoria: entro il 31 marzo 2011 si dovrà versare un'imposta sostitutiva per le imposte ipocatastali esigibili al riscatto; il calcolo dell'imposta dovuta è da eseguire con la procedura vigente (2% sul valore di acquisto meno 1% di imposta di registro sui canoni di locazione finanziaria), dove l'importo verrà ridotto del 4% per ogni anno della durata residua del contratto di locazione finanziaria.

Proroga detrazione 55%

Per i lavori di riqualificazione energetica degli edifici è prorogata al 2011 la relativa detrazione fiscale. La detrazione spettante però dovrà essere ripartita in 10 rate annuali, anziché in 5. In presenza di interventi che proseguono anche nel periodo di imposta successivo il soggetto interessato dovrà inviare l'apposita comunicazione all'Agenzia delle Entrate (probabilmente entro il 31/03/2011).

Attività di accertamento e aumento delle sanzioni ridotte dal 01/02/2011

Le regole attualmente in vigore in materia di sanzioni amministrative minime in caso di accertamenti fiscali o anche di ravvedimento spontaneo vengono inasprite, nel senso che le sanzioni da applicare saranno aumentate.

Tutti i collaboratori della consulenza **CONTOR** Vi augurano Buon Natale e Felice Anno Nuovo 2011.

Un cordiale saluto

CONTOR

Werner Teutsch



Dr. Werner Teutsch