

APPROFONDIMENTO DEL 19/05/2017

15° FORUM LAVORO E FISCALE: TUTTE LE NOVITÀ EMERSE DALLE RISPOSTE UFFICIALI AI QUESITI

Hanno trovato quasi tutte soluzioni le criticità sollevate nelle scorse settimane dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro sulle agevolazioni fiscali in materia di welfare aziendale, sul regime sanzionatorio per la somministrazione di lavoro irregolare, sulle nuove regole sulle compensazioni (in particolare per il Bonus Renzi ed i crediti 730), così come sulla procedura telematica per la presentazione dell'istanza per la Cassa integrazione guadagni ordinaria e sull'applicazione del bonus occupazione per il Sud. L'occasione si è creata in occasione del 15° Forum lavoro e fiscale che ha visto gli interventi dei rappresentanti dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dell'Agenzia delle Entrate, dell'Inps e dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro.

Ai fini di una più agevole consultazione, pubblichiamo in questo approfondimento una raccolta sistematica delle risposte ai quesiti formulati.



QUESITI POSTI A FABRIZIO NATIVI
DIRETTORE DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI GENOVA

1) L'erogazione di trattamenti di welfare è subordinata al rispetto dell'art 1 comma 1175 Legge 296/2006 ivi compreso il possesso del Durc regolare?

Le disposizioni di cui all'art. 51, co.2, del DPR 917/96, definiscono il criterio di calcolo dell'imponibile fiscale (ed indirettamente quello contributivo), con riferimento a trattamenti erogati ad intere categorie di lavoratori dipendenti, indipendentemente dalla posizione soggettiva dei singoli lavoratori dipendenti appartenenti alla medesima categoria. Il regime fiscale/contributivo previsto per il welfare aziendale, non appare quindi correlato al rispetto delle condizioni di cui al co.1175 della L. n.296/06, che sono state introdotte per soddisfare altre finalità. Naturalmente, la parola spetta al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, non trattandosi di materia di competenza specifica dell'Ispettorato nazionale.

2) La stipula di accordi o contratti per l'erogazione di trattamenti welfare così come previsto dalla art 51 comma 2 lettera f) del Tuir deve avvenire con le organizzazioni sindacali di cui all'art 51 del Dlgs 81/2015?

La L. n.232/16 (legge di bilancio 2017, al co.162, prevede che *“Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale”*, senza far riferimento a valori di rappresentatività delle organizzazioni stipulanti gli accordi. La disposizione tuttavia pare dover essere coordinata con l'art.1, co.1 del D.L. n.338/89, conv. con L. n.389/89, (*La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo*) ed alla disposizione di interpretazione autentica di cui alla L. 28 dicembre 1995, n. 549, secondo la quale il citato art.1, del D.L. n.338/89, si interpreta nel senso che , *“in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria”*.

In conclusione, i contratti legittimati a definire la base imponibile, anche ai fini della sottrazione dei trattamenti welfare dal suo calcolo, sembrano quelli identificati dall'art.51 del D.Lgs. n.81/15.

3) Ritiene efficace l'attuale regime sanzionatorio depenalizzato per la somministrazione illecita?

Il regime sanzionatorio amministrativo, nella sua struttura, è coincidente con il previgente, che poteva apparire dotato di una maggiore deterrenza per la natura penale della sanzione, comunque estinguibile in via amministrativa ai sensi del D.Lgs. n.758/94, mentre per il nuovo regime sanzionatorio amministrativo non è ammessa l'estinzione a seguito di diffida.

L'efficacia dell'apparato sanzionatorio non è quindi indebolita.

4) Qual è il trend recente delle violazioni in materia di intermediazione ed interposizione?

Come dimostra il report annuale dell'attività ispettiva 2016, gli accertamenti hanno coinvolto complessivamente n. 13.416 lavoratori, a fronte di n. 9.620 lavoratori nel 2015, con un incremento pari a circa il 39%.

Il dato non dimostra che, rispetto al 2015, il fenomeno, che ha una certa diffusione, ma che non può dirsi endemico, si sia indirizzato verso una degenerazione. Senz'altro dimostra però che le tecniche di accertamento si sono evolute, anche in direzione del contrasto ai casi di sempre più frequente ricorso abusivo al distacco intra comunitario.

5) Le nuove norme in materia di caporalato risultano efficienti al contrasto del fenomeno?

Senz'altro in precedenza il reato era più difficilmente configurabile, in quanto era necessario raggiungere la prova della violenza e della minaccia, azione spesso non necessaria per ottenere da talune categorie deboli di lavoratori l'accettazione di deteriori condizioni di sfruttamento. Adesso la violenza o la minaccia costituiscono solo un presupposto di aggravamento della pena edittale.

Nel testo attuale dell'art.603-bis del c.p., come modificato dalla L. n.199/16, rileva la sottoposizione a condizioni di sfruttamento e il profittarsi dello stato di bisogno.

6) Si rilevano delle criticità interpretative od operative nell'applicazione delle nuove norme penali in materia di caporalato?

La norma identifica alcuni indici di sfruttamento, come la corresponsione di retribuzioni difformi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva o comunque sproporzionato rispetto alla qualità e quantità di lavoro prestato, la sottoposizione a condizioni di lavoro, di sorveglianza e alloggiative degradanti. Si tratta di indicatori, utili per circoscrivere veri fenomeni di sfruttamento, che non sono ipotizzabili solo perché il datore di lavoro è in arretrato nel saldare le retribuzioni spettanti ai lavoratori.

La nuova norma è comunque di recente introduzione. Potremo misurare dati consolidati più significativi, con riferimento all'anno in corso e quelli successivi.

7) Il regime di solidarietà tra somministratore ed utilizzatore è un deterrente sufficiente al contrasto alla intermediazione illecita?

Il regime di solidarietà passiva riguarda tutti gli appalti e le somministrazioni di lavoro.

Non è pensato come specifico deterrente per la somministrazione illecita, punita con specifiche sanzioni amministrative.

Costituisce un deterrente nella misura in cui il committente sia consapevole che comunque risponde solidalmente per i trattamenti economici e contributivi, quando esternalizza un'opera od un servizio tramite appalto.

Se la somministrazione o l'appalto sono illeciti, per il committente il rischio vero è che il rapporto sia ricondotto in capo a lui stesso, a domanda del lavoratore.

8) L'art. 16 indica che "l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova"cosa si intende per "regolarità amministrativa"?

L'art.16 della legge di tutela del lavoro autonomo prevede che, "l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore".

Il testo è stato appena approvato ed è quindi necessaria una riflessione più meditata di quella odierna. In via di primo approccio, può dirsi che, trattandosi di una modalità di svolgimento di un rapporto di lavoro subordinato, anche in ambiente esterno al luogo di lavoro, la forma scritta sembra quella voluta dal legislatore per eseguire anche i relativi adempimenti nei confronti della p.a. (come le comunicazioni di cui all'art.20 ai sensi dell'art.9.bis del D.L. 510/96).

1) Come mai è stata modificata la normativa sulla compensazione?

La normativa sulla compensazione è stata modificata perché l'istituto della compensazione è importantissimo per le imprese italiane perché consente loro di avere liquidità rapidamente quando hanno diritto a un rimborso. Ma è un istituto che va attentamente presidiato per evitare che ci siano abusi. Sostanzialmente con la compensazione chi ha diritto ad un rimborso lo prende immediatamente senza dover attendere una attività amministrativa ma è giusto che vengano presi solo i rimborsi che effettivamente spettano. Quindi è stato rafforzato il presidio su questa operazione.

2) Il visto per i crediti di imposte sui redditi può essere apposto entro il termine di presentazione della dichiarazione?

Sì, c'è una differenza nell'apposizione dei visti. Se le imposte di cui parliamo vogliono essere compensate sono quelle IVA, la compensazione può avvenire solo dopo che è stata presentata la dichiarazione IVA. Invece, nel caso di altre imposte, non è necessaria questa presentazione anticipata. Il visto può essere apposto in sede di dichiarazione ma il credito è già utilizzabile a partire dall'inizio dell'anno.

3) I crediti rimborsati ai dipendenti per liquidazione 730 sono esclusi dal visto?

Sono esclusi dal visto nel caso in cui siano utilizzati per compensarli con delle ritenute. In questo caso con la compensazione interna non c'è il visto.

4) Per quali crediti compensati occorre utilizzare i servizi dell'Agenzia delle Entrate?

Una puntuale indicazione di quelli che sono i crediti che devono passare per i servizi telematici verrà fornita nei prossimi giorni dall'Agenzia delle Entrate. Io ho parlato prima di rafforzamento del presidio che avviene perché vengono abbassati i limiti per apporre il visto di conformità e perché bisogna obbligatoriamente passare per i servizi telematici per fare le compensazioni di alcune ritenute ed imposte. Quali siano queste imposte verrà chiaramente detto dall'Amministrazione finanziaria. Sostanzialmente quel che cambia è che per queste imposte non posso più andare in banca per fare l'home banking. Se volete la ratio è che la banca, nel momento in cui viene portato un F24 per la compensazione, non può effettuare i controlli. Quei controlli che potrà effettuare l'amministrazione finanziaria andando a vedere se quel credito che si vuole a compensare è assistito da un visto di un professionista che lo garantisce e se siano stati superati o meno i limiti che è necessario rispettare nella compensazione.

5) Il bonus 80 euro è escluso dall'utilizzo dei servizi telematici dall'Agenzia delle Entrate?

Sì, è escluso perché nel caso del bonus Renzi non ci troviamo di fronte ad imposte ma a qualcosa che è stato già anticipato al contribuente da parte del sostituto d'imposta e che gli viene semplicemente restituito. Quindi non c'è l'obbligo di passare per i servizi telematici.

6) I crediti rimborsati ai dipendenti per liquidazione 730 sono esclusi dai servizi telematici dall'Agenzia delle Entrate?

Sì, sono esclusi dall'invio attraverso i servizi telematici.

7) Quali sono le conseguenze se non si utilizzano i servizi dell'Agenzia delle Entrate per gli F24 con compensazioni?

Se non si utilizzano i servizi telematici posso incorrere in blocco della compensazione o nel mancato riconoscimento della compensazione.



**QUESITI POSTI A FABIO CAPPELLO
DIREZIONE CENTRALE AMMORTIZZATORI SOCIALI INPS**

1) Quali conseguenze avrebbe il datore di lavoro in caso di mancata valorizzazione in anagrafica azienda dell'unità produttiva?

Il corretto censimento delle unità produttive e la valorizzazione di tale elemento nel flusso Uniemens, con la corretta imputazione alle singole unità produttive dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda, è un onere per l'azienda. Quindi non c'è un obbligo né ci sono sanzioni correlate alla mancata osservanza di questo elemento. Si tratta semplicemente di un onere, che però rappresenta un elemento essenziale affinché l'azienda possa correttamente avvalersi dell'integrazione salariale. Esempio: se l'azienda non valorizza correttamente in anagrafica le unità produttive esistenti, in caso di domanda per ottenere la cassa integrazione, quest'ultima potrà essere concessa soltanto con riferimento alla sede principale (cosiddetta UP 0) e conseguentemente tutte le ore e i periodi imputabili a ciascun lavoratore andranno ad intaccare il contatore della sola UP 0 e della sola sede principale. Viceversa, se l'azienda valorizza esattamente le unità produttive - quindi le registra regolarmente in anagrafica - è possibile imputare correttamente ogni lavoratore alla singola unità produttiva, la quale avrà ovviamente un contatore distinto da quello della sede principale. Questo significa che è interesse dell'azienda iscrivere in anagrafica le unità produttive di cui dispone, anche ai fini del calcolo dell'anzianità dei 90 giorni, tenendo conto, inoltre, che non è possibile effettuare dei censimenti retroattivi come espressamente previsto dalla circolare n. 9/2017 dell'Istituto.

2) In caso di cantieri edili di durata superiore a 30 giorni ma senza impiego continuativo di maestranze è necessario valorizzare l'unità produttiva?

No, uno dei requisiti fondamentali perché l'unità produttiva sia qualificata come tale è proprio l'adibizione delle maestranze in via continuativa. Quindi, in mancanza di questo elemento fondamentale, l'unità produttiva non deve essere censita. Se abbiamo un'azienda che, oltre UP 0, va a iscrivere due unità produttive (ipotizziamo UP 1 e UP 2) e ha, ad esempio, 10 lavoratori che ruotano su queste due unità produttive, bisognerà applicare il criterio di prevalenza previsto dalla circolare n.9/2017 dell'Istituto. Questo criterio prevede che i lavoratori debbano essere imputati all'unità produttiva ove svolgono il maggior numero di ore lavorative. Supponiamo che i 10 lavoratori svolgano la maggior parte delle ore lavorative presso l'UP 2; pertanto, ai fini della presentazione della domanda di cassa integrazione, devono essere imputati presso l'UP 2 e non all'UP 1 (in quanto quest'ultima non è unità produttiva, perché non ha lavoratori adibiti in quella sede in via continuativa). Infine, sempre restando all'esempio fatto, che cosa succede se l'azienda fa domanda di cassa integrazione per eventi meteo e quest'ultimo si verifica nel sito dove c'è il cantiere collegato all'unità produttiva UP1 (che -come detto precedentemente - non andava censita)? La risposta è semplice. L'azienda dovrà evidenziare questo aspetto nell'apposito quadro B della domanda e, quindi, computare i contatori e le ore di cassa integrazione all'UP 2 dove i lavoratori risultano incardinati all'unità produttiva, facendo presente però che l'evento meteo si è svolto in località diversa dell'indirizzo dell'UP 2.

3) L'istruttoria per la concessione di Cigo deve essere improntata a criteri di celerità e speditezza: entro quanto tempo l'istanza deve essere definita?

Non c'è alcun dubbio che l'istanza debba essere definita secondo criteri di celerità e di speditezza. Il nostro regolamento prevede che l'istanza debba essere definita entro 90 giorni. L'introduzione delle nuove disposizioni, dettate dalla Legge di riforma, la necessità di emanare circolari applicative e di implementare le procedure informatiche a supporto del provvedimento decisorio, così come il passaggio delle competenze dalle commissioni provinciali ai direttori delle sedi dell'Istituto, ha indubbiamente comportato dei ritardi. Le nostre sedi stanno facendo degli sforzi per risanare questa situazione ed evadere tutto quell'arretrato che si è determinato. Stiamo introducendo dei sistemi per garantire la definizione delle istanze nei 90 giorni, sia sotto il profilo dell'istruttoria (attraverso degli strumenti informatici che garantiscano un'istruttoria rapida standardizzata e uniforme su tutto il territorio), sia attraverso l'introduzione di misuratori della qualità del procedimento di concessione della cassa integrazione che valorizzano, fra gli altri, proprio la definizione nei 90 giorni. In caso di inutile decorso di questo termine è bene ricordare che non c'è un provvedimento automatico né dunque

ipotesi di silenzio-accoglimento né silenzio rigetto, anche perché il provvedimento di decisione della cassa integrazione è connotato da discrezionalità, rispetto al quale la posizione dell'azienda è quella di chi vanta un interesse legittimo e non un diritto soggettivo.

4) Ci può confermare che, essendo la richiesta di CIGO predisposta secondo le regole dell'autocertificazione, nessun altro documento deve essere allegato?

L'articolo 2 del DM 95442 prevede che l'azienda esponga e autocertifichi tutti i dati e gli elementi che occorrono per la definizione della domanda in una apposita relazione tecnica. Nulla esclude che l'azienda possa allegare alla relazione tecnica qualsiasi altro tipo di documento ritenga utile presentare per supportare al meglio la sua istanza. Così come è possibile anche che l'Istituto, ricorrendo all'articolo 11 comma 2 del DM 95442, possa effettuare un supplemento di istruttoria e chiedere dunque all'azienda un elemento mancante, ma indispensabile ai fini della corretta definizione dell'istruttoria. Infine, l'Istituto può chiedere all'azienda la verifica dei dati che l'azienda stessa ha autocertificato nella relazione tecnica.

5) Il flusso Uniemens, ai fini della semplificazione amministrativa, potrebbe contenere tutti i dati che vengono richiesti con il file .csv allegato all'istanza di CIGO?

Sì, il file .CSV ha creato qualche problema e sono ormai prossime due novità che riguardano questo aspetto. La prima, che entrerà in vigore in tempi brevissimi, consiste nell'eliminazione di alcune colonne del file stesso. Mi riferisco ai dati che l'azienda fornisce in applicazione dell'articolo 8 comma 1 del D.lgs 148/2015. Anche perché il Ministero del Lavoro ha avuto modo di chiarire che quei dati non riguardano la cassa integrazione ordinaria. Per cui ben 6 colonne del file CSV verranno eliminate, rendendo più facile la compilazione dello stesso. Ma la novità più rilevante ed importante consiste l'implementazione delle procedure informatiche, che entro la fine dell'anno consentirà l'eliminazione del file e di conseguenza il prelievo dei dati direttamente dal flusso Uniemens.

6) Ferie maturate e accantonate. Quali regole ai fini dell'utilizzo della CIGO in assenza di norma?

Sul punto la circolare n. 139 dell'Istituto chiarisce, riprendendo i contenuti di un parere espresso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che le ferie che i lavoratori interessati dalla domanda di cassa integrazione hanno maturato al momento della presentazione della stessa, oltre ai giorni di ferie che si maturano durante il periodo di sospensione lavorativa, possono essere godute anche successivamente al periodo di integrazione salariale e, quindi, anche al momento

della ripresa dell'attività lavorativa. Di conseguenza, come abbiamo eliminato dalle domande di cassa integrazione il riferimento alle giornate di ferie maturate dal lavoratore, così provvederemo ad eliminare questa indicazione anche dal file CSV. Pertanto, un'altra colonna che verrà eliminata dal predetto file è proprio quella che rappresenta ed espone le ferie maturate dai lavoratori interessati dai provvedimenti di integrazione salariale.



**QUESITI POSTI A SALVATORE PIRRONE
DIRETTORE GENERALE DELL'ANPAL**

Programma Operativo Nazionale SPAO - "Incentivo Occupazione SUD"

1) Nell'istanza telematica di richiesta del bonus, nella parte relativa al rispetto delle regole sugli aiuti de minimis è richiesta la data di erogazione dell'eventuale beneficio già usufruito a tale titolo. Nel caso tale beneficio fosse riferito all'IRAP, quale è la data da indicare nella predetta istanza?

In base all'articolo 3, par. 4, del Regolamento (UE) n. 1407/2013 gli aiuti «de minimis» sono considerati concessi nel momento in cui all'impresa è accordato, a norma del regime giuridico nazionale applicabile, il diritto di ricevere gli aiuti, indipendentemente dalla data di erogazione degli aiuti «de minimis» all'impresa. Il medesimo regolamento, al considerando 10, afferma che "Il periodo di tre anni da prendere in considerazione ai fini del presente regolamento deve essere valutato su base mobile, nel senso che, in caso di nuova concessione di un aiuto «de minimis», si deve tener conto dell'importo complessivo degli aiuti «de minimis» concessi nell'esercizio finanziario in questione e nei due esercizi finanziari precedenti".

2) Nell'aiuto de minimis da calcolare va compreso lo stesso bonus sud oggetto dell'istanza in questione?

Nell'istanza che il datore di lavoro privato presenta deve essere indicato l'ammontare degli aiuti di stato di cui si è fruito e/o si sta fruendo, al netto dell'eventuale concessione dell'Incentivo Occupazione SUD, che di fatto non è stata ancora autorizzata. Si sottolinea, in ogni caso, che l'ammontare dell'agevolazione per cui si è presentata istanza deve essere tenuta in considerazione ex ante ai fini del calcolo dell'importo massimo degli aiuti di stato di cui il datore di lavoro fruirebbe nel caso di accoglimento dell'istanza medesima da parte dell'INPS.

3) Quando si prevede di sbloccare le tante istanze rimaste in stand by per mancato colloquio tra INPS e banca dati ANPAL?

L'INPS riattiverà nei prossimi giorni le procedure di elaborazione delle istanze pervenute e poste in uno stato "sospeso" per l'assenza di DID.

4) La circolare 41/17 dell'INPS prevede che gli arretrati mensili sono recuperabili entro la denuncia di aprile. È previsto uno slittamento dei termini per le aziende che hanno ancora in stand by le domande?

Sì, al riguardo si prevede uno slittamento dei termini e sarà cura dell'INPS, mediante la pubblicazione di apposito messaggio, indicare le modalità operative con cui si procederà.

5) Per attestare lo status di disoccupazione è sufficiente la presentazione da parte del soggetto della dichiarazione di disponibilità al lavoro o deve essere sottoscritto anche il patto di servizio?

Per l'attestazione dello stato di disoccupazione è sufficiente la dichiarazione di disponibilità al lavoro.

DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI

Via del Caravaggio 66
00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it