



News Letter N.1 del 28/06/2018

Somministrazione e Incremento occupazionale netto

Nei contratti di somministrazione di lavoro qualora la legge richieda un incremento occupazionale netto per la fruizione dei benefici economici, lo stesso deve realizzarsi con riferimento all'impresa utilizzatrice, anziché all'Agenzia. Lo ha ribadito il Ministero del Lavoro con risposta ad interpello n. 3 del 18 maggio 2018.

Nello specifico, si legge nel documento ministeriale, l'istante chiede *“se la condizione dell'incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata”* debba essere riferito all'impresa utilizzatrice o all'Agenzia per il lavoro.

Come sottolinea il Ministero, la questione è già stata affrontata dall'articolo 31 Dlgs. 81/2015 laddove alla lettera e) dispone che *“con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore”*.

Sempre l'articolo 31 statuisce che *“nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazione netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti”*. Per determinare l'incremento occupazionale i dipendenti devono essere calcolati in termini di Unità di Lavoro Annuo (meglio noto come U.L.A.).

Il Ministero (come peraltro sottolineato nell'interpello n. 23/2016 con riferimento agli incentivi economici per l'assunzione di disabili) afferma che in materia di lavoratori somministrati, la condizione dell'incremento occupazionale netto dev'essere calcolato con riferimento all'impresa utilizzatrice.

Si ricorda che il requisito in parola è attualmente richiesto per godere delle agevolazioni previste dalla L. 92/2012 per chi assume donne prive di impiego regolarmente retribuito o disoccupati over 50, per i benefici ANPAL (Incentivo Occupazione Mezzogiorno e Incentivo Neet) e per l'Apprendistato nelle sole aziende con meno di nove dipendenti.

La gestione delle festività ebraiche nei rapporti di lavoro

La legge n. 101 del giorno 8 marzo 1989 provvede a disciplinare i rapporti tra lo Stato Italiano e l'Unione delle Comunità Ebraico Italiane (UCEI); nell'ampia panoramica degli argomenti trattati dalla legge vi rientra la disciplina della fruizione del diritto al riposto sabbatico (Articolo 4), ed il funzionamento delle festività religiose ebraiche (Articolo 5).

Nel merito:

L'articolo 4 riconosce il diritto ai lavoratori ebrei di osservare il riposo sabbatico che si estende dalla mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un'ora dopo il tramonto del sabato. Ne consegue che i lavoratori dipendenti dello stato e di aziende private hanno diritto di fruire, su loro richiesta, del riposo sabbatico come riposo settimanale. In ogni altro caso le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario;

L'articolo 5 elenca le festività del calendario ebraico stabilendo che alla fruizione delle stesse si applicano le disposizioni di cui il riposo sabbatico di cui all'art. 4

- Capodanno (Rosh Hashanà), primo e secondo giorno;
- Vigilia e digiuno di espiazione (Kippur);
- Festa delle Capanne (Sukkot), primo, secondo, settimo e ottavo giorno;
- Festa della Legge (Simchat Torah);
- Pasqua (Pesach), vigilia, primo e secondo giorno, settimo e ottavo giorno;
- Pentecoste (Shavuoth), primo e secondo giorno;
- Digiuno del 9 di Av.

Entro il 30 giugno di ogni anno il calendario delle festività cadenti nell'anno solare successivo viene comunicato dall'Unione al Ministero dell'interno, il quale ne dispone la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. Per il 2019 l'elenco delle festività ebraiche è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.128 del 05/06/2018.

Le disposizioni contenute nella Legge 101/89 si applicano all'interezza della comunità ebraica presente sul territorio nazionale, in quanto l'UCEI, esplica la propria azione nel rappresentare gli ebrei d'Italia nei confronti delle istituzioni e delle autorità italiane ed estere.

Giorni detrazione fiscale

L'articolo 13 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi consente l'applicazione di una detrazione fiscale dall'imposta lorda se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di lavoro dipendente e assimilati indicati agli articoli 49 e 50, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a) dell'articolo 49, e comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l) dell'articolo 50.

La detrazione spettante è rapportata ai giorni compresi nel periodo di durata del rapporto di lavoro dell'anno che hanno dato diritto alla retribuzione assoggettata a ritenuta. Nel numero di giorni vanno considerati tutti i giorni di calendario compresi nel periodo con esclusione delle sole giornate per cui non spetta alcun reddito. Nella circolare n. 15 del 16/03/2007 l'Agenzia delle Entrate precisa che:

- In ogni caso, nessuna riduzione delle detrazioni va effettuata in caso di particolari modalità di articolazione dell'orario di lavoro (ad esempio, il part-time orizzontale, verticale o ciclico), né in caso di giornate di sciopero;
- Ai fini dell'attribuzione delle detrazioni in parola, l'anno deve essere sempre assunto come composto di 365 giorni, anche quando è bisestile;

In presenza di più redditi di lavoro dipendente, nel calcolare il numero dei giorni per i quali spettano le detrazioni, i giorni compresi in periodi contemporanei devono essere computati una sola volta.

Le detrazioni vengono applicate mensilmente nei cedolini paga ed il loro calcolo viene effettuato in base alle giornate di calendario del mese. Nelle aziende in cui si impiega il meccanismo del differimento temporale (calendario sfasato) l'eventuale differimento delle assenze che non danno diritto alla retribuzione non rileverà ai fini dell'attribuzione delle detrazioni. Bisognerà quindi considerare il mese in cui l'assenza si è verificata.

È opportuno ricordare inoltre che le giornate per cui spetta la detrazione d'imposta sono utili al calcolo del bonus Renzi.

Spese di adozione internazionale in dichiarazione dei redditi

L'articolo 10, comma 1, lett. I-bis), del Testo Unico delle Imposte sui Redditi consente ai genitori adottivi di dedurre il 50% delle spese sostenute per l'espletamento della procedura di adozione disciplinata dalle disposizioni contenute nel Capo I del Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184. L'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n.77/E del 28/05/2004 e con le circolari 17/E del 24/04/2015 e 7/E del 27/04/2018 ha fornito importanti precisazioni e chiarimenti in merito alla questione, nel corso di questo breve articolo tratteremo gli aspetti più rilevanti in riferimento alla ripartizione delle tra i coniugi.

Le spese, ammissibili alla deduzione, devono essere finalizzate all'adozione del minore, certificate dall'ente autorizzato e debitamente documentate dai coniugi. Possono essere dedotte tutte le spese che vanno dal conferimento dell'incarico all'ente autorizzato alla conclusione della procedura di adozione indipendentemente dall'esito finale della procedura stessa. Le spese sono dedotte dal reddito dei coniugi secondo il principio di cassa nella misura del 25% dell'intera spesa sostenuta. Diversamente è possibile ripartire la spesa in maniera differente, sulla base delle dichiarazioni rese dai coniugi all'ente autorizzato, che certifica la parte di spesa sostenuta da entrambi.

Esempio:

Spesa totale sostenuta dai coniugi nel 2017: 10.000 di cui 7.000 dal marito e 3.000 dalla moglie.

- Reddito certificato dal marito: 55.650 euro | Imposta netta 17.486,50 euro
- Reddito certificato dalla moglie: 24.337 euro | Imposta netta 4.827,83 euro | Bonus Renzi 798,24 euro

Il marito porterà in deduzione dal reddito nella dichiarazione 2018 redditi 2017 l'importo pari a 3.500 euro mentre la moglie porterà in deduzione l'importo di 1.500 euro.

- Risparmio marito: Imposta netta 1.452,68 euro
- Risparmio moglie: Imposta netta 472,65 euro | Bonus Renzi 161,76 euro
- Risparmio totale: 2.087,09 euro

Con una ripartizione pari al 25% della spesa totale tra entrambi i coniugi si sarebbe realizzato un risparmio pari a 1.986 euro, inferiore rispetto al precedente esempio.

Nel caso in cui uno dei coniugi sia fiscalmente a carico dell'altro, quest'ultimo potrà in deduzione il 50% dell'intera spesa sostenuta e certifica dall'ente.

Riferimenti normativi:

Risoluzione 28.5.2004 n. 77/E - Circolare 24.4.2015, n. 17/E - Circolare 27.4.2018, n. 7/E

Pagamento Retribuzioni – Obbligo di pagamento in modalità tracciabile dal 01/07/2018

Ancora pochi giorni ed entrerà definitivamente in vigore il disposto dei commi 911 – 914 di cui la legge di N. 205 del 27 dicembre 2017 (legge di stabilità 2018).

Secondo il testo della norma infatti non sarà più possibile dal 01/07/2018 corrispondere retribuzioni in contante direttamente al lavoratore, indipendentemente dalla tipologia di rapporti di lavoro instaurato. Ricadono nel nuovo obbligo di legge tutti i datori di lavoro del settore privato per tutte le tipologie di rapporti di lavoro subordinato di cui l'articolo 2094 del codice civile, vi rientrano anche i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (il lavoro autonomo occasionale) nonché i soci lavoratori di cooperative. Restano invece esclusi i rapporti di lavoro domestici ed il pubblico impiego.

Tra le conseguenze, la più evidente, è la definitiva abolizione quale strumento di certificazione dell'avvenuto pagamento della retribuzione della "firma della busta paga". Una conseguenza che può sembrare banale, ma che di fatto incide moltissimo sulle modalità con cui i datori di lavoro ed i committenti potranno dimostrare l'adempimento della principale obbligazione datoriale: il pagamento della retribuzione.

Gli unici mezzi di pagamento (tracciabili) ammessi saranno:

- Bonifico Bancario o Postale.
 - Pagamento in contanti presso uno sportello bancario/postale dove il datore di lavoro o committente abbia un conto.
 - Assegno intestato al lavoratore o in caso di comprovato impedimento, intestato ad un suo delegato.
- Multe salate per chi non rispetterà il nuovo precetto legislativo, è prevista infatti per le aziende che trasgrediranno la norma una sanzione pecuniaria che andrà da un massimo di € 1000,00 ad un massimo di € 5000,00.

In conseguenza del nuovo sistema di pagamento, dal 01/07/2018 non sarà più possibile erogare in contante neppure gli anticipi di stipendio, anch'essi da corrispondere con mezzi di pagamento tracciati. Stando al testo legislativo, non sembrano rientrare nel perimetro dell'obbligo gli anticipi spese corrisposti in occasione di missioni. La deduzione sovviene in quanto la legge parla di retribuzioni, mentre invece, gli anticipi spese corrisposti per finanziare spese di viaggio, vitto o alloggio, non rientrano in questa fattispecie.

Lavoratore svantaggiato: verifica sul portale Anpal

Dall'8 giugno scorso è possibile verificare sul sito Anpal se un determinato soggetto rientra nella definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi della normativa europea, condizione essenziale per usufruire di una serie di agevolazioni contributive.

Il Regolamento UE n. 651/2014 all'articolo 2 n. 4 declina una serie di condizioni al verificarsi delle quali il lavoratore può ritenersi "svantaggiato". Tra queste, alla lettera a), c'è l'assenza di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Sul punto è intervenuto il Ministero del Lavoro con Decreto del 17 ottobre 2017, il quale ha chiarito che possono ricomprendersi nella definizione di cui alla lettera a) coloro che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- Negli ultimi sei mesi non sono stati parte di un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi;
- Negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata da cui sia derivato un reddito annuo di importo pari o inferiore alla soglia per cui non scatta imposizione Irpef

per effetto delle detrazioni fiscali (8.000 euro per i rapporti di co.co.co o 4.800 euro per i lavoratori autonomi).

L'assenza di un impiego da almeno sei mesi è condizione essenziale per fruire dell'incentivo riconosciuto dalla L. 205/2017 ai datori che assumono a tempo indeterminato lavoratori con 35 o più anni di età, nelle sole Regioni Abruzzo, Molise, Sardegna, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia (c.d. bonus Sud). L'agevolazione consiste nell'esonero totale dei contributi Inps carico azienda per 12 mesi, con un tetto annuo di euro 8.060.

Non solo, il requisito in parola è richiesto anche per godere dell'incentivo riconosciuto dalla L. 92/2012 ai datori di lavoro che assumono (o trasformano) a tempo indeterminato o a termine:

- Donne di qualsiasi età residenti in aree svantaggiate;
- Donne di qualsiasi età ovunque residenti ma occupate in una professione o settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere.

Il beneficio consiste nella riduzione del 50% dei contributi conto azienda (oltre ai premi Inail) per un periodo di 18 mesi (in caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato) o 12 mesi (a fronte di un rapporto a termine).

All'applicativo Anpal possono accedere (previa registrazione) Centri per l'Impiego, operatori iscritti all'albo informatico delle agenzie per il lavoro, soggetti iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, nonché i cittadini stessi. Una volta accreditatosi l'utente potrà inserire il codice fiscale del lavoratore e ottenere una risposta in merito alla sussistenza o meno del requisito della mancanza di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

L

a nuova funzionalità, che non sostituisce il servizio messo a disposizione dall'Inps per l'incentivo strutturale assunzione giovani, utilizza il database delle comunicazioni obbligatorie trasmesse dai Centri per l'Impiego con la conseguenza che non contiene i dati relativi alle assunzioni effettuate prima del 2008 (anno di esordio delle comunicazioni telematiche), né quelli afferenti i rapporti di lavoro autonomo.

Gli articoli del presente numero sono stati sviluppati da:

- Gianfranco Nobis
- Raffaele Morra
- Paolo Ballanti

Per informazioni sulla presente Newsletter potete scriverci tramite i profili LinkedIn e Twitter.

Se avete bisogno di consultare tutti i numeri della nostra newsletter potete consultare la sezione dedicata del sito al presente link <http://www.focus-lavoro.it/news-letter/>

Grazie a tutti e buona lettura dal team di Focus-Lavoro

Focus-lavoro è un sito d'informazione aperto che tratta temi riguardanti il mondo dell'amministrazione del personale e più in generale dell'attività di Payroll. Focus-Lavoro nasce grazie all'ideazione e all'intraprendenza di Raffaele Morra e Gianfranco Nobis. Tutti i contenuti, i post, sono il frutto dell'attività di studio effettuata dagli autori di Focus Lavoro.