

Gentile cliente,
ringraziando dell'attenzione e della fiducia, riteniamo opportuno ricordare alcune novità in materia fiscale e del lavoro in forma *necessariamente sintetica e semplificata*, che potrebbero essere di interesse, restando a disposizione per ogni ulteriore approfondimento.

NOVITA' FISCALI

LA COMPENSAZIONE DEI CREDITI COMMERCIALI CON SOMME ISCRITTE A RUOLO

Dallo scorso 2.7.2012 le imprese / lavoratori autonomi possono **compensare le somme iscritte a ruolo utilizzando i crediti** vantati:

- per **somministrazioni, forniture e appalti**;
- nei confronti delle **Regioni, Enti locali ed Enti del SSN**;
- **non prescritti, certi, liquidi ed esigibili**.

A tal fine è **necessario che il creditore acquisisca dal debitore un'apposita certificazione** attestante l'ammontare del credito e la relativa certezza, liquidità ed esigibilità.



Oltre alla compensazione, è altresì consentita **la cessione dei predetti crediti ad una banca / intermediario finanziario**.

Va evidenziato che rientrano tra gli **Enti del SSN** nei cui confronti i soggetti che effettuano somministrazioni / prestazioni / appalti possono vantare crediti compensabili:

- le aziende sanitarie locali (ASL);
- le aziende ospedaliere;
- gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, pubblici, anche se trasformati in fondazioni;
- le aziende ospedaliere universitarie integrate con il SSN;
- gli istituti zooprofilattici di cui al D.Lgs. n. 270/93, ossia che svolgono attività di ricerca scientifica sperimentale veterinaria e di accertamento dello stato sanitario degli animali e di salubrità dei prodotti di origine animale.

1.1. SOMME ISCRITTE A RUOLO COMPENSABILI

I crediti vantati nei confronti dei predetti soggetti sono utilizzabili per la **compensazione delle somme dovute** per cartelle di pagamento ed atti:

- di cui agli artt. 29 e 30, DL n. 78/2010, ossia **cartelle di pagamento, accertamenti esecutivi** nonché **atti di addebito dell'INPS**;
- **notificati entro il 30.4.2012**;
- relativi a:
 - **tributi erariali, regionali e locali**;
 - **contributi assistenziali e previdenziali**;
 - **premi INAIL**;
 - **altre entrate** spettanti all'Amministrazione che ha rilasciato la predetta certificazione.



Sono compensabili anche gli **oneri accessori**, gli **aggi** e le **spese** a favore dell'Agente della riscossione nonché le imposte relative ad accertamenti esecutivi.

1.2. MODALITÀ DI COMPENSAZIONE

Per poter accedere alla compensazione, l'impresa / lavoratore autonomo deve innanzitutto **presentare** all'Agente della riscossione **la certificazione** rilasciata dalla Regione / Ente debitore.

L'Agente della riscossione:

- **trattiene l'originale della certificazione e rilascia una copia** della stessa **al creditore**;
- **entro 3 giorni** lavorativi **verifica l'esistenza e la validità della certificazione**, mediante specifica richiesta all'Amministrazione debitrice. Quest'ultima, **entro 10 giorni, comunica l'esito della verifica** all'Agente della riscossione che provvede ad informare il soggetto titolare del credito "commerciale".

In caso di **esito positivo**, il creditore ritira presso l'Agente della riscossione l'attestazione dell'avvenuta compensazione.



Il credito "commerciale" **residuo** dopo la compensazione con le somme iscritte a ruolo **può essere utilizzato** esclusivamente se la **copia della certificazione è accompagnata dell'attestazione dell'avvenuta compensazione**;

- **entro 5 giorni** lavorativi **successivi, comunica l'avvenuta compensazione** sia all'Ente debitore che a quello impositore;
- comunica al MEF, entro il giorno 10 di ogni mese, le compensazioni effettuate.

Va evidenziato che, l'art. 13-bis, DL n. 52/2012, in vigore dallo scorso 7.7.2012, ha **esteso la compensazione anche ai crediti** vantati nei confronti dello **Stato** e degli **Enti pubblici nazionali**.

1.3. CERTIFICAZIONE DEI CREDITI

Il creditore deve acquisire dall'Ente nei cui confronti vanta il credito un'**apposita certificazione**:

- ai fini della **compensazione** dello stesso con le somme iscritte a ruolo;
- per poter **cedere il credito**, pro soluto o pro solvendo, **ad una banca o un intermediario** finanziario ovvero ottenere un'**anticipazione** dello stesso. Con la certificazione l'Amministrazione debitrice accetta preventivamente la possibilità che il credito venga ceduto.

Per effetto del DL n. 52/2012, la certificazione:

- può essere utilizzata **anche ai fini dell'ammissione alla garanzia** del Fondo di garanzia ex art. 2, comma 100, Legge n. 662/96;
- **consente il rilascio immediato del DURC**, purchè l'importo dei crediti vantati nei confronti della Pubblica Amministrazione sia di ammontare almeno pari agli oneri contributivi accertati e non ancora versati. Tale disposizione sarà operativa soltanto a seguito dell'emanazione, da parte del MEF, di un apposito Decreto attuativo.

NUOVO MODELLO ESONERO USO CONTANTE TURISTI EXTRA UE

È stato pubblicato sul sito Internet dell'Agenzia delle Entrate il Provvedimento che aggiorna il modello di comunicazione preventiva utilizzabile dai soggetti (commercianti al minuto, alberghi, ristoranti, ecc.) che intendono fruire del maggior limite all'uso del contante (€ 15.000) previsto per gli acquisti effettuati in Italia da parte di persone fisiche di cittadinanza diversa da quella italiana, comunitaria ovvero di uno Stato appartenente allo SEE, non residenti in Italia.

Il modello contiene un nuovo campo destinato all'indicazione del c/c intestato al cedente / prestatore utilizzato per il versamento del denaro contante incassato.

INTERESSI DI MORA AUTOMATICI SECONDO SEMESTRE 2012

È stato pubblicato sulla G.U. 13.7.2012, n. 162 il Comunicato del Ministero dell'Economia e delle

Finanze con il quale sono individuati i tassi di interesse applicabili ai ritardati pagamenti nel periodo 1.7 – 31.12.2012:

- 8% (1% + maggiorazione del 7%) per la vendita dei prodotti in genere;
- 10% (1% + maggiorazione del 9%) per la vendita di alimenti deteriorabili.

ACCERTAMENTO BANCARIO SUL C/C DEL SOCIO

È legittimo l'accertamento per utili extra-contabili effettuato dall'Ufficio, nei confronti di un socio di una società di capitali, sulla base dei dati raccolti dai c/c intestati ai familiari dello stesso, senza necessità di provare l'interposizione fittizia. (Sentenza Corte Cassazione 20.7.2012 n. 12624)

NOVITA' LAVORO

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Contratto a termine “acausale”

In merito all'introduzione della possibilità, per il datore di lavoro, di:

- non giustificare mediante una ragione di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo,
- l'apposizione del termine al primo rapporto a tempo determinato,
- di durata non superiore a 12 mesi,
- concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione,

introdotta dall'art. 1, comma 9 della Legge n. 92/2012, il Ministero chiarisce innanzitutto un aspetto forse sottovalutato della norma, legato alla corretta interpretazione delle diciture “*primo rapporto a tempo determinato*” e “*per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione*”, contenute nel nuovo comma 1-bis dell'articolo 1 del D.Lgs n. 368/2001.

Nel particolare, tali espressioni si devono intendere nel senso che la deroga al cd. “causalone” è consentita “**una e una sola volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto a tempo determinato**”. Ciò significa che il contratto acausale è escluso:

- **quando** si è già verificato un **primo rapporto** tra le parti (datore di lavoro e lavoratore);
- **indipendentemente dalla mansione svolta** dal lavoratore nel rapporto precedente.

Il Welfare, infatti, afferma chiaramente:

“In altre parole, il causalone sarebbe quindi richiesto nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata.”

Si ricorda che la possibilità del contratto acausale, infatti, è consentita **anche** nel caso in cui il lavoratore sia assunto mediante contratto di **somministrazione di lavoro**.

A motivazione di tale presa di posizione, il Ministero sostiene che la **ratio** sottostante l'introduzione del “contratto acausale” è da ricercarsi nella volontà di permettere al datore di lavoro di “**verificare**” nel contesto lavorativo specifico le **attitudini** e le **capacità professionali del lavoratore**. Tale finalità, pertanto, non si può ritenere applicabile anche a rapporti di lavoro a termine le cui parti abbiano già intrattenuto rapporti di lavoro subordinato tra di loro, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Inoltre, il Ministero precisa che la **durata massima del rapporto acausale** (12 mesi) **non è “frazionabile” in più rapporti**.

Infine, dopo aver ricordato che il **contratto acausale**, indipendentemente dalla sua durata (non superiore a 12 mesi), **non può essere in nessun caso oggetto di proroga**, viene precisato che anche in relazione a tale contratto **trova applicazione** la disciplina di cui all'articolo 5, comma 2 del D.Lgs n. 368/2001, così come modificata dalla Legge n. 92/2012, concernente il cd. **periodo di**

ultrattività del contratto (prosecuzione di 30 o 50 giorni, a seconda che il contratto avesse o meno durata superiore a 6 mesi, con pagamento delle maggiorazioni relative, senza per questo comportare la trasformazione a tempo indeterminato).

In merito alla possibilità che la contrattazione collettiva possa prevedere, in via alternativa alla disciplina dettata dalle legge, l'applicazione del contratto acausale nell'ipotesi dei processi organizzativi previsti dall'articolo 5, comma 3 del D.Lgs n. 368/2001, il Ministero precisa che tale **facoltà attiene alla contrattazione collettiva nazionale e solo in via delegata alla contrattazione collettiva** propria dei **livelli decentrati**.

Quanto sopra in deroga alla previsione dell'articolo 8 del DL n. 138/2011, che invece aveva stabilito che la contrattazione collettiva, anche aziendale, poteva introdurre discipline derogatorie alle previsioni di legge e dei CCNL in determinate materie. Di conseguenza, chiarisce il Ministero, *"... si ritiene pertanto esclusa la possibilità, da parte della contrattazione collettiva decentrata, di introdurre una disciplina diversa da quella già prevista dal Legislatore se non espressamente delegata a livello interconfederale o di categoria."*

Periodo massimo di occupazione di 36 mesi

Il secondo aspetto trattato dal Ministero in relazione alla disciplina del contratto a tempo determinato attiene al computo dei 36 mesi quale periodo massimo di occupazione con contratti a tempo determinato, stabilito dall'articolo 5, comma 4-bis del D.Lgs n. 368/2001 e modificato dalla Riforma del lavoro.

In merito il Ministero ricorda che la Legge n. 92/2012 ha modificato il comma in questione aggiungendo al primo periodo la seguente dicitura:

"ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1 bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [...]".

Con tale norma il Legislatore ha voluto far sì che:

- nel computo dei 36 mesi di occupazione mediante contratto a tempo determinato,
- superati i quali il contratto è considerato a tempo indeterminato,
- si tenga conto anche di eventuali periodi svolti dal lavoratore, presso il medesimo datore di lavoro e per mansioni equivalenti, mediante **contratto di somministrazione**.

Il Ministero, a riguardo, precisa che **nel computo dei 36 mesi** devono essere computati i **periodi di lavoro** svolti in somministrazione **in forza a contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a decorrere dal 18 luglio 2012**.

Di conseguenza, i **periodi di lavoro effettuati** a partire **dal 18 luglio 2012, in forza ad un contratto di somministrazione di lavoro stipulato prima di tale data, non devono essere computati nei 36 mesi**.

In ultimo, il Ministero ricorda che il limite di 36 mesi previsto per i contratti a tempo determinato rappresenta un vincolo al ricorso a quest'ultima tipologia e non all'utilizzo esclusivo del contratto di somministrazione di lavoro.

LAVORO INTERMITTENTE

Campo di applicazione

Il Ministero, innanzitutto, individua il nuovo campo di applicazione della fattispecie in oggetto, fornendo alcuni importanti chiarimenti.

Con riferimento al **requisito soggettivo dell'età del lavoratore**, il Welfare chiarisce che per poter stipulare il contratto di lavoro intermittente, il lavoratore:

- **non deve aver compiuto 24 anni**. In tal caso, il contratto è sottoscrivibile fino a 23 anni e 364 giorni e le prestazioni possono essere rese fino al giorno antecedente il compimento del 25° anno di età, ovvero

- **deve avere almeno 55 anni** (in tal caso il prestatore può essere anche pensionato).

Circa il **requisito oggettivo** dei “**periodi predeterminati**”, il Ministero conferma che:

- da una parte, l’abrogazione dell’articolo 37 e del relativo rimando presente nell’articolo 34, hanno eliminato i periodi predeterminati individuati *ex lege*, ma
- dall’altra, la contrattazione collettiva potrà prevedere precisi periodi di tempo ricorrendo i quali sarà sempre consentita la stipula del contratto, che potranno essere anche analoghi a quelli previsti dall’abrogato articolo 37 del D.Lgs n. 276/2003 (fine settimana, vacanze estive, natalizie o pasquali).

In merito all’ultimo **requisito oggettivo** che demanda alla **contrattazione collettiva** l’individuazione delle attività/mansioni per le quali il ricorso al lavoro intermittente è lecito, il Ministero ricorda che, nelle more dell’intervento della contrattazione collettiva, le occupazioni individuate dal DM 23 ottobre 2004 (cioè le attività indicate nell’Allegato al RD n. 2657/1923), consentono la stipula del contratto di lavoro intermittente. A riguardo, inoltre, il Ministero conferma le indicazioni già fornite circa la corretta applicazione del RD n. 2657/1923.

Clausola di salvaguardia

Il Ministero del Lavoro, nella Circolare n. 18/2012 aveva affermato che:

- ... *“a far data dal 18 luglio 2012 non è anzitutto possibile sottoscrivere contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina; ciò vale in particolare in relazione alla possibilità di stipula del contratto con soggetti dai 24 anni ai 55”;*
- ... *“sin da subito, non è poi possibile imputare la chiamata del lavoratore intermittente alle causali di cui all’art. 37 del D.Lgs n. 276/2003 (i c.d. periodi predeterminati), in quanto abrogato”.*

Successivamente il Ministero, con la Circolare n. 20/2012 è intervenuto nuovamente su tali aspetti, specificando, contrariamente a quanto sostenuto inizialmente, che:

- **tutti i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012,**
- sia in forza ai “vecchi” requisiti soggettivi (l’età anagrafica del lavoratore),
- che sulla base dei “vecchi” requisiti oggettivi dei “periodi predeterminati”,
- potranno **continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 (compreso) secondo le previgenti causali.**

Indennità di disponibilità

Nella Circolare n. 20/2012, il Ministero chiarisce che con l’**abrogazione** dell’**articolo 37** del D.Lgs n. 276/2003

- **a partire dal 18 luglio 2012,**
- **sia per i contratti “vecchi” che “nuovi”,** stipulati prima o dal 18 luglio 2012 sulla base del requisito dei cd. “**periodi predeterminati**”,
- nell’eventualità che sia stata concordata l’**indennità di disponibilità,**
- la stessa va **ricondata** alla **disciplina generale** di cui all’**articolo 36** della **Legge Biagi** e, pertanto, va corrisposta per i **periodi in cui non si sia verificata la chiamata da parte del datore di lavoro.**

Violazione dei requisiti

Il Ministero, in relazione all’eventualità che si verifichi l’**impiego** di lavoratori **in violazione** del **requisito** soggettivo dell’età, precisa che tale violazione determinerà la “**trasformazione**” del rapporto in un rapporto di **lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.**

A riguardo, si ritiene che la trasformazione operi anche negli altri casi di utilizzo del lavoratore intermittente al di fuori dei requisiti, oggettivi o soggettivi, che hanno consentito la stipula del contratto di lavoro intermittente.

Comunicazione obbligatoria prima dell'inizio dell'attività lavorativa

Il Ministero chiarisce innanzitutto che la finalità dell'introduzione della comunicazione obbligatoria preventiva rispetto all'inizio della prestazione lavorativa è da ricercarsi nella volontà di **“scongurare possibili fenomeni distorsivi nell'utilizzo dell'istituto”**.

Partendo da tale presupposto, dopo aver analizzato la norma (art. 1, comma 21, lett. b) della Legge n. 92/2012) e aver ribadito la prossima emanazione di un decreto nel quale verranno individuate le *“modalità applicative”* ed eventuali ulteriori modalità di comunicazione, il Ministero chiarisce che:

- in attesa dell'emanazione di detto decreto, l'**adempimento va comunque effettuato con gli strumenti ad oggi disponibili** (posta elettronica, anche non certificata, e fax - (sono in corso di predisposizione le istruzioni operative per inviare gli SMS);
- la **comunicazione** va fatta **“senza particolari formalità”**;
- la **comunicazione** deve contenere i **dati identificativi del lavoratore** e **“il giorno o i giorni in cui lo stesso è occupato nell'ambito di un periodo non superiore a 30 giorni dalla comunicazione stessa”**;
- **non è necessario indicare l'orario** che il lavoratore svolgerà nell'ambito della singola giornata lavorativa;
- la comunicazione potrà riguardare anche più lavoratori;
- la comunicazione potrà essere effettuata anche nello stesso giorno dell'inizio della prestazione lavorativa, **“purché antecedentemente all'effettivo impiego”**.

La comunicazione va fatta sia in relazione ai contratti instaurati prima del 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della Legge n. 92/2012, che per i contratti stipulati a partire da detta data.

A riguardo, si sottolinea quanto segue:

- non è al momento previsto un modello standard per l'effettuazione della comunicazione e, pertanto, si ritiene che il datore di lavoro possa utilizzare un formato qualunque, ferma restando l'indicazione dei dati richiesti e salvo il caso in cui la DTL competente per territorio abbia previsto un modello specifico;
- la dicitura *“ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni”* va intesa nel senso che *“i 30 giorni possano essere considerati quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore, e non più come arco temporale massimo all'interno del quale individuare periodi di attività dello stesso”* (Circolare n. 20/2012).

Esempio

Il Ministero pone i seguenti esempi:

1. lavoratore (*cognome nome*): 15 agosto, 20 agosto, 12 settembre, 30 settembre, 4 ottobre, 5 novembre, 25 dicembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 7);
2. lavoratore (*cognome nome*): dal 1° agosto al 14 agosto (per un totale di giorni lavorativi pari a 12 più due giorni di riposo);
3. lavoratore (*cognome nome*): dal 1° al 5 agosto, dal 1° al 5 settembre, dal 1° al 5 ottobre, dal 1° al 5 dicembre, dal 1° al 5 gennaio 2013, dal 1° al 5 febbraio 2013 (per un totale di giorni lavorativi pari a 30);
4. lavoratore 1, lavoratore 2, lavoratore 3 dal 1° al 15 agosto, dal 1° al 15 settembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 26 più 4 giorni di riposo); lavoratore 4, lavoratore 5, lavoratore 6 dal 1° al 15 ottobre e dal 1° al 15 novembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 26 più 4 giorni di riposo).

Modifiche o annullamento

Qualora il lavoratore non si presenti al lavoro in una giornata indicata nella comunicazione preventiva, il datore di lavoro, **entro le 48 ore successive** al giorno in cui la prestazione doveva essere resa, può provvedere ad inviare una **comunicazione di rettifica**, annullando così la precedente.

In assenza di modifica o annullamento della comunicazione inoltrata, **“è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva”**.

La chiamata del lavoratore in **giorni non coincidenti** con quelli comunicati, anche solo in caso di diversa collocazione temporale degli stessi e non solo, quindi, in caso di un numero maggiore o minore di giorni effettivamente lavorati, comporterà:

- il riconoscimento del rapporto come “lavoro nero” e la trasformazione a tempo indeterminato full-time;
- l'**applicazione della sanzione per mancata comunicazione** preventiva, prevista dall'articolo 35, comma 3-bis del D.Lgs n. 276/2003.

L'OBBLIGO DI CONVALIDA DELLE DIMISSIONI

La Riforma del lavoro (articolo 4, commi da 17 a 23 della Legge n. 92/2012) ha introdotto, **dal 18 luglio 2012**, l'obbligo di convalida:

- delle **dimissioni della lavoratrice o del lavoratore** e
- della **risoluzione consensuale del rapporto**

per la generalità dei rapporti di lavoro.

Più precisamente, il meccanismo introdotto dal Legislatore prevede che le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto presentate a partire dal 18 luglio 2012, siano **“sospensivamente condizionate”**:

- alla **convalida delle stesse presso la DTL competente** (ovvero presso i Centri per l'impiego o altre sedi individuate dalla contrattazione collettiva) o, in alternativa
- alla sottoscrizione di una **dichiarazione apposta in calce** alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Il Ministero precisa, al riguardo, che:

- la convalida presso le DTL **non prevede particolari formalità istruttorie**, in quanto i funzionari si limiteranno a constatare la genuina manifestazione di volontà del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro;
- non è necessario procedere alla convalida in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di **procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale** (ad es. ex artt. 410, 411 e 420 c.p.c.).

La Legge n. 92/2012 stabilisce, inoltre, che il rapporto di lavoro **si intende risolto**, per il verificarsi della condizione sospensiva, se:

- **entro 7 giorni di calendario** dalla ricezione, il lavoratore o la lavoratrice non aderiscono all'invito del datore di lavoro a presentarsi presso i Servizi ispettivi per la convalida o ad apporre la suddetta sottoscrizione;
- la lavoratrice o il lavoratore non effettuano, nei predetti 7 giorni (che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso) la **revoca** delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

Nella circolare in esame viene precisato che, sebbene la legge non imponga che la **revoca** venga effettuata in forma scritta, è necessario che quest'ultima **venga comunque formalizzata** al fine di evitare dubbi sull'effettiva volontà della lavoratrice o del lavoratore e quindi possibili contenziosi.

Vi ringraziano e restiamo a disposizione per ogni chiarimento

*Studio Bergamini Associati
commercialisti e consulenti del lavoro*