

dataprime NEWS

n° 35

03 OTTOBRE 2022

 Wolters Kluwer



FISCO LAVORO CONTABILITÀ FINANZIAMENTI IMPRESA BILANCIO

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



www.dataprime.it

in questo numero

FISCO

AUTOVETTURE PER PROFESSIONISTI: ACQUISTO O LEASING?

LAVORO

OBBLIGHI INFORMATIVI: ON LINE LE INFORMAZIONI DEL MINISTERO DEL LAVORO SUI CONTRATTI COLLETTIVI

ASSUMERE LAVORATORI PER MANTENERE L'INCREMENTO OCCUPAZIONALE: QUANTO CONVIENE

IN PENSIONE CON 15 (O 5) ANNI DI CONTRIBUTI: QUANDO È ANCORA POSSIBILE

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: COSA STA ACCADENDO IN CASSAZIONE?



sommario

AUTOVETTURE PER PROFESSIONISTI: ACQUISTO O LEASING?

Roberto Fanelli - Docente di diritto tributario d'impresa presso UniMarconi Roma e Revisore legale

Per l'utilizzo di autoveicoli utilizzati nell'ambito dell'attività professionale si può ricorrere all'acquisto diretto, con o senza finanziamento, oppure all'acquisizione in leasing o al noleggio a lungo termine. Ai fini del calcolo di convenienza occorre tenere presente che le norme restrittive previste in materia rendono le diverse ipotesi non troppo diverse tra loro. In particolare, tra l'acquisizione del bene in proprietà e la locazione finanziaria, tenendo conto che in entrambi i casi il bene diventa o può diventare di proprietà del professionista, quale soluzione garantisce il maggiore risparmio?

Persone fisiche o associazioni professionali che producono redditi di lavoro autonomo derivanti dall'esercizio di (arti e) professioni. Il reddito derivante dall'esercizio di arti e professioni è costituito dalla differenza tra l'ammontare dei compensi in denaro o in natura percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di partecipazione agli utili, e quello delle spese sostenute nel periodo stesso nell'esercizio dell'arte o della professione (art. 54, comma 1, TUIR).

Le spese e gli altri componenti negativi relativi ai mezzi di trasporto a motore, utilizzati nell'esercizio di arti e professioni, sono deducibili nella misura del 20% relativamente alle autovetture e autocaravan, ai ciclomotori e motocicli (art. 164, comma 1, lettera b, TUIR).

Il limite del 20% riguarda sia il costo di acquisizione del veicolo (acquisto, leasing, noleggio) sia le spese di impiego (carburante, pedaggio, assicurazione etc.).

Nel caso di esercizio di arti e professioni in forma individuale, la deducibilità è ammessa, nella misura del 20%, limitatamente a un solo veicolo; se l'attività è svolta da società semplici e da associazioni di cui all'art. 5 TUIR, la deducibilità è consentita soltanto per un veicolo per ogni socio o associato.

Inoltre, la legge prevede un tetto al costo di acquisizione (comprensivo degli oneri accessori di diretta imputazione quali, ad esempio, l'IVA indetraibile e la tassa di immatricolazione), pari a:

- a) 18.075,99 euro per le autovetture e gli autocaravan,
- b) 4.131,66 euro per i motocicli;
- c) 2.065,83 euro per i ciclomotori.

In caso di beni utilizzati in locazione finanziaria, non si tiene conto dell'ammontare dei canoni proporzionalmente corrispondente al costo di detti veicoli che eccede i limiti indicati.

Esiste, quindi, un doppio limite di deducibilità:

- percentuale (20%)
- di valore.

Definizioni

Veicolo	Definizione	Riferimenti normativi (D.lgs. n. 285/1992)
Autovetture	Veicoli destinati al trasporto di persone, aventi al massimo nove posti, compreso quello del conducente	art. 54, comma 1, lettera a)
Autocaravan	Veicoli aventi una speciale carrozzeria ed attrezzati permanentemente per essere adibiti al trasporto e all'alloggio di sette persone al massimo compreso il conducente	art. 54, comma 1, lettera m)
Motocicli	Veicoli a due ruote destinati al trasporto di persone, in numero non superiore a due compreso il conducente	art. 53, comma 1, lettera a)
Ciclomotori	Veicoli a motore a due o tre ruote con motore di cilindrata non superiore a 50 cc. e capacità di sviluppare una velocità fino a 45 km/h	art. 52, comma 1

Deducibilità

Veicolo	% di deducibilità	Valore massimo
Autovetture	20%	18.075,99
Autocaravan	20%	18.075,99
Motocicli	20%	4.131,66
Ciclomotori	20%	2.065,83

I mezzi di trasporto possono essere acquisiti:

- a) in proprietà;
- b) in leasing;
- c) in locazione o in noleggio a lungo termine.

Ai fini delle imposte sui redditi, cosa emerge dal raffronto tra l'acquisizione del bene in proprietà e la locazione finanziaria?

Acquisizione in proprietà

Per i beni strumentali per l'esercizio dell'arte o della professione sono ammesse in deduzione quote annuali di ammortamento non superiori a quelle risultanti dall'applicazione al costo dei beni dei coefficienti stabiliti, per categorie di beni omogenei, con D.M. 31 dicembre 1988 del Ministro dell'Economia e delle finanze.

Tale decreto prevede che per l'ammortamento dei beni materiali strumentali utilizzati per l'esercizio di arti e professioni si applicano gli stessi coefficienti di ammortamento previsti per i medesimi beni di corrispondenti o similari attività esercitate in forma di impresa.

Per l'ammortamento di "autovetture, motoveicoli e simili" il citato D.M. 31 dicembre 1988 prevede sempre il coefficiente del 25%.

Ai fini IVA, l'imposta relativa all'acquisto o all'importazione di veicoli stradali a motore è ammessa in detrazione nella misura del 40% se tali veicoli non sono utilizzati esclusivamente nell'esercizio dell'arte o della professione, sempreché non siano previsti

maggiori limiti in relazione all'effettuazione di operazioni esenti (per esempio, medici).

Attenzione

Per veicoli stradali a motore si intendono tutti i veicoli a motore normalmente adibiti al trasporto stradale di persone il cui numero di posti a sedere, escluso quello del conducente, non è superiore a otto. Nessuna detrazione è prevista per i motocicli per uso privato con motore di cilindrata superiore a 350 cc. (art. 19-bis1, comma 1, lettera c, D.P.R. n. 633/1972)

Esempio

Nell'ipotesi di acquisto di un'autovettura da parte di un professionista, del costo di 30.000 euro (comprensivo dell'IVA indetraibile al 60% e dei costi accessori), si avrà la seguente situazione:

- importo massimo deducibile: 20% di 18.075,99 = 3.615,19
 - ammortamento annuo: 25% di 3.615,19 = 903,80 (costo deducibile).
- Qualora l'autovettura avesse un costo di 15.000 euro, l'importo massimo deducibile sarebbe pari a 3.000 euro (15.000 x 20%).

Nota bene

L'IVA relativa all'acquisto o all'importazione di veicoli stradali a motore e dei relativi componenti e ricambi è ammessa in detrazione nella misura del 40% se tali veicoli non sono utilizzati esclusivamente nell'esercizio dell'impresa, dell'arte o della professione (per i motocicli di cilindrata superiore a 350 cc., l'IVA è sempre indetraibile).

Ai fini IRAP, per gli esercenti arti e professioni la base imponibile è determinata dalla differenza tra l'ammontare dei compensi percepiti e l'ammontare dei costi sostenuti inerenti alla attività esercitata, compreso l'ammortamento dei beni materiali e immateriali, esclusi gli interessi passivi e le spese per il personale dipendente (art. 8, D.Lgs. n. 446/1997).

I compensi, i costi e gli altri componenti si assumono così come rilevanti ai fini della dichiarazione dei redditi.

A decorrere dal 2022 l'IRAP non è dovuta dalle persone fisiche esercenti attività commerciali ed esercenti arti e professioni (art. 1, comma 8, legge n. 234/2021).

Acquisizione in leasing

Il contratto di leasing (locazione finanziaria) è un utile strumento per il professionista che intende effettuare investimenti, potendo diluire nel tempo l'esborso finanziario.

La deduzione dei canoni di locazione finanziaria di beni strumentali per l'esercizio dell'arte o della professione è ammessa, in via generale, per un periodo non inferiore alla metà del periodo di ammortamento corrispondente al coefficiente stabilito nel citato decreto 31 dicembre 1988.

Tuttavia, per i soli beni di cui all'art. 164, comma 1, lettera b), TUIR (ossia le autovetture, motocicli e ciclomotori), in deroga al criterio generale della metà del coefficiente di ammortamento, "la deducibilità dei canoni di locazione finanziaria è ammessa per un periodo non inferiore al periodo di ammortamento corrispondente al coefficiente" ministeriale (art. 54, comma 2, TUIR).

Pertanto, ai fini della deducibilità dei canoni, il contratto deve prevedere una durata di almeno 4 anni (essendo di 4 anni il periodo di ammortamento di autovetture, motocicli e ciclomotori). Per

i beni acquisiti in leasing, inoltre, non si tiene conto dell'ammontare dei canoni proporzionalmente corrispondente al costo di detti veicoli che eccede i limiti sopra indicati.

Pertanto, i canoni fiscalmente deducibili dovranno essere proporzionati al costo deducibile dell'autovettura rispetto al costo totale secondo la seguente formula:

$$\frac{18.075,99 \text{ euro}}{\text{(costo sostenuto dal concedente + IVA indetraibile per l'utilizzatore formante costo)}}$$

Esempio

Viene acquisita in leasing un'autovettura che per l'impresa di leasing ha un costo di 25.000 euro più IVA (5.550 euro).

Per l'utilizzatore l'IVA è indetraibile per il 60% (3.300).

Costo del bene più IVA indetraibile: 28.300

Percentuale di deducibilità dei canoni: $18.075,99/28.300 \times 100 = 63,87\%$ Supponendo un canone mensile (comprensivo dell'IVA indetraibile e dei costi accessori) pari a 600 euro, si avrà:

$$- 600 \times 63,87\% = 383,22$$

$$- 383,22 \times 20\% = 76,64.$$

Anche per i professionisti, in deroga al principio di cassa, i canoni di locazione finanziaria dei beni strumentali sono deducibili nel periodo d'imposta in cui maturano.

Ai fini IRAP, per gli esercenti arti e professioni la base imponibile è determinata dalla differenza tra l'ammontare dei compensi percepiti e l'ammontare dei costi sostenuti inerenti alla attività esercitata, compreso l'ammortamento dei beni materiali e immateriali, esclusi gli interessi passivi e le spese per il personale dipendente (art. 8 del D.Lgs. n. 446/1997). Pertanto, anche gli interessi passivi impliciti sui canoni di leasing sono non deducibili ai fini IRAP. Come già detto, i compensi, i costi e gli altri componenti si assumono così come rilevanti ai fini della dichiarazione dei redditi.

Per quanto riguarda l'IVA, valgono le stesse disposizioni previste per l'acquisto del bene. La deduzione delle quote di ammortamento e dei canoni di leasing avviene in sede di determinazione del reddito imponibile nella dichiarazione dei redditi ed IRAP. Nelle esemplificazioni che seguono, per semplicità, nel caso di leasing, non si tiene conto del maxi-canone, che deve essere ripartito lungo l'intera durata del contratto né del prezzo di riscatto.

Risparmio %

Professionista individuale

$$- \text{Costo autovettura: } 50.000 + \text{IVA } 22\% (11.000) = 61.000$$

$$- \text{Detrazione IVA: } 4.400 (11.000 \times 40\%)$$

$$- \text{IVA indetraibile: } 6.600$$

$$- \text{Costo + IVA indetraibile: } 56.600$$

$$- \text{Deduzione costo: } 18.075,99 \times 20\% = 3.615,19$$

$$- \text{Costo indeducibile: } 52.984,81 (56.600 - 3.615,19)$$

$$- \text{Leasing: } 48 \text{ canoni da } 1.100 + \text{IVA } (48 \times 1.100 = 52.800 + 11.616)$$

$$- \text{Costo leasing + IVA indetraibile: } 59.796,60 (52.800 + 6.969,60)$$

$$- \text{Aliquota IRPEF applicabile: } 43\%$$

$$- \text{IRAP: trattandosi di soggetto individuale l'IRAP non è applicabile}$$

Acquisto

- Ammortamento deducibile: 903,79 (3.615,19 x 25%).
- Risparmio IRPEF (annuo): 388,67 (903,79 x 43%)
- Risparmio IRPEF per l'intera durata del periodo di ammortamento: 1.554,68
- Costo effettivo: 55.045,32 (56.600 - 1.554,68)

Leasing

Si ipotizza un canone mensile, comprensivo degli interessi impliciti, pari a 1.100 euro, per un costo complessivo su 48 mesi di 52.800 euro (2.800 euro di interessi), oltre IVA (22%).

- Costo totale del leasing: 52.800 (+ IVA)
- IVA indetraibile: 6.969,60 (52.800 x 22% x 60%)
- Costo del leasing più IVA indetraibile: 59.769,60 (52.800 + 6.969,60)
- Costo del bene per il concedente più IVA indetraibile: 56.600 (50.000 x 22% x 60%)
- Percentuale di deducibilità dei canoni: $18.075,99/56.600 \times 100 = 31,9\%$
- Canone annuale più IVA indetraibile: 14.942,40 (59.769,60/4)
- Canone annuale proporzionato: 4.766,62 (14.942,40 x 31,9%)
- Canone annuale deducibile: 953,32 (4.766,62 x 20%)
- Canone deducibile per l'intera durata del contratto: 3.813,28 (953,32 x 4)
- Risparmio IRPEF per l'intera durata del contratto: 1.639,71
- Costo effettivo: 58.129,89 (59.769,60 - 1.639,71).

Il costo del leasing deve essere ripartito per competenza, in base alla durata del contratto medesimo.

Ad esempio, se il contratto di leasing venisse stipulato con decorrenza 1° ottobre 2022 e termine il 30 settembre 2026 (pari a 1.460 giorni), la deducibilità sarà pari a:

- anno 2022: $3.813,28/1.460 \times 92 = 240,28$
- anno 2023: $3.813,28/1.460 \times 365 = 953,32$
- anno 2024: $3.813,28/1.460 \times 365 = 953,32$
- anno 2025: $3.813,28/1.460 \times 365 = 953,32$
- anno 2026: $3.813,28/1.460 \times 273 = 713,03$

Tot.: 3.813,28

Osservazioni

Come può notarsi, la scelta tra l'una e l'altra forma di acquisizione è sostanzialmente neutra, in quanto anche in presenza di un maxi-canone lo stesso deve essere ripartito secondo il principio di competenza.

Nell'esempio fatto, con il leasing la spesa, sotto il profilo fiscale, viene ripartita in cinque esercizi mentre il costo di acquisto è ammortizzabile in quattro esercizi, in quanto l'art. 54 TUIR non prevede la riduzione, nell'anno di entrata in funzione del bene, della quota di ammortamento nella misura del 50% (i due metodi coinciderebbero ove il contratto di leasing avesse decorrenza dal 1° gennaio). D'altro canto, però, nell'ipotesi di acquisto il contribuente subisce un esborso immediato della somma totale mentre con il leasing l'esborso è diluito lungo la durata del contratto.

Si mette in evidenza che nell'ipotesi di acquisto con finanziamento, gli interessi passivi dovuti sarebbero esenti da IVA mentre nel leasing gli interessi impliciti sono soggetti a IVA (con indetraibilità al 60%), in quanto concorrono a comporre il canone dovuto.

OBBLIGHI INFORMATIVI: ON LINE LE INFORMAZIONI DEL MINISTERO DEL LAVORO SUI CONTRATTI COLLETTIVI

Giuseppe Buscema - Consulente del lavoro

Si completa per i datori di lavoro e committenti del settore privato, il quadro informativo previsto dal decreto Trasparenza. Dal 30 settembre sono, infatti, disponibili a tutti gratuitamente, in modo chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro ai lavoratori. La nuova area "Norme e contratti collettivi - Archivio CNEL", strutturata in due sezioni, permette di consultare nel dettaglio i contratti collettivi di lavoro, ulteriori informazioni e le FAQ sui principali istituti del rapporto di lavoro privato

Il 30 settembre scorso il Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali ha adempiuto a quanto previsto dall'art. 4, comma 6, del decreto Trasparenza (D.Lgs.n. 104/2022) mettendo on line le disposizioni normative e dei contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro del settore privato utili nell'ambito dell'obbligo d'informazione a carico dei datori di lavoro introdotto dal 13 agosto 2022.

Si completa dunque, per i datori di lavoro e committenti del settore privato, il quadro informativo previsto dall'art. 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 104/2022.

Dal 30 settembre scorso, dunque, le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro, sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, come richiesto dal citato art. 4 del D.Lgs. n. 104/2022. In particolare, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha inserito nel sito internet istituzionale una nuova area "Norme e contratti collettivi - Archivio CNEL" allo scopo, per l'appunto, di rendere disponibili le principali disposizioni normative e dei contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro del settore privato, utili anche ai fini delle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore in attuazione del D.Lgs. n. 104/2022 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea".

Prima di entrare un po' in dettaglio sul contenuto dell'area del sito del Ministero, appare doverosa qualche considerazione sulla

finalità di tale adempimento, previsto dall'art. 4, comma 6, del D.Lgs. n. 104/2022, e della utilità ai fini dell'obbligo di informazione sul rapporto di lavoro per i datori di lavoro e committenti del settore privato.

I due profili sono evidentemente collegati posto che sulla finalità delle informazioni presenti sul sito la questione che si pone è evidentemente quella di un possibile collegamento con l'obbligo informativo previsto dal richiamato art. 1 del nuovo D.Lgs. n. 152/1997.

È noto infatti che il legislatore, nel recepire col D.Lgs. n. 104/2022 la citata direttiva (UE) 2019/1152, non ha ritenuto di prevedere espressamente la possibilità di fornire alcune delle informazioni sul rapporto di lavoro sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative o ai contratti collettivi così come pure consentiva l'art. 4, par. 3 della stessa direttiva.

Pur tuttavia, lo stesso legislatore ha per l'appunto introdotto l'obbligo per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (e per il settore pubblico per il Dipartimento della funzione pubblica) di comunicare sul sito internet istituzionale le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro.

Tali informazioni, si badi bene, è previsto che siano rese disponibili a tutti gratuitamente e soprattutto in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, per l'appunto tramite il sito internet istituzionale.

Come già evidenziato, lo stesso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'apposita nuova area del sito internet, indica che le informazioni riportate sono "utili anche ai fini delle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore in attuazione del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104". A questo punto sarebbe sicuramente utile un nuovo intervento ministeriale che, ritornando in maniera più chiara e trasparente rispetto a quanto indicato nella circolare n. 19 del 20 settembre 2022 (come è noto ha creato più dubbi di quanti già non ve ne fossero prima), specifichi se l'informativa obbligatoria dei datori di lavoro e committenti del settore privato possa rinviare, seppure non già sic et simpliciter, alle disposizioni normative e dei contratti collettivi contenute nell'area del sito istituzionale del ministero. Invero, un'apertura in tale senso, anche su sollecitazione soprattutto del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, è contenuta nella circolare dell'Ispezztorato nazionale del lavoro n. 4/2022. L'INL, infatti, partendo dal fatto che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro (cfr. art. 1, c. 2, d.lgs. n. 152/1997) il lavoratore riceve già i principali contenuti delle informazioni sul rapporto di lavoro, ha ritenuto possibile adempiere per la relativa disciplina di dettaglio attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

La circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 19/2022 conferma tale possibilità seppure non ritiene sufficiente

che ciò avvenga in maniera generica alle disposizioni legali o della contrattazione collettiva.

Un'ulteriore considerazione riguarda poi le modalità con cui le informazioni sono state inserite nell'area del sito istituzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Posto che tali informazioni dovevano essere rese disponibili dal Ministero in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile (cfr. art. 4, c. 6, D.Lgs. n. 104/2022), la questione che si pone è se le modalità da questi utilizzate possano essere utili anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro e del committente.

Anche il datore di lavoro, infatti, deve comunicare a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal decreto in formato cartaceo oppure elettronico. Quanto ai contenuti del sito istituzionale, è strutturato in due sezioni: la prima ha lo scopo di consentire di consultare nel dettaglio i contratti collettivi di lavoro ed è collegata all'apposito portale del CNEL nel quale sono presenti i contratti collettivi stipulati in Italia; la seconda, invece, riguarda le ulteriori informazioni, e le Faq sui principali istituti del rapporto di lavoro privato, e consente di accedere alla sezione web dedicata allo Sportello Unico Digitale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Quest'ultima riporta i diversi istituti (es. congedo per malattia del figlio, orario di lavoro, ferie, ecc.) e per ogni istituto contiene un commento ed il riferimento normativo.

Per completezza d'informazione, come anticipato, le suddette informazioni riguardano esclusivamente il settore privato in quanto per il settore pubblico l'adempimento è a carico del Dipartimento della funzione pubblica che deve utilizzare l'analoga modalità ovvero renderle disponibili sul sito.

ASSUMERE LAVORATORI PER MANTENERE L'INCREMENTO OCCUPAZIONALE: QUANTO CONVIENE

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

In alcuni casi le norme incentivanti sui rapporti di lavoro dipendente richiedono un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata. In questo caso, oltre che in fase di assunzione, il calcolo deve essere effettuato mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, tenendo a riferimento la nozione di impresa unica. Nel caso in cui l'incremento venga meno, con conseguente sospensione dell'applicabilità del beneficio, cosa conviene fare al datore di lavoro?

I datori di lavoro che assumono con alcune particolari tipologie di agevolazioni contributive devono garantire, per tutta la durata del periodo incentivato, il mantenimento dell'incremento occupazionale conseguito attraverso il nuovo rapporto di lavoro instaurato. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, in quanto il calcolo dell'incremento deve essere effettuato con riferimento alla nozione di "impresa unica": l'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Ne deriva che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possano beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale verificatisi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Attenzione

L'incremento occupazionale è richiesto come requisiti di base per l'applicazione sia del vecchio sgravio donne e over 50 (art. 4, cc. 8.11 L. n. 92/2012) che del nuovo sgravio donne (art.1 cc. 16- 19 L.178/2020). Alcuni incentivi spettano al datore di lavoro solo se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti l'assunzione agevolata. Tale condizione deve essere invece verificata in concreto, in relazione alle singole assunzioni agevolate.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

L'incremento occupazionale netto deve intendersi come "l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno".

Attenzione

Nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione si deve porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione. L'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione. Qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri

un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione. L'agevolazione è, comunque, applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato si sia reso vacante a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo, ovviamente, le prestazioni di lavoro cosiddetto occasionale.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

Attenzione

In alcuni casi, il conseguimento dell'incremento occupazionale consente altresì di sottrarsi all'applicazione della regola del "de minimis". Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo e il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento.

Il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.

Attenzione

L'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso. Ipotesi di assunzione di una impiegata del livello 6 del CCNL Terziario Confcommercio e successiva perdita dell'incremento occupazionale. La lavoratrice è stata assunta a tempo pieno con applicazione dello sgravio donne al 100% ex Legge di Bilancio 2021. Su base mensile, la retribuzione di base è pari a 1.408 euro. La contribuzione ordinaria INPS a carico del datore di lavoro è pari a 470 euro, la contribuzione INAIL è pari a 94 euro.

Al terzo mese di rapporto di lavoro incentivato il datore di lavoro, a seguito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore assunto a tempo pieno come magazziniere, perde il requisito dell'incremento occupazionale necessario per continuare a applicare lo sgravio donne.

Risparmio %

Applicando alle fattispecie concrete evidenziate in calce si evince che, effettuare un'altra assunzione, anche non agevolata o a tempo determinato, per mantenere l'incremento occupazione consente alle aziende di conseguire un risparmio pari al 23% del complessivo costo del lavoro. Questa scelta è premiale quanto più sia effettivo il fabbisogno aziendale della nuova risorsa che viene inserita in organico.

	Disapplicazione sgravio	Assunzione incrementale per mantenimento sgravio
Retribuzione lorda mensile erogata	1.408 euro	1.408 euro
Contribuzione INPS	470 euro	0
Contribuzione INAIL	94 euro	94 euro
Costo del lavoro mensile	1.972 euro	1.502 euro
Risparmio		23%

IN PENSIONE CON 15 (O 5) ANNI DI CONTRIBUTI: QUANDO È ANCORA POSSIBILE

Noemi Secci - Consulente del Lavoro ed esperta della Fondazione Studi

Con riferimento all'accesso alla pensione, esistono alcune eccezioni alla regola generale che stabilisce il requisito di contribuzione minimo pari a 20 anni di versamenti. Queste eccezioni, poco note, permettono di ottenere il pensionamento per vecchiaia con una soglia inferiore di contributi. Le "Deroghe Amato", infatti, consentono di pensionarsi con un minimo di 15 anni di versamenti, nonché della pensione di vecchiaia contributiva, che può essere ottenuta con 5 o 15 anni di contribuzione. Chi può beneficiare di queste possibilità? Con quali requisiti specifici?

Il requisito di contribuzione minimo utile alla pensione di vecchiaia ordinaria (art. 24, comma 6, D.L. n. 201/2011) è, nella generalità dei casi, pari a 20 anni di versamenti.

Non molti sanno, però, che sussistono diverse eccezioni, usufruendo delle quali è possibile ottenere il pensionamento per vecchiaia con una soglia contributiva inferiore a questa soglia minima: si tratta, in particolare, delle cosiddette "Deroghe Amato", che consentono di pensionarsi con un minimo di 15 anni di versamenti, nonché della pensione di vecchiaia contributiva, che può essere ottenuta con 5 o 15 anni di contribuzione. In particolare, l'art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 503/1992, consente di beneficiare, al compimento

del 67° anno di età, della pensione di vecchiaia con soli 15 anni di contributi versati (780 settimane), a patto che:

- si possiedano 15 anni di contribuzione (presso la generalità delle gestioni amministrate dall'INPS) accreditati al 31 dicembre 1992 (cd. Prima Deroga Amato);
- sia stata ottenuta l'autorizzazione al versamento dei contributi volontari entro il 31 dicembre 1992 (cd. Seconda Deroga Amato);
- risultino alle spalle 25 anni di anzianità contributiva, almeno 15 anni di versamenti derivanti da lavoro subordinato (accreditati presso l'Assicurazione generale obbligatoria INPS o un fondo sostitutivo o esonerativo) e 10 anni lavorati in modo discontinuo (cd. Terza Deroga Amato).

Per quanto riguarda la Prima Deroga Amato, ai fini del perfezionamento del requisito di contribuzione, sono utili tutti gli accrediti, purché riferiti a periodi collocati entro il 31 dicembre 1992: volontari, obbligatori, figurativi, da riscatto e ricongiunzione. Risulta utile anche la contribuzione accreditata all'estero, in Stati dell'Unione Europea o convenzionati con l'Italia.

In merito alla Seconda Deroga, il beneficio non può essere fruito dagli iscritti alle gestioni esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria, come i dipendenti pubblici, in quanto per i regimi ex-INPDAP ed ex-IPOST l'istituto della contribuzione volontaria è stato introdotto solo a partire dal 12 luglio 1997.

Risulta maggiormente complessa la fruizione della Terza Deroga, per la quale le condizioni da soddisfare risultano, nello specifico, le seguenti:

- accredito del primo contributo INPS almeno 25 anni prima della data di decorrenza della pensione: può essere considerato, a tal fine, anche un accredito per attività di lavoro autonomo o svolte all'estero presso un Paese UE o convenzionato con l'Italia;
- accredito di almeno 15 anni di contribuzione da lavoro subordinato, presso l'Assicurazione generale obbligatoria o un fondo sostitutivo o esonerativo;
- almeno 10 anni lavorati discontinuamente, cioè per periodi effettivi inferiori alle 52 settimane; non sono considerati tali gli anni lavorati integralmente in cui risultano, però, meno di 52 contributi settimanali a causa del mancato rispetto della retribuzione minima per l'accredito di un'annualità (10.927,90 euro per il 2022); è invece utile a tal fine l'annualità interamente coperta da contribuzione, ma non interamente lavorata (ad esempio, in quanto è presente un periodo di disoccupazione indennizzato, con diritto all'accredito dei contributi figurativi). Devono essere inoltre considerati gli anni in cui il lavoratore risulta iscritto negli elenchi dei lavoratori agricoli a tempo determinato (cd. OTD), anche se per l'intera annualità. Un'ulteriore eccezione al requisito minimo di 20 anni di contribuzione riguarda i lavoratori assoggettati al calcolo integralmente contributivo della pensione, in quanto privi di anzianità assicurativa al 31 dicembre 1995: questi contribuenti possono ottenere dall'INPS non solo la pensione di vecchiaia con 20 anni di contribuzione, ma anche con un minimo di 5 anni di contributi. In quest'ultimo caso, però, il requisito anagrafico risulta maggiormente elevato, pari a 71 anni di età, anziché a 67 anni. Ricordiamo, inoltre, che per questi iscritti la pensione di vecchiaia

ordinaria a 67 anni richiede anche una soglia minima di importo, pari ad 1,5 volte l'assegno sociale: soglia non richiesta, invece, per la pensione di vecchiaia a 71 anni, con 5 anni di versamenti. Coloro che risultano in possesso di contribuzione al 31 dicembre 1995 possono ottenere la pensione di vecchiaia contributiva, che di regola richiede soli 5 anni di versamenti, soltanto nell'ipotesi in cui optino per il computo presso la Gestione Separata (art. 3, D.M. n. 282/1996).

Al fine di optare per il computo, tuttavia, è necessario soddisfare le seguenti condizioni, considerando la contribuzione accreditata presso le gestioni amministrate dall'INPS:

- meno di 18 anni di contribuzione al 31 dicembre 1995;
- almeno 5 anni di contributi dal 1° gennaio 1996;
- almeno un mese di contribuzione presso la Gestione Separata INPS;
- almeno 15 anni di contributi complessivi.

Come evidente, dunque, il computo presso la Gestione Separata consente di fatto di ottenere la pensione di vecchiaia a 71 anni non con 5, ma con un minimo di 15 anni di contributi.

Peraltro, il computo determina l'assoggettamento al calcolo contributivo anche dei periodi anteriori al 1996, normalmente valorizzati con sistema retributivo, sistema, quest'ultimo, generalmente più favorevole.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: COSA STA ACCADENDO IN CASSAZIONE?

Raffaele Guariniello - Già Magistrato e Presidente della Commissione Amianto del Ministero dell'Ambiente

Una domanda ogni giorno più pressante a proposito della tutela del lavoro nel nostro Paese: cosa sta accadendo in Cassazione? Mi chiedo: sino a quando dovremo assistere al fenomeno di due Cassazioni a proposito dei morti per tumori professionali, primi fra tutti quelli causati dall'amianto sulla responsabilità penale? Ma anche per le vittime di stalking occupazionale, dove manca un'apposita, specifica norma incriminatrice e per gli obblighi del preposto che devono sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori degli obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Anche quest'anno, purtroppo, si stanno scontrando due Cassazioni...

Ancora nessuno si azzarda a farsi una domanda a proposito della tutela del lavoro nel nostro Paese. Eppure, è una domanda ogni giorno più pressante: cosa sta accadendo in Cassazione? Non è una domanda facile, anche perché le risposte sono condizionate dagli sviluppi di una giurisprudenza che per forza di cose non è agevolmente conoscibile da parte di cittadini non specializzati, ma sovente nemmeno da parte degli stessi operatori del settore. Anzitutto mi chiedo: sino a quando dovremo assistere al fenomeno di due Cassazioni a proposito dei morti per tumori professionali,

primi fra tutti quelli causati dall'amianto? Anche quest'anno si stanno scontrando due Cassazioni. La Sezione specializzata in materia, la quarta, continua ad escludere la responsabilità penale per omicidio colposo. Invece, un'altra Sezione, la terza, quella che meno frequentemente interviene nei casi in cui si sia già pronunciata la quarta, afferma la responsabilità penale.

Il risultato è sconsigliante.

Basti pensare che, nei primi mesi di quest'anno, per tumori accaduti in imprese private o pubbliche, tribunali o corti d'appello hanno pronunciato sentenze di condanna che hanno suscitato l'entusiasmo delle comunità interessate: il Tribunale di Avellino il 28 gennaio 2022, il Tribunale di Palermo il 12 aprile 2022, la Corte d'Appello di Venezia il 21 giugno 2022, la Corte d'Assise di Napoli il 22 giugno 2022.

Ma a fronte di tanto entusiasmo va via il cuore se penso a quale potrà essere l'esito finale di questi processi in Cassazione.

E a maggior ragione mi chiedo, e chiedo ai Parlamentari appena eletti: è troppo sperare nell'emanazione di apposite norme che pongano fine a questo drammatico fenomeno di giustizia negata? Norme del tipo di quelle inserite in una proposta di legge avanzata il 30 giugno 2020 dalla Commissione Amianto all'allora Ministro dell'Ambiente e recuperate nel disegno di legge n. 2017 del 17 maggio 2022 d'iniziativa della Presidente della Commissione Ambiente del Senato.

I morti per tumore, ma non solo.

Anche le vittime di stalking occupazionale.

In mancanza di un'apposita, specifica norma incriminatrice del tipo di quella dettata nell'art. 222-33-2 del codice penale francese, la Sez. V applica il reato di atti persecutori di cui all'art. 612-bis c.p., mentre la Sez. VI utilizza il reato di maltrattamenti in famiglia di cui all'art. 572 c.p. Con questo paradossale risultato: che la Sez. VI limita le responsabilità alle aziende para-familiari, e quindi rende punibili le piccole (piccolissime) aziende, ma non le grandi aziende nell'ambito delle quali i rapporti fra dirigenti e sottoposti tendono ad essere più spersonalizzati come una multinazionale, una banca, un ospedale, un comune. Là dove alla stregua dell'orientamento accolto dalla Sez. V sulla scorta dell'art. 612-bis c.p., lo stalking viene ad assumere rilevanza penale a prescindere dalla parafamiliarietà, e, dunque, anche in grandi aziende.

Ma non posso non raccontare un'ultima storia tra le non poche che stanno accadendo. Tra gli obblighi del preposto contemplati nell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2008 fa spicco la vigilanza sui lavoratori, e in questo ambito fondamentale è il comma 1, lettera a). Nella versione originaria, questo comma 1, lettera a), prevedeva l'obbligo del preposto di sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti.

Ora, dopo la legge n. 215/2021, continua a dire che i preposti devono sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei

singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione. Peraltro, non stabilisce più che in caso di persistenza della inosservanza, i preposti debbano informare i loro superiori diretti, ma che essi devono:

- in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza;
- in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti.

L'obbligo d'interruzione dell'attività torna nella nuova lettera f-bis, inserita sempre all'interno dell'art. 19, ove si prevede che i preposti devono in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

Cosa fa la Cassazione in una sentenza del 9 agosto 2022 n. 30800?

Conferma la condanna del preposto di una s.n.c. per l'infortunio occorso a un dipendente. Prende atto che l'imputato aveva ricevuto una lettera dai responsabili della s.n.c., nella quale si specificavano le sue mansioni di controllore di produzione, con il compito di supervisionare la produzione di tutto il reparto produttivo, coordinando le varie attività tra le maestranze e l'espletamento del lavoro altrui, e ne desume che egli rivestiva la qualifica formale di preposto incaricato di sovrintendere e controllare i lavoratori in tema di sicurezza durante l'esecuzione della prestazione lavorativa. A questo punto, riporta integralmente il testo dell'art. 19, comma 1, senza peraltro precisare che si tratta del testo modificato dalla legge n. 215/2021. E ne desume che, alla stregua dell'art. 19, comma 1, l'imputato, non solo non avrebbe dovuto adibire il lavoratore a mansioni diverse da quelle stabilite in contratto, ma avrebbe dovuto impedire che venisse utilizzato il macchinario con micro-interruttore di sicurezza non funzionante. Dove sembra assumere rilievo centrale proprio quell'art. 19, comma 1, lettera f-bis, introdotto dalla legge n. 215/2021, che, "in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, impone al preposto, se necessario, di interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

Delle due l'una: in questa sentenza relativa a un infortunio occorso nel 2014, la Sez. IV o non si è accorta di aver utilizzato il testo dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2008 sugli obblighi del preposto nella versione modificata dalla legge n. 215/2021, o, ma non ci posso credere, ha per implicito ritenuto tale testo applicabile in via retroattiva.



Genya Bilancio integra evoluti strumenti di business intelligence e di collaboration alle classiche funzionalità legate agli adempimenti

Genya

Valore | Semplicità | Innovazione

BILANCIO



ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

3 Ottobre 2022

Ravvedimento sprint relativo al versamento delle ritenute e dell'IVA mensile

Termine ultimo per la richiesta al datore di lavoro o Ente pensionistico di non effettuare l'acconto o di effettuarlo in misura inferiore

Versamento contributi Fondo A. Pastore (ex PREVIR)

Versamento contributi Fondo M. Besusso (FASDAC)

Versamento contributi Fondo M. Negri

Versamento contributi lavoratori domestici

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

