

Iter Legge di Stabilità

Co.co.co, contributi più cari

Il Governo nel maxi emendamento alla legge di stabilità per l'anno 2012 ha previsto l'aumento di un punto dell'aliquota pensionistica per gli iscritti alla Gestione separata. L'aumento fa da contro-altare al previsto esonero dalla contribuzione per i contratti di apprendistato nelle micro imprese, e va nel senso di scoraggiare l'uso improprio del contratto di lavoro a progetto.

Fra le misure che il Governo dovrebbe inserire nel maxi emendamento alla legge di stabilità per l'anno 2012 rientra anche l'aumento di un punto dell'aliquota pensionistica per gli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n.335. Si tratta, come noto, dei titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir), nonché dei soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al comma 1 dell'articolo 53 del Tuir, non tenuti all'iscrizione ad appositi albi.

Alla suddetta Gestione sono obbligatoriamente iscritti anche gli incaricati alla vendita a domicilio con ricavi superiori a 5.000, euro annui, gli associati in partecipazione con apporto di sola attività lavorativa, coloro che svolgono attività di lavoro autonomo occasionale, se il reddito derivante dall'attività supera i 5.000 euro annui, i medici in formazione specialistica ed alcuni titolari di borse di studio di specializzazione universitaria.

L'aumento fa da contro-altare al previsto esonero dalla contribuzione per i contratti di apprendistato nelle micro imprese, e va nel senso di scoraggiare l'uso improprio del contratto di lavoro a progetto. Purtroppo l'aumento, generalizzato, risulta particolarmente penalizzante per coloro che esercitano una attività di lavoro autonomo professionale che si trovano a versare alla Gestione separata una contribuzione decisamente più elevata di quella dovuta dai liberi professionisti alle Casse di previdenza di categoria. La legge 8 agosto 1995 n. 335, di riforma del sistema pensionistico, ha infatti esteso la tutela previdenziale obbligatoria ad alcune categorie di lavoratori autonomi che ne erano in precedenza esclusi.

Qualora l'emendamento fosse approvato, l'aliquota contributiva salirebbe pertanto al 27,72 per cento per i soggetti non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria, al 18 per cento per coloro che sono già altrimenti assicurati o pensionati. L'obbligo contributivo verso la Gestione separata è, infatti, caratterizzato da una discriminante basata sullo stato giuridico del collaboratore. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo è più elevato e comprende una quota di contribuzione per la tutela di eventi quali malattia e maternità, mentre il contributo è solo pensionistico per i soggetti già iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria e per i titolari di trattamenti pensionistici

Peraltro, mentre è previsto un massimale di contribuzione (pari a 93.622 euro per l'anno 2011) la norma non fissa alcun minimale reddituale. Purtroppo, per il riconoscimento del diritto alle prestazioni è necessario che siano stati versati contributi per un importo minimo annuale, pari all'aliquota contributiva applicata al minimale stabilito per la previdenza dei commercianti. Per l'anno 2011, per gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene con l'aliquota del 26,72 per cento applicata ad un minimale di euro 14.552,00 l'accredito ai fini pensionistici dell'intero anno richiede il versamento di un contributo annuale pari ad euro 3.888,29 (di cui 3.784,00 ai fini pensionistici).

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Con l'aumento di un punto percentuale, il limite sale a 4.033,81 con la conseguenza che il mancato raggiungimento del predetto minimale comporta una contrazione dei mesi accreditati in proporzione al contributo versato.

Tirocini formativi: i requisiti per l'attivazione

Con l'introduzione dell'art. 11 della Legge n. 148/2011 la disciplina sui tirocini formativi risulta riformata attuando, così, una concreta limitazione ai ricorsi degli stessi. Tuttavia, prontamente, il Ministero del Lavoro, con propria circolare, sembra chiarire che, tutto sommato, nulla cambia. A questo punto, si richiede un parere sulla reale fattibilità di piani formativi come fino ad oggi attuato.

La disciplina dei tirocini formativi, prescindendo da quella breve parentesi introdotta con l'art. 60 del D.Lgs. n. 276/2003 e, successivamente, dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale, ha trovato, fino ad oggi, compiuta fonte normativa nell'art. 18 della Legge n. 196/1997 e nel Decreto Ministeriale n. 142/1998.

Il tirocinio, come è noto, non è un rapporto di lavoro bensì un percorso formativo finalizzato a favorire le future scelte professionali e la occupabilità di soggetti che, avendo assolto all'obbligo scolastico, utilizzino tale strumento per la diretta conoscenza del mondo delle aziende nella iniziale fase di transizione dal mondo della scuola a quello del lavoro.

In tale quadro normativo, al fine di contrastare l'uso fraudolento della fattispecie in commento, interviene l'art. 11 della Legge n. 148/2011 che, nella sostanza, introduce delle limitazioni, oggettivamente dubbie, poiché non coincidenti con gli obiettivi ispiratori del legislatore: sostegno alla crescita dei livelli occupazionali.

Oggetto riparatore di tali incongruenze è la circolare n. 24/2011 del Ministero del Lavoro che, coraggiosamente, cerca di sedare tutte le criticità e gli interrogativi che la norma abbia potuto ingenerare negli "addetti ai lavori".

Concretamente, la suddetta circolare non resetta la previsione legale, tuttavia, con l'espressa esclusione, dal campo di applicazione del sopra citato art. 11, dei tirocini per l'inserimento o il reinserimento di lavoratori inoccupati o disoccupati, sembra riaprire le possibilità di ricorso a tale strumento poiché, indirettamente, si afferma che in assenza di un lavoro il tirocinio si può sempre attivare.

Risulta necessario ricordare che, a parere di chi scrive, l'attivazione dei tirocini formativi dovrà sempre ricomprendere la preventiva verifica della normativa regionale e che, qualora vi fosse un contrasto tra norma e disposizione amministrativa, vedrebbe prevalere la norma. Ovviamente, diverso sarebbe stato, per le aziende, se il Ministero avesse diramato i propri chiarimenti a seguito di interpello poiché, così come disciplinato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2004, le indicazioni fornite, nelle risposte, escludono dall'applicazione delle relative sanzioni penali, civili e amministrative per i soggetti che abbiano dato fattivo adeguamento.

Pertanto, in relazione al quesito proposto, si consiglia particolare cautela e preliminarmente verifica di tutte le regolamentazioni previste in materia.

Apprendistato e relazioni industriali -

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

La formazione mancata degli apprendisti: il nuovo sistema sanzionatorio

L'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 (Testo Unico dell'Apprendistato) introduce due distinte reazioni sanzionatorie per gli inadempimenti formativi nei confronti degli apprendisti, in base alla possibilità di recuperare o meno la formazione mancata.

La formazione non recuperabile

Con riferimento alla formazione che non può essere recuperata, perché il periodo formativo dell'apprendistato è già concluso oppure sta per concludersi, la norma riprendendo i contenuti dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, riconferma la sanzione previdenziale di tipo speciale, che assume come parametro di valutazione l'effettivo trattamento previdenziale dovuto, al netto delle riduzioni che sarebbero spettate a fronte del completo espletamento della formazione pattuita nel piano formativo contrattuale, con una maggiorazione che ne comporta, di fatto, il raddoppio.

Al fine di evitare duplicazioni sanzionatorie, viene esclusa l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione previdenziale («con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione»). Riguardo ai criteri di attribuzione della responsabilità datoriale, la norma prevede un triplice connotato della condotta antidoverosa: deve essere accertato un effettivo «inadempimento nella erogazione della formazione» prevista per l'apprendista; il datore di lavoro deve risultare «esclusivamente responsabile» della inadempienza; la mancata formazione deve risultare tale «da impedire la realizzazione delle finalità» stabilite per l'apprendistato.

La Circolare n. 29 dell'11 novembre 2011 del Ministero del Lavoro, peraltro, individua soltanto i due requisiti dell'inadempimento: l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro e il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Non tutte le omissioni in tema di formazione, dunque, sono assoggettabili alla sanzione, ma soltanto quelle «qualificate» che siano cioè integrate dai requisiti sinteticamente enucleati.

In particolare la Circolare n. 29/2011 sottolinea che la sanzione non può «prescindere dalla individuazione delle responsabilità e della gravità delle stesse, proprio in quanto la nuova disciplina del Testo unico continua ad inserirsi in una cornice costituzionale che necessariamente prevede il coinvolgimento della amministrazione pubblica nell'assolvimento degli obblighi formativi». Sarà cura, dunque, degli organi di vigilanza procedere ad evidenziare gli elementi idonei ad attestare l'assoluta responsabilità individuale e soggettiva del datore di lavoro.

L'applicazione della sanzione, infatti, è strettamente connessa al rilievo e alla dimostrazione, da parte del personale ispettivo, con adeguati elementi di prova, della inadempienza imputabile in via esclusiva al datore di lavoro, in merito alle specifiche formulazioni normative, sia con riferimento all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (in tal caso per la Circolare n. 29/2011 la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare se non consente al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettua la formazione interna prevista dalla stessa regolamentazione regionale), che riguardo all'apprendistato professionalizzante (la Circolare n. 29/2011 la responsabilità del datore di lavoro si può configurare se non consente al lavoratore di seguire i percorsi formativi finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali o non effettua la formazione interna sotto la responsabilità aziendale) e, da ultimo, anche relativamente all'apprendistato di alta formazione e di ricerca (anche in tal caso secondo la Circolare n. 29/2011 la responsabilità del

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

datore di lavoro si può configurare se non consente all'apprendista di frequentare i percorsi formativi esterni o non effettua la formazione interna sotto la responsabilità aziendale).

Sussistendo i presupposti esaminati, il personale di vigilanza di Inps e Ministero del Lavoro potrà applicare la sanzione previdenziale intimando al datore di lavoro il pagamento della somma effettivamente dovuta a titolo di contribuzione, calcolata con riguardo al livello di inquadramento contrattuale superiore che il presunto apprendista avrebbe raggiunto al termine del periodo di apprendistato, con una maggiorazione del 100% sul totale, ma, per espressa previsione di legge, senza l'applicazione di qualsiasi ulteriore sanzione di tipo previdenziale o di altro tipo comunque connessa alla omessa contribuzione.

La formazione recuperabile

Nei confronti dei datori di lavoro che si trovano, al momento dell'accertamento ispettivo, in condizione tale da poter recuperare l'obbligo formativo nei riguardi dell'apprendista, in tutto o in parte violato, il Testo Unico riconosce al personale ispettivo ministeriale la facoltà di attivarsi con i poteri suoi propri di disposizione, a norma dell'art. 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Il D.Lgs. n. 167/2011 non richiede un inadempimento datoriale particolarmente qualificato giacché in questo caso l'inosservanza ai doveri di erogazione della formazione non deve essere caratterizzata da una riferibilità esclusiva alla responsabilità del datore di lavoro, né il mancato rispetto degli obblighi formativi deve essere tale da impedire la realizzazione delle finalità formative ed occupazionali previste per i tre nuovi apprendistati.

La norma richiede che sussista un qualsiasi «inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale», senza caratterizzarne, né qualificarne l'evidenza qualitativa, né quantitativa; peraltro la Circolare ministeriale n. 29/2011 precisa che la disposizione può essere adottata solo quando rilevano gravi inosservanze nella erogazione della formazione, mentre non può comunque essere adottata se l'inadempimento è dovuto esclusivamente alla mancata attivazione dei canali di formazione pubblica.

L'unico presupposto che l'art. 7, comma 1, ultimo periodo, del Testo Unico, richiede consiste nello status obiettivo del datore di lavoro che, come sottolineato dalla Circolare n. 29/2011, deve trovarsi nelle condizioni di poter concretamente recuperare l'obbligo formativo contrattualmente previsto nei riguardi dell'apprendista nella sua integralità e completezza. Ciò significa che nel caso in cui il periodo di svolgimento dell'apprendistato volga al termine e non vi sia, quindi, un tempo congruo e ragionevole per il recupero della formazione, il personale ispettivo non può adottare il provvedimento di disposizione.

L'inciso finale dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 deve essere inteso all'interno dell'intero percorso dell'apprendistato, per cui al fine di assegnare il "congruo termine" per provvedere ad erogare tutta la formazione omessa il personale ispettivo ha l'onere di individuare detto arco temporale esclusivamente all'interno della durata massima, comprese eventuali proroghe (art. 2, comma 1, lett. h), del D.Lgs. n. 167/2011), del periodo di formazione in apprendistato come esplicitamente chiarito dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 29/2011.

Il Testo Unico dell'apprendistato, in buona sostanza, assegna al personale ispettivo il potere di ordinare al datore di lavoro inadempiente sui profili formativi di sanare la propria posizione, evitando quindi la reazione sanzionatoria previdenziale e la trasformazione del rapporto di lavoro, consentendo però l'esercizio di tale potere esclusivamente quando l'apprendistato è ancora in corso e rimane un periodo contrattuale da svolgere dopo l'ispezione sufficientemente ampio da permettere il recupero di tutta la formazione mancante. In chiave di contenzioso, la disposizione è immediatamente esecutiva, ma può essere fatta oggetto di ricorso, nel termine di 15 giorni, al Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

competente per territorio che deve decidere il ricorso nei successivi 15 giorni (in caso di mancata decisione il ricorso si intende respinto).

Su un piano più direttamente sanzionatorio, invece, va segnalato che la mancata ottemperanza alla disposizione impartita comporta l'applicazione della sanzione pecuniaria amministrativa da euro 515 ad euro 2.580, prevista dall'art. 11, comma 1, del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520, come modificato dall'art. 11 del D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758, alla luce delle successive modifiche introdotte dall'art. 1, comma 1177, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Quali adempimenti?

Il conguaglio di fine anno 2011

I datori di lavoro sono chiamati annualmente ad effettuare un adempimento riepilogativo, denominato conguaglio. La finalità del conguaglio è quella di correggere e adeguare alla complessa disciplina fiscale e contributiva le operazioni compiute dal datore di lavoro e dal sostituto d'imposta nei singoli periodi di paga dell'anno.

A fine anno, principalmente nell'ambito della busta paga di dicembre, i datori di lavoro effettuano, nei confronti del personale in forza, due conguagli: il conguaglio fiscale e il conguaglio contributivo. Tali adempimenti, sebbene accomunati dalla medesima finalità, che è quella di effettuare il calcolo della parte mancante o eccedente rispetto al dovuto, sono caratterizzati da discipline e tempistiche proprie che traggono fondamento nelle differenti finalità sottese al prelievo fiscale e all'assoggettamento contributivo.

Sebbene conguaglio fiscale e contributivo siano caratterizzati da un insieme di operazioni complesse e articolate, per sostituti d'imposta e datori di lavoro, sono ormai «appuntamenti fissi», gestiti con programmi paghe sempre più sofisticati. Per assistere sostituti d'imposta e datori di lavoro esperti, coadiuvati da programmi paghe aggiornati, si propone una guida snella ai conguagli. Conguaglio fiscale e contributivo saranno trattati riepilogando in premessa i principi fondamentali e gli elementi di criticità e poi approfondendo le novità dell'anno e il loro impatto sulle operazioni stesse.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it