

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

CONCORDATI PREVENTIVO – MINIMO AL 20% PER I CREDITORI CHIROGRAFARI

Un **emendamento** approvato al **Decreto legge sulla giustizia civile** introduce, nel **concordato preventivo liquidatorio**, una **percentuale minima di pagamento dei creditori chirografari fissandola al 20%**. La versione attuale della legge fallimentare non prevede alcuna percentuale di soddisfazione. Altra modifica importante varata con un altro emendamento è quella che **fa cadere il principio del silenzio assenso in materia di adesioni alla proposta di concordato preventivo** e prevede che «*I creditori che non hanno esercitato il voto possono far pervenire lo stesso per telegramma o per lettera o per telefax o per posta elettronica nei 20 giorni successivi alla chiusura del verbale. Le manifestazioni di voto sono annotate dal cancelliere in calce al verbale*». La legge fallimentare, nella versione in vigore oggi, invece, prevede che i creditori che non hanno esercitato il voto devono essere ritenuti consenzienti per il conteggio delle maggioranze necessarie all'approvazione del piano.

FINANZIAMENTI INFRUTTIFERI DEI SOCI

I finanziamenti dei soci, qualora ingiustificati, possono essere considerati ricavi “in nero” con conseguente accertamento del maggior reddito in capo alla società. (Sentenza Cassazione 19.6.2015 n. 12764)

MANCANZA DEL PROSPETTO DELLE RIMANENZE

È legittimo l'accertamento induttivo effettuato nei confronti di un imprenditore che non ha conservato il prospetto analitico delle esistenze iniziali e delle rimanenze finali.

Tale omissione, infatti, “*generando un impedimento alla corretta analisi dei contenuti dell'inventario*”, impedisce agli accertatori di ricostruire analiticamente i ricavi e determina l'inattendibilità delle scritture contabili che costituisce presupposto dell'accertamento induttivo.(Sentenza Cassazione 10.7.2015 n. 14501)

NUOVA DETRAZIONE FREQUENZA ISTITUTI SCOLASTICI

È stata pubblicata sulla G.U. 15.7.2015, n. 162 la Legge contenente la “Riforma della scuola” che prevede:

- l'introduzione della nuova detrazione IRPEF per le spese di frequenza di “*scuole dell'infanzia del primo ciclo di istruzione e della scuola secondaria di secondo grado ...*” per un importo non superiore a € 400 per alunno / studente;
- il riconoscimento di un credito d'imposta (pari al 65% per il 2015 e 2016 e al 50% per il 2017) per le erogazioni liberali in denaro destinate ad investimenti in favore degli istituti del sistema nazionale di istruzione ai fini della realizzazione di nuove strutture, manutenzione / potenziamento di quelle esistenti, ecc..

COCOPRO – ASSOCIAZIONI IN PARTECIPAZIONI E JOBS ACT

Con il D.Lgs. n. 81/2015, contenente la “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni ...*” è stata data attuazione ai principi della Riforma del lavoro, c.d. **Jobs Act**. Le nuove disposizioni sono **in vigore a decorrere dal 25.6.2015**.

In particolare nell’ambito del Decreto in esame sono previste specifiche disposizioni in materia di: collaborazione coordinata a progetto e associazione in partecipazione di seguito esaminate.

SOPPRESSIONE DELLE COLLABORAZIONI A PROGETTO

Va preliminarmente evidenziato che il Legislatore ribadisce la **centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** attraverso la conferma dello stesso quale “*forma comune di contratto di lavoro*”.

Come disposto espressamente dall’art. 52 del Decreto in esame è prevista l’**abrogazione** del c.d. “**lavoro a progetto**” introdotto nel 2003 dalla Riforma Biagi.

Infatti, a decorrere **dal 25.6.2015 non è più consentito stipulare** nuovi contratti di **collaborazione coordinata a progetto**.

La relativa disciplina, contenuta negli artt. da 61 a 69-bis, D.Lgs. n. 276/2003, è **abrogata** rimanendo **applicabile**, in via transitoria, **ai soli contratti in essere alla citata data** e fino alla loro naturale scadenza.

Il comma 2 del citato art. 52 stabilisce che “*resta salvo quanto disposto*” dall’art. 409, C.p.c.. A seguito della soppressione delle collaborazioni in esame quindi, **non è comunque precluso instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**.

Se, da un lato, tali rapporti non dovranno più essere supportati dalla presenza di uno specifico progetto funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale, dall’altro, dovranno, comunque, **soddisfare i requisiti** insiti della collaborazione, ossia:

- **continuità;**
- **coordinazione;**
- **carattere prevalentemente personale** della prestazione di lavoro;
- **assenza** di un vincolo di **subordinazione** del collaboratore nei confronti del committente.

Presunzione di subordinazione

Con decorrenza **dall’1.1.2016**, l’art. 2 del Decreto in esame prevede una **presunzione di subordinazione** per le collaborazioni “non genuine” intendendo per tali i rapporti che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro.

Rimangono **escluse** dalla riconduzione alla subordinazione le seguenti fattispecie:

- **collaborazioni su accordi collettivi** nazionali stipulati dalle confederazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, per particolari esigenze produttive / organizzative del settore;
- **collaborazioni nell’esercizio di professioni intellettuali** con iscrizione in appositi Albi professionali;
- **collaborazioni di amministratori, sindaci, revisori e figure affini**, per le attività rese in veste di componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società nonché di partecipanti a collegi e commissioni;
- **prestazioni a fini istituzionali** per associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate e enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

Le parti (committente e collaboratore) possono richiedere all’apposita Commissione di cui all’art. 76, D.Lgs. n. 276/2003 la **certificazione del contratto** con riferimento all’assenza dei requisiti della subordinazione sopra citati ed in particolare la mancata ingerenza sui tempi e sul luogo di lavoro da parte del committente.

Stabilizzazione dei rapporti di co.co.co. / co.co.pro.

L'art. 54 del Decreto in esame introduce la possibilità di **stabilizzare** i rapporti di collaborazione beneficiando di una **(mini) sanatoria**.

Dall'1.1.2016, i committenti / datori di lavoro possono stabilizzare, ossia assumere a tempo indeterminato, i lavoratori già titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e i soggetti con partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, con il vantaggio dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

Va sottolineato che la sanatoria in esame **non offre alcun beneficio contributivo**, rispetto agli sgravi N.B. contributivi connessi con le nuove assunzioni a tempo indeterminato (fino al 31.12.2015) disposti dalla Finanziaria 2015.

L'efficacia della suddetta sanatoria è subordinata al rispetto delle seguenti **2 condizioni**:

- sottoscrizione, da parte del lavoratore, di un **atto di conciliazione**, anche presso le Commissioni di certificazione.

N.B. Il suddetto atto di conciliazione è finalizzato alla rinuncia, da parte del lavoratore coinvolto, a qualsiasi pretesa riguardante la precedente qualificazione del rapporto di lavoro;

- **divieto di recesso** dal rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro nei **12 mesi successivi** all'assunzione, salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

SOPPRESSIONE DELLE ASSOCIAZIONI IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

L'art. 53 del Decreto in esame modifica l'art. 2549, C.c., relativo alla disciplina dell'associazione in partecipazione, tramite la sostituzione del comma 2 prevedendo l'esclusione dall'ambito delle associazioni in partecipazione degli **apporti di lavoro nel caso in cui l'associato sia una persona fisica**.

Di fatto quindi, **a decorrere dal 25.6.2015**, non è più possibile stipulare contratti di associazione in partecipazione con **associati persone fisiche con apporto, esclusivo o parziale, di lavoro**.

I contratti di associazione in partecipazione in atto alla predetta data sono considerati **legittimi "fino alla loro cessazione"** anche se relativi all'apporto di lavoro da parte dell'associato.

Associazione in partecipazione dal 25.6.2015	Associato	
	Persona fisica	Soggetto diverso da persona fisica
Con apporto di lavoro	NO	SI
Con apporto di capitale	SI	SI
Con apporto misto (lavoro / capitale)	NO	SI

DISCIPLINA DELLE MANSIONI E JOBS ACT

Il Decreto Legislativo n. 81/2015, **in vigore dal 25 giugno 2015**, riordina la disciplina delle mansioni, riscrivendo l'articolo 2103 del c.c. La nuova disposizione attenua le rigidità del passato, rendendo più flessibile la gestione dei rapporti di lavoro. Il mutamento delle mansioni deve essere **comunicato per iscritto**, a pena di nullità.

MANSIONI RICONDUCEBILI ALLO STESSO LIVELLO E CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

Dal 25 giugno 2015 il datore di lavoro che intenda modificare unilateralmente le mansioni dei lavoratori (anche quelli in forza prima di tale data) non è più tenuto ad effettuare una comparazione tra la vecchia mansione e quella nuova in termini di equivalenza. Infatti, il potere del datore di lavoro di **mutare le mansioni** è ritenuto lecito se viene esercitato: nell'ambito delle mansioni indicate nello **stesso livello** di inquadramento del CCNL; all'interno della **stessa categoria** legale (operai, impiegati, quadri e dirigenti); a **parità di retribuzione**.

DEMANSSIONAMENTO AL LIVELLO INFERIORE

Viene introdotta la possibilità di assegnare il lavoratore a **mansioni** appartenenti al **livello di inquadramento inferiore**, senza necessità di ottenerne il consenso: in caso di modifica degli assetti

organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore; nelle ulteriori ipotesi previste dai contratti collettivi.

In altre parole il datore di lavoro può **demansionare** il lavoratore solo in presenza di **motivazioni oggettive** che incidano sulla posizione del lavoratore o in presenza di ulteriore ipotesi previste dai **contratti collettivi: nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e **aziendali** stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU):

- di **un solo livello**, quello immediatamente inferiore,
- rimanendo però all'interno della **stessa categoria legale** di inquadramento (non è possibile far retrocedere il lavoratore, ad esempio, da una posizione impiegatizia ad una operaia).

In ogni caso, il lavoratore mantiene il diritto alla **conservazione del livello** di inquadramento acquisito al momento di assegnazione alle nuove mansioni e del **trattamento retributivo** in essere, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (ad es. indennità di cassa, di trasferta ecc.).

Il datore di lavoro è tenuto a fornire la formazione necessaria ai fini di adeguare le competenze del lavoratore alle nuove mansioni. Tuttavia, il mancato rispetto di tale obbligo non comporta la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni.

ACCORDI INDIVIDUALI DI MODIFICA DELLE MANSIONI ECC.

Accordi individuali di modifica delle **mansioni**, della **categoria legale**, del **livello** di inquadramento e della relativa **retribuzione**, possono essere stipulati nelle sedi protette e nell'**interesse del lavoratore** alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Tali **accordi individuali** tra datore di lavoro e lavoratore possono sancire la modifica, oltre che della mansione, anche della categoria e del livello di inquadramento (in questo caso anche per più di un livello) e della retribuzione (in passato alcune interpretazioni giurisprudenziali non ammettevano il demansionamento nemmeno se concordato con le organizzazioni sindacali).

Gli accordi di modifica delle mansioni possono essere sottoscritti:

- presso la commissione provinciale di conciliazione istituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
- in sede sindacale o in sede arbitrale;
- presso le commissioni di certificazione.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

MANSIONI SUPERIORI

Nel caso di assegnazioni a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta. L'assegnazione diviene definitiva (salva diversa volontà del lavoratore e ove la stessa non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio) dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, o, in mancanza, dopo **sei mesi** continuativi (in precedenza previsti tre mesi).

CONTRATTI A TERMINE – NUOVE MODALITÀ DI CONTEGGIO

Il D. lgs. n. 81/2015 del Jobs Act sui nuovi contratti prevede **modifiche nel criterio di conteggio dei lavoratori a tempo determinato ai fini civilistici e contributivi**. In pratica i lavoratori con contratto a tempo determinato non saranno conteggiati per unità ma con una media tra tutti i contratti a termine degli ultimi due anni. Questo criterio era già stato inserito nella legge 97/2013 ma tale computo valeva solo ai fini delle attività sindacali in azienda. Ora invece **l'art. 27 del Dlgs 81 estende il sistema anche ai fini civilistici che contributivo/previdenziali**. Il sistema di computo prevede la somma dei mesi di lavoro di tutti i dipendenti a termine diviso per 24 (il numero dei mesi degli ultimi due anni) con il risultato arrotondato all'unità.

Ciò porta rilevanti conseguenze ad esempio sugli obblighi relativi alla sicurezza in azienda e in termini di accesso a fondi solidarietà, apprendistato, cioè a tutte le **previsioni di legge collegate alle dimensioni aziendali**. Ad esempio le aziende di piccole dimensioni che con questo sistema scendessero sotto la quota di 15 dipendenti nell'industria o 50 nel commercio, si vedranno negato l'accesso a CIGS e mobilità.

OFFERTA DI CONCILIAZIONE – INVIO TELEMATICO

Il Ministero Lavoro e Politiche Sociali, è intervenuto con la nota prot. N. 3845 del 22 luglio 2015 ad integrare la nota prot. N. 2788 del 27 maggio 2015 al fine di rendere pienamente operativa la **comunicazione telematica dell'offerta di conciliazione**, prevista dall'articolo 6 del d.lgs. 23/2015 in caso di licenziamento comminato ad un lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato a Tutele Crescenti.

La comunicazione dell'offerta di conciliazione è dovuta: solo nei casi in cui il datore di lavoro propone la conciliazione al lavoratore; anche dalle agenzie per il lavoro nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro; non va effettuata quando il rapporto di lavoro si risolve durante il periodo di prova.

NASPI – CHIARIMENTI

Con la circolare 142/2015 l'Inps ha chiarito alcuni profili di carattere amministrativo/gestionale che rendono più **facile l'accesso alla prestazione Naspi**.

Nel documento del 28 luglio 2015 viene precisato che i periodi di aspettativa sindacale, di cassa integrazione in deroga con sospensione dell'attività a zero ore e i periodi di lavoro all'estero non fanno decadere dallo status di disoccupazione che da diritto all'assegno e sono considerati neutri ai fini del calcolo dei 4 anni precedenti il licenziamento .

Le condizioni generali di accesso alla Naspi sono infatti

- il possesso e mantenimento dello status di disoccupato;
- contributi versati per almeno 13 settimane nei 4 anni che precedono la perdita del lavoro;
- svolgimento effettivo di 30 giornate di lavoro nei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Viene anche chiarito che i lavoratori hanno diritto alla Naspi anche nel caso che accettino l'offerta di conciliazione e quando vengono licenziati per motivi disciplinari

Infine vengono fissati i limiti per l'erogazione della Naspi in misura piena o ridotta in caso di lavoro accessorio e di lavoro a chiamata.

CONGEDO PARENTALE E JOBS ACT

Con circolare n. 139 del 17 luglio L'INPS ha fornito indicazioni riguardo il **prolungamento del periodo di fruizione e di indennizzabilità** del congedo parentale.

Ai genitori lavoratrici o lavoratori dipendenti è consentito di fruire dei periodi di **congedo parentale residuo** fino a 12 anni di vita del figlio, oppure fino ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato. Per il **trattamento economico** è prevista l'estensione da 3 a 6 anni di vita/ingresso in famiglia della possibilità di fruire del congedo parentale indennizzato a prescindere dalle condizioni di reddito. Le predette misure sono applicabili per i periodi di congedo fruiti **dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015**.

Buone vacanze!

Vi ringraziano e restiamo a disposizione per ogni chiarimento.

Strà agosto 2015

*Studio Bergamini Associati
commercialisti e consulenti del lavoro*