

STUDIO MORISCO RAGNI

DOTTORI COMMERCIALISTI ASSOCIATI

Corso Francia 177/bis - 10139 TORINO
☎ +39.011.749.10.32 / Fax +39.011.749.10.32
address email: morragni@tin.it / web site: www.studiomoriscoragni.com

Dott. FORTUNATO MORISCO

DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE CONTABILE
CONSULENTE TECNICO DEL GIUDICE
PERITO DEL TRIBUNALE

Dott. MARIAVIRGINIA RAGNI

DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE CONTABILE
CONSULENTE TECNICO DEL GIUDICE
PERITO DEL TRIBUNALE

Ai Signori Clienti
Ai Loro Indirizzi

Torino, lì 10 settembre 2012

Circolare 10/2012: Legge 134/2012 (Conversione “Decreto Crescita”) – datori di lavoro

Gentile Cliente,

con la presente La informiamo che è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 agosto 2012, la Legge n. 134/2012 di conversione del D.L. 83/2012, n. 83 recante “*Misure urgenti per la crescita del Paese*”.

La suddetta Legge è entrata in vigore il 12 agosto 2012 e di seguito si illustrano le principali disposizioni di interesse per i datori di lavoro

LE MODIFICHE ALLA “RIFORMA FORNERO”

1. Appalto e responsabilità solidale (articolo 13-ter)

Viene confermata la **responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore**, pertanto, in caso di appalto di opere o di servizi, l'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore, nei limiti dell'ammontare del corrispettivo dovuto, del versamento all'erario delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dell'IVA dovuta dal subappaltatore all'erario in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di subappalto.

La **responsabilità solidale viene meno se** l'appaltatore verifica, acquisendo la documentazione prima del versamento del corrispettivo, che gli adempimenti, scaduti alla data del versamento, sono stati correttamente eseguiti dal subappaltatore.

L'appaltatore **può sospendere il pagamento** del corrispettivo fino all'esibizione della predetta documentazione da parte del subappaltatore. Gli atti che devono essere notificati entro un termine di decadenza al subappaltatore sono notificati entro lo stesso termine anche al responsabile in solido.

Da parte sua, il committente che non risulta più obbligato in solido con l'appaltatore ed eventuali subappaltatori, procede al pagamento del corrispettivo dovuto all'appaltatore subordinatamente all'esibizione da parte di quest'ultimo della documentazione attestante la correttezza degli adempimenti eseguiti dall'appaltatore e dagli eventuali subappaltatori. Il committente può sospendere il pagamento del corrispettivo fino all'esibizione della predetta documentazione da parte dell'appaltatore.

L'inosservanza delle modalità di pagamento previste a carico del committente è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 200.000.

2. Contratto di lavoro a tempo determinato

La Riforma del lavoro ha modificato il **periodo di intervallo minimo** da rispettare prima di una successiva **riassunzione** con contratto a termine.

Vista la complessità della casistica si consiglia di contattare il ns. Studio in merito

3. Titolari di partita iva

Si presume, salvo prova contraria del committente, il carattere coordinato e continuativo della prestazione resa da un titolare di partita IVA tutte le volte che ricorrano almeno due dei seguenti presupposti (c.d. "indici di subordinazione"):

- la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a 8 mesi annui per due anni consecutivi,
- da essa il collaboratore ricavi più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti nell'arco di due anni solari consecutivi (in precedenza, si faceva riferimento ai compensi complessivamente percepiti nell'arco dello stesso anno solare), anche se fatturati a più soggetti riconducibili al medesimo centro di interessi,
- il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

4. Lavoro accessorio

La Riforma del lavoro ha rivisto la disciplina del lavoro occasionale accessorio prevedendo che:

- le prestazioni di lavoro accessorio sono intese come quelle "**attività lavorative di natura meramente occasionale**",
- che **non danno luogo a compensi superiori a 5.000 euro** nel corso di un **anno solare "con riferimento alla totalità dei committenti"**.

Pertanto il lavoro accessorio è sempre attivabile, indipendentemente dai soggetti prestatori o dall'attività svolta, con l'avvertenza che le attività lavorative svolte tramite lavoro accessorio, a favore di committenti imprenditori commerciali o professionisti, sono consentite purché non diano luogo a compensi superiori a 2.000 euro per ciascun singolo committente, annualmente rivalutabili, fermo restando il limite di 5.000 euro complessivi in capo al lavoratore, per anno solare.

Ora il DL Sviluppo interviene sull'art. 1, comma 32, lett. a), della Legge n. 92/2012, prevedendo che, per l'**anno 2013**, possano essere rese prestazioni di lavoro accessorio,

- da **percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito**,
- in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali,
- nel **limite** massimo di **3.000 euro** di corrispettivo per anno solare.

5. Contributi Gestione Separata

Viene prorogata al 2014 la decorrenza dell'aumento dell'aliquota contributiva IVS da versare alla Gestione separata per i **non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie**.

Per quanto riguarda i **pensionati** e gli **assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie**, invece, viene anticipata al 2016 (anziché al 2018) l'incremento dell'aliquota nella misura del 24%.

Pertanto, è previsto l'incremento dell'aliquota contributiva IVS da versare alla Gestione separata nelle seguenti misure:

- per i **non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie** si passa da un'aliquota pari al 28% per l'anno 2014 ad un'aliquota del **33%** nell'anno 2018;
- per i **pensionati** e gli **assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie** si passa da un'aliquota pari al 20% per l'anno 2013 ad un'aliquota del **24%** nel 2016.

TRASFERIMENTO D'AZIENDA: SITUAZIONI DI CRISI

La Legge di conversione del DL sviluppo è intervenuta in tema di **trasferimento di azienda** con particolare riferimento alle **situazioni di crisi delle imprese**.

In seguito al trasferimento d'azienda il **rapporto lavorativo** dei dipendenti **continua** con il cessionario, con la **conservazione** di tutti i **diritti** già maturati presso il cedente al momento della cessione dell'azienda (diritto di anzianità, diritti ed eventuali scatti retributivi, diritti derivanti dalla qualifica e dalle mansioni svolte).

Comunque è possibile anche il peggioramento delle condizioni e delle modalità dell'attività lavorativa, in base al CCNL applicabile presso il cessionario.

Il **trattamento** normativo previsto a favore del lavoratore può essere **applicato parzialmente** nelle ipotesi di trasferimento di **aziende in crisi**, previo **accordo sul mantenimento**, anche parziale, dell'**occupazione**.

Nello specifico, l'articolo 47, comma 4-bis, della Legge n. 428/1990 dispone che:

"Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, 5° comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;

b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività."

* * * * *

Restando a disposizione per approfondire gli argomenti sopra citati porgiamo cordiali saluti

dr. Fortunato Morisco