

## **STUDIO SARTORI Rag. RENATO**

*Consulente del Lavoro*

*Revisore Legale*

### **Sartori Dott. Christian**

*Dottore Commercialista*

*Revisore Legale*

### **Sartori Rag. Andrea**

*Consulente del Lavoro*

*38083 Condino (Tn) – Via Acquaiolo n. 30/A*

*Tel. 0465 621561 – Fax 0465 621777*

*e-mail: studiosartori@cr-surfing.net*

Ai

Signori Clienti

Loro Sedi

### Informativa n. 02 del 03.06.2014

- 1) Legge n. 147 del 27.12.2013 (c.d. “Legge di stabilità 2014”).
- 2) Agenda del Percorso Formativo Apprendisti.
- 3) Obbligo di fattura elettronica nei confronti delle pubbliche amministrazioni.
- 4) Contratto locazione – APE.
- 5) Pagamenti tramite POS.
- 6) Autotrasporti c/terzi e c/proprio.
- 7) Spese manutenzione autoveicoli.
- 8) Gestione Posta Elettronica Certificata (PEC).

- 1) È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 114 del 19 maggio 2014 la Legge n. 78/2014 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge n. 34/2014 (c.d. Jobs Act), contenente le disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, entrato in vigore dal 21.03.2014. La Legge apporta modifiche sui rapporti a tempo determinato, sul contratto di Apprendistato ed in materia di somministrazione, semplificazioni in materia di Durc.

I punti di maggior interesse vengono di seguito riepilogati:

#### **Contratto a termine**

- a. Per i contratti a tempo determinato, stipulati dal 21.03.14, non è più obbligatorio specificare la causale. La durata massima del contratto rimane immutata a 36 mesi.
- b. Durante il rapporto a tempo determinato sono previste fino ad un massimo di 5 proroghe entro il limite dei 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi ed a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

- c.* Sarà possibile assumere a tempo determinato esclusivamente nel limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per le aziende fino a 5 dipendenti sarà possibile un solo lavoratore a tempo determinato. Detto limite non riguarda i contratti in somministrazione. Riguardo la computabilità dei dipendenti a tempo indeterminato, è da ritenersi non vi rientrino gli apprendisti secondo le previsioni del TU sull'apprendistato, anche se su questo aspetto si auspicano ulteriori chiarimenti ministeriali.
- d.* Il Legislatore ha previsto, altresì, che l'eventuale superamento del limite per l'utilizzo dei contratti a termine è sanzionato con l'irrogazione ai danni del datore di lavoro di una sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora la violazione del rispetto della suddetta soglia riguardi un solo lavoratore, oppure al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora il numero dei lavoratori assunti in violazione del suddetto limite sia superiore a uno. Le aziende che ad oggi superano il tetto del 20% dei contratti a termine avranno tempo fino al 31 dicembre 2014 per mettersi in regola, a meno che il contratto collettivo applicabile sia più favorevole per quanto riguarda il tetto percentuale e i termini di adeguamento.
- e.* Obbligo per il datore di lavoro di comunicare al lavoratore per iscritto, nel contratto di assunzione, la possibilità di usufruire del diritto di precedenza, a maggior garanzia del lavoratore e della facoltà di esercizio di precedenza rispetto a nuove assunzioni effettuate dal datore di lavoro. Il lavoratore che, attraverso uno o più contratti a termine presso la stessa azienda ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha la precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già effettuate in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore a tempo determinato per attività stagionali ha la precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro, per la medesima attività stagionale. L'esercizio di tale diritto presuppone una previa manifestazione di volontà del lavoratore nei confronti del datore di lavoro entro, rispettivamente, 6 mesi e 3 mesi dalla cessazione del rapporto lavorativo.
- f.* Le lavoratrici che durante il rapporto a tempo determinato usufruiscono del congedo obbligatorio di maternità si vedranno "accreditare" questo periodo per il raggiungimento del periodo minimo per il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato dei successivi 12 mesi.

#### **Apprendistato e piano formativo**

- a.* Il Piano Formativo Individuale dovrà essere compilato in forma sintetica.
- b.* Scompare la possibilità di redigere il P.F.I. entro 30 giorni dall'assunzione. Ne discende che per i nuovi contratti di apprendistato il Piano Formativo Individuale dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione.
- c.* Il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la formazione di tipo professionalizzante con quella finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali qualora la Regione non provveda a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica, con l'indicazione della sede e del calendario degli incontri.
- d.* La percentuale di stabilizzazione per l'utilizzo del contratto di apprendistato è del 20% ed è limitata alle sole aziende con un organico complessivo maggiore di 50 dipendenti.

#### **Durc**

L'art.4 del DL 34/2014 apporta alcune modifiche volte a semplificare la verifica della regolarità contributiva delle aziende nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili.

La semplificazione consiste nella possibilità di effettuare un'unica "interrogazione" telematica e in tempo reale negli archivi dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse edili, tramite l'indicazione del solo codice fiscale del soggetto da verificare. Resta confermato che l'esito della verifica ha validità di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC). L'effettiva operatività del nuovo sistema rimane, tuttavia, subordinata all'emanazione di un successivo decreto interministeriale.

- 2) Per quanto riguarda i rapporti di lavoro instaurati con il contratto di apprendistato, si ricorda e raccomanda di tenere aggiornata l'Agenda del percorso formativo qualora la formazione tecnico-professionale sia realizzata in azienda. L'inadempimento da parte del datore di lavoro dell'obbligo formativo, tale da impedire la realizzazione delle finalità cui tende il contratto di apprendistato, comporterà il versamento di una somma pari alla differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Laddove a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento formativo recuperabile, il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotta un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. Nei casi di più complessa valutazione, è opportuno procedere alla emanazione della "disposizione", sia al fine di consentire pur sempre una possibilità di recupero del debito formativo, sia in quanto, in assenza di tale recupero, è applicabile comunque la sanzione per inadempimento formativo, nonché la sanzione amministrativa prevista per le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori (art. 11, D.P.R. n. 520/1955). In caso di inottemperanza alla disposizione trova applicazione la sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro.
- 3) A partire dal 06.06.2014 Ministeri, Agenzia delle Entrate, delle Dogane e del Demanio, Istituzioni scolastiche (in quanto emanazioni del Ministero dell'Istruzione), INAIL, INPS, Casse Nazionali di Previdenza (notai, commercialisti, ingegneri, etc.) e dal 31.03.2015 Regioni, Province, Comuni, ASL, CCIAA, Consorzi interuniversitari di ricerca, ecc. non potranno più ricevere dai propri fornitori fatture in forma cartacea ma solo in forma elettronica, in osservanza dell'art. 1 della legge n. 244 del 24/12/2007. Conseguentemente, le fatture trasmesse a decorrere dal 6 giugno prossimo in forma cartacea, non saranno pagate. Consigliamo a tutti gli interessati di provvedere all'emissione/spedizione di eventuali fatture cartacee ai predetti Enti Pubblici entro i primi giorni di giugno affinché possiate avere il tempo utile e materiale di organizzarvi e/o strutturarvi con le necessarie procedure informatiche. L'elenco completo degli enti tenuti all'obbligo di fatturazione elettronica è disponibile al link: <http://www.fatturapa.gov.it/export/fatturazione/it/normativa/f-1.htm> .
- 4) In caso di locazione di singola unità immobiliare non è più obbligatorio allegare l'APE al contratto di locazione. Tuttavia è necessario inserire nel contratto una clausola con la quale il conduttore dichiara di aver ricevuto le informazioni e la documentazione, comprensiva dell'attestato, relativa all'attestazione della prestazione energetica degli edifici.
- 5) A decorrere dal 30.06.2014 i soggetti che effettuano l'attività di vendita di prodotti e di prestazioni di servizi, anche professionali (artigiani-commercianti-professionisti), sono tenuti ad accettare anche pagamenti effettuati attraverso carte di debito, bancomat, oltre la soglia dei 30 euro. Obiettivo della norma è ridurre l'uso del contante e consentire

la tracciabilità dei pagamenti; una lotta “al nero” che deve fare i conti con costi e con le difficoltà dell’adempimento. Al momento la normativa non prevede una sanzione per chi non adempie.

- 6) Con comunicato stampa l’Agenzia delle Entrate conferma l’agevolazione fiscale agli autotrasportatori di merci c/terzi e c/proprio recuperando, fino ad un massimo di 300 euro per ciascun veicolo a motore adibito al trasporto merci di massa complessiva a pieno carico non inferiore a 11,5 t., la somma versata nel 2013 a titolo di contributo SSN sui premi di assicurazione per la RC.
- 7) Ai fini della deducibilità dei costi di manutenzione delle autovetture aziendali è necessario che nella fattura sia indicata la targa della autovettura. In caso contrario l’Agenzia delle Entrate può effettuare l’accertamento del maggior reddito. Grava sul contribuente provare che il bene è effettivamente riferito all’impresa.
- 8) Si raccomanda, infine, di accedere con una certa frequenza alla Vs. casella di Posta Elettronica Certificata (PEC) per il riscontro di eventuali email ricevute, considerato il valore equiparato a raccomandata A/R che esse assumono e che sempre più Enti Pubblici (ad es. Inps, Inail, Provincie, Comuni, ecc.) ne fanno uso.

\* \* \* \* \*

Lo Studio rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti e approfondimenti.

Distinti Saluti.