



LAVORO E PREVIDENZA

In Gazzetta Ufficiale la Riforma Fornero

La **Legge n.92 del 28 giugno 2012**, che riforma il mercato del lavoro, è stata pubblicata sul **Supplemento Ordinario n.136 alla Gazzetta Ufficiale n.153 del 3 luglio 2012**. Il provvedimento entrerà in vigore il 18 luglio. Si riepilogano di seguito le disposizioni di maggiore interesse.

Riduzione della percentuale di deducibilità dei costi auto aziendali:

modifica l'art.164, co.1, lett.b e b-bis del Tuir, riducendo dal 40% al 27,5% la quota di deducibilità delle spese e degli altri componenti negativi relativi ad autovetture, autocaravan, ciclomotori e motocicli, che non sono utilizzati esclusivamente come beni strumentali all'attività d'impresa, e riducendo dal 90% al 70% la percentuale di deducibilità prevista per le auto concesse in uso promiscuo ai dipendenti per la maggior parte del periodo d'imposta.

I nuovi limiti di deducibilità entreranno in vigore a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della Legge (2013).

Co.co.pro.:

si dispone una definizione più stringente del progetto; si elimina qualsiasi riferimento al "programma di lavoro o fasi di esso"; viene disposta una limitazione della facoltà del datore del lavoro di recedere dal contratto prima della realizzazione del progetto. Il recesso può, infatti, essere esercitato nelle sole ipotesi di giusta causa o d'inidoneità professionale del collaboratore, che renda impossibile la realizzazione del progetto; è prevista la presunzione relativa circa il carattere subordinato del rapporto di lavoro, qualora l'attività esercitata dal collaboratore sia analoga a quella prestata dai lavoratori dipendenti dall'impresa committente, salve le prestazioni di elevata professionalità; la mancata individuazione del progetto determina ipso facto la trasformazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro subordinato.

Le norme sono applicabili dall'entrata in vigore (18 luglio).

False partite Iva:

si introduce la presunzione che le prestazioni rese da titolari di P.Iva sono da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: a) la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad almeno 8 mesi nell'arco dell'anno solare; b) il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare; c) il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente. Tale presunzione vale fino a prova contraria da parte del committente. Le norme non si applicano per le attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un Ordine professionale.

Le norme si applicano dal 18 luglio per i nuovi contratti e dopo 12 mesi per i contratti in corso.

Apprendistato:

viene introdotta una durata minima del contratto di sei mesi, fatta salva la possibilità di durate inferiori per attività stagionali e altre eccezioni; si introduce un meccanismo in base al quale l'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio (50%) con l'esclusione dal computo della citata percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Per il primo triennio di applicazione della riforma (18/07/15), il rapporto è fissato nella misura del 30%; si innalza il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2.

I nuovi limiti si applicano alle assunzioni con decorrenza 1° gennaio 2013.

Contratto a tempo determinato:

il primo contratto a termine non deve più essere giustificato attraverso la specificazione della causale tecnico-organizzativa dell'azienda, fermo restando il limite di durata massima di 12 mesi.

Si allarga l'intervallo tra un contratto e l'altro a 60 giorni nel caso di un contratto di durata inferiore a 6 mesi, e a 90 giorni nel caso di un contratto di durata superiore (attualmente, i termini sono 10 e 20 gg).

Nel contempo, si prevede un prolungamento del periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per soddisfare esigenze organizzative, da 20 a 30 giorni per contratti di durata inferiore ai 6 mesi e da 30 a 50 giorni per quelli di durata superiore.

Viene, inoltre, previsto che, ai fini della determinazione del periodo massimo di 36 mesi (comprensivo di proroghe e rinnovi) per la stipulazione di contratti a termine con un medesimo dipendente, vengano computati anche eventuali periodi di lavoro somministrato intercorsi tra il lavoratore e il datore/utilizzatore. È previsto un incremento del costo contributivo (1,4%). Vengono, infine, modificati i termini per impugnare il contratto, che passano da 60 a 120 giorni per l'impugnazione stragiudiziale e da 270 a 180 per quella giudiziale.

Si applica alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi decorrere dal 1° gennaio 2013.

Associazione in partecipazione con apporto di lavoro:

si prevede un nuovo comma all'art.2549 c.c., per cui qualora il conferimento dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione in cui gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. in caso di violazione, il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato. I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'art.2552 c.c., si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro dipendente.

Licenziamenti:

a) nel caso di licenziamenti per giusta causa e motivi soggettivi effettuati dalle aziende con più di 15 dipendenti, qualora ne sia riscontrata la nullità (es. licenziamento discriminatorio), viene prevista la reintegrazione nel posto di lavoro e il pagamento delle retribuzioni perdute; nelle altre ipotesi, la sanzione può comportare la reintegrazione e/o un'indennità minima di 6 mensilità e massima di 24;

b) nel caso di licenziamenti per motivo oggettivo (ragioni organizzative o economiche), in aziende con più di 15 dipendenti sarà necessario il preventivo espletamento di un'apposita procedura dinanzi alla DTL. In caso di dichiarata illegittimità del licenziamento, è prevista la reintegrazione più un'indennità massima di 12, mentre nelle altre ipotesi, la sanzione può comportare il solo pagamento un'indennità minima di 6 mensilità e massima di 24.

Vengono poi modificati i termini di impugnazione: da 60 a 120 giorni per l'impugnazione stragiudiziale e da 270 a 180 per quella giudiziale.

Il nuovo rito accelerato si applica ai licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della legge.

IMU



Al Comune la competenza per gli interpelli sull'Imu

Con la **risoluzione n.73 del 6 luglio**, l'Agenzia delle Entrate, sentito anche il parere del Dipartimento delle Finanze, ha precisato che per le istanze di interpello che riguardano l'Imu competente a decidere è il Comune, essendo titolare delle attività di accertamento e riscossione della suddetta imposta.