



Le nuove regole sul trattamento di mobilità illustrate dall'Ancl

Licenziare costa di più Contributo doppio con la legge di Bilancio

DI GIOVANNI PIGLIALARMÌ

La legge n. 92/2012 ha istituito la cosiddetta tassa sul licenziamento, cioè una somma che il datore di lavoro è tenuto a versare agli enti previdenziali nel momento in cui il rapporto di lavoro si interrompe per la sussistenza di cause che farebbero sorgere ipoteticamente il diritto al trattamento di disoccupazione (Naspi, che ha sostituito l'Aspi; cfr. dlgs n. 22/2015). Sostanzialmente, le cause che generano il diritto a percepire astrattamente l'indennità di disoccupazione fungono da presupposto per il versamento del contributo pari al 41% del massimale mensile dell'indennità medesima. Tuttavia, il legislatore in alcuni casi ne ha escluso l'applicazione (per esempio, per il contratto di apprendistato come previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) del dlgs n. 150/2015). Con la legge di Bilancio per il 2018, il legislatore ha raddoppiato il valore del contributo, portandolo all'82% del massimale mensile della Naspi, nei casi di licenziamento collettivo da parte del datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria ai sensi del dlgs n. 148/2015. Questo tipo di contribuzione

addizionale ha natura contri-

butiva? L'Inps, nella circolare n. 44 del 22 marzo 2013, ha precisato che «il contributo è scollegato dall'importo della prestazione individuale: conseguentemente, lo stesso è dovuto nella misura indicata, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato (full time o part-time)». Infatti, il suddetto contributo sul licenziamento in realtà non svolge propriamente una funzione previdenziale. Anzitutto, esso è scollegato del tutto dalla determinazione della retribuzione. Inoltre, non concorre a finanziare il sistema previdenziale nella sua generalità e in particolare l'indennità di disoccupazione, rispetto alla quale il datore di lavoro versa già un contributo ordinario (pari all'1,31% +0,3% e una quota addizionale pari all'1,4% della retribuzione) ma ha una duplice e diversa finalità: a) dissuadere il datore di lavoro dall'interrompere il rapporto di lavoro; b) far gravare sulle aziende parte dell'onere economico del trattamento di disoccupazione, posto che il licenziamento contribuisca ad aumentare il tasso di disoccupazione. Peraltro, come ha avuto modo di precisare anche la giurisprudenza di legittimità in relazione al contributo di ingresso in mobilità previsto dall'art. 5, comma 4, legge n. 223/1991 (oggi abrogato),

«quello di mobilità non è un contributo di carattere generale, destinato a finanziare l'intera gestione della mobilità, e neppure quella specifica operazione di mobilità posta in essere da quella azienda, ma piuttosto un contributo specifico funzionale al singolo trattamento di mobilità erogato al singolo lavoratore» (cfr. Cass. civ. sez. lav. 20 giugno 2007, n. 14305). Infatti, secondo la Corte di cassazione, il contributo in parola non ha natura di contribuzione a carattere generale, volto a finanziare, secondo un principio solidaristico, l'intera gestione della mobilità, in quanto si tratta di un «contributo specifico funzionale destinato al singolo trattamento di mobilità erogato al singolo lavoratore», rispondente quindi alla logica della corresponsività e non della solidarietà. La ratio delle disposizioni, precisa il collegio, è quella di porre a carico dell'azienda una parte dell'onere economico effettivamente, e non astrattamente, sostenuto dall'istituto per il pagamento dell'indennità di mobilità, e ciò sia come «contropartita» del diritto, riconosciuto al datore di lavoro, di licenziare il personale eccedente, sia come elemento di dissuasione dall'eventuale ricorso ingiustificato allo strumento della mobilità. Orbene, la finalità delle norme

che istituiscono la menzionata tassa sul licenziamento (legge n. 92/2012; legge di Bilancio per il 2018) sembra essere simile al contributo di cui all'art. 5, comma 4 della legge n. 223/1991; da una parte, ha lo scopo di finanziare eventuali trattamenti di sostegno al reddito del lavoratore e dall'altra svolgere una funzione disincentivante dell'istituto del licenziamento. Tuttavia, ciò non conferisce al contributo una natura tipicamente previdenziale e uno scopo solidaristico, tipico invece degli obblighi contributivi previsti per esempio dal dlgs n. 22/2015 in materia di Naspi (contributo ordinario pari all'1,31%+0,3% e quota addizionale 1,4%). La conseguenza dell'esclusione della natura previdenziale di questo contributo potrebbe impattare sulla possibilità o meno da parte degli enti previdenziali di revocare gli sgravi contributivi in caso di omesso versamento dello stesso. In particolare, qualora un'azienda, che abbia usufruito degli incentivi occupazionali ometta di versare il contributo di cui all'art. 2, comma 31, legge n. 92/2012, questa non dovrebbe essere soggetta alla revoca degli sgravi di cui ha goduto in quanto il mancato versamento della tassa sul licenziamento non influisce sulla regolarità contributiva dell'azienda, richiesta dalla legge per accedere-

alle agevolazioni. Ulteriore profilo riguarda l'applicazione del contributo al recesso dal rapporto per mancato superamento della prova. Secondo l'Inps al termine del periodo di prova «laddove il datore di lavoro receda dal rapporto e detta interruzione generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'Aspi, il contributo ex art. 2, comma 31 della legge n. 92/2012 è dovuto» (cfr. messaggio dell'Inps n. 10358 del 27 giugno 2013). È una tesi che non convince. Pur restando fermo che nell'arco della prova il prestatore maturi i diritti connessi al rapporto di lavoro (tfr, ferie ecc.), ciò non toglie che al termine del periodo di prova, il datore di lavoro non licenzi il prestatore ma eserciti il recesso dal contratto perché ha potuto valutare la non convenienza della stabilizzazione dello stesso per diverse motivazioni. Ciò non può condurre l'interprete a ritenere che le ipotesi di licenziamento possano essere equiparate alle ipotesi di recesso dopo la conclusione del periodo di prova. Infatti la norma (art. 2, comma 31, legge 92/2012) ha lo scopo di dissuadere il datore di lavoro dal licenziare, non impedire l'esercizio del diritto di recesso in ipotesi peculiari come il periodo di prova o al termine del contratto di apprendistato.

Modello 770 del 2017, regolarizzazione entro il 29 gennaio

Con la pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* n. 175 del 28 luglio 2017 del dpcm 26 luglio 2017, è stata ufficialmente prorogata la presentazione del modello 770-2017 al 31 ottobre 2017.

I sostituti d'imposta possono tuttavia regolarizzare la propria posizione effettuando l'invio entro il termine ultimo del 29 gennaio 2018 (entro 90 giorni dalla scadenza ordinaria) tenendo in considerazione che la regolarizzazione è consentita sempreché non siano stati notificati atti di liquidazione e di accertamento, comprese le «comunicazioni bonarie» (oltre la data del 29 gennaio 2018 la dichiarazione è considerata omessa). La procedura pratica per la regolarizzazione della presentazione del modello 770 può riguardare molteplici aspetti ovvero:

1) presentazione del modello 770 entro 90 giorni dalla scadenza: nel caso in cui la dichiarazione sia presentata con ritardo non superiore a 90 giorni la sanzione è ridotta ad un decimo del minimo di quella prevista per l'omissione della presentazione della dichiarazione (si

applica pertanto una sanzione pari a 25 euro, 1/10 di 250) per il sostituto d'imposta (occorre presentare il modello 770 senza barrare la casella integrativa presente nel frontespizio e provvedere al versamento della sanzione codice tributo 8911 anno 2017). Si rammenta che, in caso di omessa presentazione del modello 770, risulta invece applicabile il seguente sistema sanzionatorio: a) sanzione dal 120 al 240% delle ritenute non versate, con un minimo di euro 250 euro, unitamente alla sanzione aggiuntiva di 50 euro per ogni percipiente non indicato (nel caso in cui, le ritenute, benché non dichiarate, sono state comunque versate interamente, si applica la sanzione da 250 a 2.000 euro);

2) in caso di presentazione della dichiarazione entro il termine per l'invio di quella relativa al periodo d'imposta successivo e, comunque, prima dell'inizio di qualunque attività di accertamento di cui il contribuente abbia avuto formale conoscenza, trova applicazione la sanzione che va dal 60% al 120%

dell'ammontare delle ritenute non versate, con un minimo di 200 euro (se le ritenute sono state versate si applica la sanzione da 150 a 500 euro e la sanzione di 50 euro per ogni percipiente non indicato è ridotta del 50%); 3) responsabilità dell'intermediario fiscale: l'intermediario deve accertarsi di avere inviato tutte le dichiarazioni per le quali ha rilasciato l'impegno alla trasmissione onde evitare le sanzioni a suo carico (sanzione che va da euro 516 a euro 5.164 e a cui si aggiunge la sanzione irrogabile al contribuente per dichiarazione tardiva/omessa). L'intermediario per ovviare al ritardo/omesso invio della dichiarazione può ricorrere alla procedura del ravvedimento operoso entro i 90 gg. dal termine della scadenza «ordinaria» versando 1/10 della sanzione minima prevista in 516 euro ovvero 52 euro (se l'assunzione alla trasmissione è avvenuta dopo il 31 ottobre 2017 l'intermediario può procedere all'invio senza sanzione entro i 30 giorni successivi alla data dell'impegno); 4) mancato/insufficiente versamento delle ritenute effettuate: in caso di mancato/insufficiente versamento delle ritenute si applica la sanzione «base» del 30%

delle somme trattenute (art. 13 dlgs n. 471/97); per i versamenti effettuati con un ritardo inferiore ai 90 giorni la sanzione di applica nella misura pari al 15% dell'imposta non versata (ravvedimento operoso codice tributo «8906»); 5) le sanzioni penali in caso di omessa dichiarazione: a seguito delle modifiche apportate dal dlgs n. 158/2015, l'omessa presentazione della dichiarazione è punita con la reclusione da 1 anno e 6 mesi a 4 anni, quando l'ammontare delle ritenute non versate è superiore a 50 mila euro; 6) reato di omesso versamento delle ritenute: l'art. 10-bis del dlgs n. 74-2000 punisce con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque non abbia versato entro il termine stabilito per la presentazione della dichiarazione annuale di sostituto di imposta le ritenute «dovute sulla base della dichiarazione» ovvero risultanti dalla certificazione rilasciata ai sostituiti, per un ammontare superiore a «150 mila euro» per ciascun periodo d'imposta (le omissioni non devono più necessariamente risultare dalla certificazione rilasciata ai sostituiti, essendo sufficiente che esse siano dovute in base alla dichiarazione).

Celeste Vivenzi

Pagina a cura
DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
Tel: 06/5415742
www.anclsu.com