

Credito d'imposta al Sud: più tempo per le assunzioni

Gabriele Bonati *Consulente aziendale in Lodi*



Il decreto semplificazioni porta a 2-4 mesi il periodo utile per assumere, nelle Regioni del Sud, lavoratori svantaggiati che permettono di accedere al corrispondente credito d'imposta e modifica il criterio per la verifica dell'incremento occupazionale

L'art. 59 del Decreto legge 9 febbraio 2012, n. 5, interviene a modificare, al fine di renderlo più incisivo, l'art. 2 del Decreto legge n. 70/2011 (legge n. 106/2011), recante credito d'imposta per il nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno. In particolare il decreto interviene per:

- portare da 12 a 2-4 mesi il periodo entro il quale possono essere effettuate le nuove assunzioni di lavoratori svantaggiati a tempo indeterminato nelle Regioni del Sud;
- modificare il riferimento temporale per determinare la base di computo dell'organo da confrontare con quello attuale per la verifica dell'incremento occupazionale e per l'eventuale decadenza;
- ridurre il periodo entro il quale il credito d'imposta maturato deve essere utilizzato (esclusivamente con il mod. F24) portandolo da tre anni a due anni dall'assunzione del lavoratore che ha dato diritto al beneficio.

Le modifiche apportate dal decreto legge n. 5/2012 hanno effetto retroattivamente dal 14 maggio 2011 (vale a dire dalla data di entrata in vigore del Decreto legge n. 70/2011).

Il credito d'imposta dopo le modifiche

Dopo le predette modifiche, che, come sopra precisato, hanno effetto retroattivo (dal 14.5.2011), la struttura del credito d'imposta per nuove assunzioni in soprannumero risulta ora la seguente:

Destinatari: tutti i datori di lavoro che nei 24 mesi successivi alla data di entrata in vigore del decreto Sviluppo (vale a dire nel periodo 14.5.2011-13.5.2013) effettuano nuove assunzioni a tempo indeterminato, in soprannumero, di lavoratori definiti dalla Commissione europea «svantaggiati» e «molto svantaggiati», nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia.

Nozione di lavoratore svantaggiato (Reg. Ce 800/2008)

Lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;
lavoratori che vivono soli con una o più persone a carico;
lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna (superiore ad almeno il 25% del tasso negli altri settori);
lavoratori membri di una minoranza nazionale.

Nozione di lavoratore molto svantaggiato

Lavoratori privi di incarico da almeno 24 mesi.

Misura e durata del beneficio: per ogni nuovo lavoratore (svantaggiato o molto svantaggiato) assunto a tempo indeterminato in soprannumero è concesso un credito d'imposta nella misura del 50% dei costi salariali sostenuti. Il beneficio è applicabile nei dodici mesi successivi all'assunzione.

Nel caso di assunzione in soprannumero di lavoratori considerati «molto svantaggiati» a tempo indeterminato il credito d'imposta è concesso nella misura del 50% dei costi salariali sostenuti nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione stessa.

Nozione di costo salariale (art. 2, punto 15, Reg. Ce 800/2008)

Importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario degli aiuti in relazione ai posti di lavoro considerati, che comprende:

- la retribuzione lorda, prima delle imposte;
- i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali;
- i contributi assistenziali per figli e familiari.

Determinazione del credito d'imposta: il beneficio è calcolato (con esclusione delle imprese di nuova costituzione dal giugno 2011 - vedere punto successivo) sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato rilevato in ciascun mese e il numero dei

contratti a tempo indeterminato mediamente occupati nei 12 mesi precedenti alla data di assunzione.

Con detta formulazione (non chiara anche dopo la modifica apportata dal decreto 5/2012) sembrerebbe di capire che la verifica dell'incremento occupazione (per la maturazione del credito) vada effettuata alla data di ciascuna nuova assunzione.

Esempio:

- organico al 31.1.2012: 10 lavoratori a tempo indeterminato;
- nuova assunzione a tempo indeterminato il 13 febbraio 2012 (lavoratore non svantaggiato);
- nuova assunzione a tempo indeterminato il 15 febbraio 2012 (lavoratore svantaggiato);
- media dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nei 12 mesi precedenti il 15.2.2012: 10.

Calcolo del credito d'imposta:

Lavoratori a tempo indeterminato al 15.2.2012:

(10 + 2 nuovi assunti) 12

Media 12 mesi precedenti al 15.2.2012: 10

differenza +2

L'assunzione del 15.2.2012 (lavoratore svantaggiato) è risultata in soprannumero. Conseguentemente, il datore di lavoro potrà godere del credito d'imposta (50% del costo salariale) per i 12 mesi successivi all'assunzione (salvo non intervengano una o più motivazioni che possano determinare la decadenza).

fatto che il credito d'imposta non è stato fissato (come in precedenti e analoghe norme) in una misura fissa mensile ma è stato individuato nella misura del 50% del costo salariale. la formulazione della norma sembrerebbe inutile (di fatto interviene il disproporzionamento), a meno che il legislatore volesse, nei casi in questione, riproporzionare la percentuale del costo salariale recuperabile.

Esempio,

partendo dalla predetta interpretazione:

- lavoratore (svantaggiato) assunto con contratto part time a tempo indeterminato a 18 ore settimanali;

- l'orario contrattuale a tempo pieno è pari a 40 ore settimanali.

La percentuale da applicare al costo salariale per la determinazione del credito d'imposta va così riproporzionata:

$$40 : 50\% = 18 : x$$

$$x = \frac{50 \times 18}{40} = 22,50\%$$

(percentuale da applicare al costo salariale per calcolare il credito d'imposta)

Va altresì ricordato che l'incremento della base occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto;

Imprese di nuova costituzione:

per i soggetti che hanno assunto e che assumeranno la qualifica di datori di lavoro dal mese di giugno 2011 (mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto n. 70/2011), ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato costituisce incremento della base occupazionale (deve essere chiarito se il credito d'imposta debba essere applicato indistintamente per tutti i nuovi assunti oppure, come sembrerebbe, solo per coloro che rientrano tra quelli svantaggiati o molto svantaggiati);

Lavoratori part time: per le assunzioni di dipendenti con contratto part time, il credito d'imposta spetta in misura proporzionale alle ore prestate rispetto a quello del contratto nazionale (lavoratori a tempo pieno). In considerazione del

Le modifiche apportate hanno effetto retroattivo dal 14.5.2011

Il provvedimento, al comma 5 (regolamenta le imprese di nuova costituzione), prevede altresì che i lavoratori assunti con contratto part time si assumono nella base occupazionale in misura proporzionale alle ore prestate rispetto a quelle del contratto nazionale.

Si ritiene che tale affermazione debba essere applicata in tutti i casi in cui debba essere calcolata una base occu-

pazionale e non solo nel caso specifico delle imprese di nuova costituzione (visto anche quanto previsto in materia dal Decreto legislativo n. 61/2000, art. 6);

Utilizzo del credito: il credito è utilizzabile esclusivamente in compensazione con il mod. F24 entro 2 anni dalla data di assunzione;

Decadenza dal beneficio: Il datore di lavoro decade dal beneficio al verificarsi delle seguenti condizioni/eventi:

a) se il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato risulta inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti alla data di assunzione.

Tale formulazione (anch'essa poco chiara) si ritiene debba essere interpretata nel seguente mo-

Calcolo dell'incremento occupazionale per il diritto al credito d'imposta

Numero lavoratori a Ti alla data della nuova assunzione
- i Pt si contano in proporzione

- (meno)

Numero lavoratori a Ti mediamente occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione - i Pt si contano in proporzione

- (meno)

Diminuzioni in società controllate e collegate

= (uguale)

Incremento



Pari o decremento



Matura il beneficio (50% del costo salariale, in proporzione per i lavoratori part time)
Lavoratori scelti dal datore di lavoro

Non matura il beneficio

Il datore di lavoro decade dal diritto se:

- non crea occupazione aggiuntiva (complessivamente);
- non conserva il posto di lavoro per almeno 3 anni (2 anni per le Pmi);
- vengono accertate violazioni non formali sia alla normativa fiscale che a quella contributiva (sanzioni da 5.000 euro), oppure violazioni alle norme di sicurezza, nonché condanne per condotta antisindacale.



do: fissata la media dei 12 mesi precedenti l'assunzione del lavoratore svantaggiato, il datore di lavoro dovrà, al verificarsi di una modifica dell'organico complessivo dei lavoratori a tempo indeterminato, confrontare il nuovo organico con la predetta media e qualora il risultato determini parità o segno negativo, il datore di lavoro decade dal beneficio (non deve restituire il credito maturato e goduto nel periodo in cui il lavoratore interessato è risultato in soprannumero);

b) se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero due anni nel caso delle piccole e medie imprese;

c) nei casi in cui vengano definitivamente accertate le violazioni non formali, sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali sono state irrogate sanzioni di importo non inferiore a 5.000 euro, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori previste dalle vigenti disposizioni, nonché nei casi in cui siano emanati provvedimenti definitivi della magistratura contro il datore di lavoro per condotta antisindacale. Le conseguenze sono le seguenti:

1. al verificarsi della condizione di cui alla precedente lettera a) il datore di lavoro decade dal beneficio senza però dover restituire quanto già maturato e goduto;

2. al verificarsi del caso di cui alla precedente lettera b), oltre a decadere dal beneficio, il datore di lavoro è tenuto a restituire il credito maturato e già usufruito;

3. al verificarsi del caso di cui alla precedente lettera c), oltre a decadere dal beneficio, il datore di lavoro è tenuto a restituire il credito maturato e già usufruito dalla data del definitivo accertamento delle corrispondenti violazioni.

Nota bene. Per l'attuazione della norma dovrà essere emanato apposito decreto interministeriale (Ministeri: economia, lavoro, rapporto con le Regioni e gioventù). Il decreto dovrà chiarire anche tutti i dubbi interpretativi sopra evidenziati. Va altresì ricordato che l'articolo 22 della legge n. 183/2011 (legge di stabilità 2012) ha previsto che al fine di accelerare la piena operatività del credito d'imposta in commento, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano deve sancire un'intesa sul citato decreto entro il termine di trenta giorni dalla trasmissione dello schema di decreto stesso.

DECRETO SEMPLIFICAZIONI L'art. 59, Dl n. 5/2012 delinea il sistema del beneficio a favore di datori di Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia e Sardegna

Nuove regole del credito d'imposta per assunzioni al Sud

di **CRISTIAN VALSIGLIO**
Consulente del lavoro in Varese

L'articolo 59 del Decreto legge n. 5/2012 (cd. decreto semplificazioni), modificando i contenuti dell'articolo 2 del Decreto legge n. 70/2011, così come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 106/2011, con decorrenza 10 febbraio 2012 ed effetto retroattivo 14 maggio 2011 (giorno di entrata in vigore dell'agevolazione) aggiunge particolari novità alla disposizione normativa volta a dare benefici fiscali, in forma di credito d'imposta, ai datori di lavoro che:

- assumono in pianta stabile lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" secondo la definizione fornita dal Regolamento 800/2008/CE;
- sono ubicati nelle seguenti ragioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia e Sardegna.

Nel presente intervento si riepilogheranno le disposizioni già presenti nel Dl n. 70/2011, così come convertito dalla legge n. 106/2011, evidenziando gli elementi di

novità introdotti dall'articolo 59 del Decreto legge n. 5/2012.

Tuttavia è utile, sin da ora, evidenziare che la norma agevolativa non è ancora direttamente applicabile mancando ancora nel puzzle normativo alcune disposizioni attuative.

Obiettivi

La norma evidenzia la necessità di prevedere specifici strumenti finalizzati alla promozione della produttività in Regioni in ritardo di sviluppo.

Soggetti beneficiari

L'agevolazione fiscale prevista dall'art. 2 del Dl n. 70/2011 è rivolta a "datori di lavoro" in generale e pertanto in tale categoria, al pari di quanto avveniva per le agevolazioni previste dalla legge n. 388/2000, rientrano sia le imprese sia i datori di lavoro non imprenditori (es. i liberi professionisti).

È bene far presente che secondo la relazione illustrativa del Decreto legge n. 70/2011 è evidenziato che il predetto credito d'imposta è applicabile anche alle assunzioni di lavoratori effettuate nel settore agricolo.

nato (articolo 1, comma 1 del Dlgs n. 167/2011 - cfr. anche Ministero del lavoro, risposta all'interpello 12 novembre 2009, n. 79).

Delimitazione territoriale dell'agevolazione

Si potrà usufruire del credito d'imposta a fronte di assunzioni effettuate nelle seguenti regioni:

- Abruzzo,
- Molise,
- Campania,
- Basilicata,
- Calabria,
- Puglia,
- Sicilia,
- Sardegna.

Lavoratori oggetto dell'agevolazione

Le nuove assunzioni, per dare diritto all'agevolazione in parola, devono riguardare lavoratori a tempo indeterminato appartenenti alle categorie dei lavoratori "svantaggiati" o "particolarmente svantaggiati", secondo la definizione ex Regolamento 88/2008/CE.

In tale accezione sono considerati:

- "svantaggiati":
 - i lavoratori disoccupati privi di impiego regolar-

Assunzioni con diritto all'agevolazione

Le nuove assunzioni che consentono l'agevolazione devono necessariamente rispettare congiuntamente le seguenti condizioni:

- devono riguardare lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- devono riguardare assunzioni operate nei 24 mesi successivi alla data di entrata in vigore del decreto sviluppo (15 maggio 2011-14 maggio 2013);
- devono determinare un incremento occupazionale;
- devono riguardare lavoratori "svantaggiati" o "particolarmente svantaggiati".

Ambito temporale dell'agevolazione

La prima sostanziale novità apportata dal Decreto legge n. 5/2012 (cd. decreto semplificazioni) consiste nel prolungamento dell'agevolazione, la quale sarà valida per le assunzioni operate entro 24

mesi dalla data di entrata in vigore del Dl n. 78/2011 (la precedente disposizione prevedeva l'agevolazione solo per 12 mesi).

In sostanza consentiranno il credito d'imposta le assunzioni, che rispettano le ulteriori condizioni della norma, operate nel periodo 14 maggio 2011 - 13 maggio 2013.

Pertanto un'assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato avvenuta il 13 maggio 2011 ovvero il 15

maggio 2013 (salvo ulteriori proroghe) non darà diritto ad alcuna agevolazione.

Tipologie di assunzioni agevolabile

Daranno diritto al credito d'imposta i neo-assunti con contratto a tempo indeterminato sia full time sia part time.

All'interno della predetta categoria, dovrebbero rientrare anche gli apprendisti in quanto, l'apprendistato, pur essendo un contratto a causa mista, è classificato quale un contratto a tempo indetermi-

L'agevolazione ha effetto retroattivo dal 14 maggio 2011

mente retribuito da almeno sei mesi;

- i lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- i lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;
- i lavoratori che vivano soli con una o più persone a carico;
- i lavoratori occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna;
- i lavoratori membri di una minoranza nazionale con caratteristiche definite.

"particolarmente svantaggiati"

- i lavoratori privi di occupazione da almeno ventiquattro mesi.

Il beneficio e la durata

Il beneficio fiscale consiste in un credito d'imposta pari al 50% dei costi salariali sostenuti:

- nei 12 mesi successivi all'assunzione per i lavoratori svantaggiati;
- nei 24 mesi successivi all'assunzione per i lavoratori particolarmente svantaggiati.

Per la definizione di "costo salariale", l'articolo 2 del Decreto legge n. 70/2011, ri-

manda a quanto indicato al punto 15) dell'articolo 2 del Regolamento (Ce) n. 800/2008 il quale precisa che per "costo salariale" si deve intendere "l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario degli aiuti in relazione ai posti di lavoro considerati, che comprende: a) la retribuzione lorda, prima delle imposte; b) i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e c) i contributi assistenziali per figli e familiari".

Fruizione del credito d'imposta

Il credito d'imposta come sopra determinato deve essere:

- compensato tramite modello F24 entro due anni dalla data di assunzione (termine ridotto dalle modifiche apportate dall'articolo 59 del Decreto legge n. 5/2012, in quanto nella prima versione della norma il termine era di tre anni);
- esposto nella dichiarazione reddituale relativa al periodo d'imposta per il quale è concesso;
- non concorre alla formazione del reddito e del valore della produzione ai fi-

ni dell'imposta regionale sulle attività produttive (Irap).

Decadenza del beneficio

Il beneficio fiscale decade in presenza delle seguenti condizioni:

- se il numero complessivo dei dipendenti (tutti, quindi anche quelli a tempo determinato) è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti la data di assunzione (lett. a) (prima della versione modificata dal Dl n. 5/2012 la norma non faceva riferimento ai dodici mesi precedenti la data di assunzione ma ai dodici mesi precedenti alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, ossia al 13 luglio 2011);
- se i posti di lavoro creati non siano conservati per almeno tre anni, o due anni nel caso di piccole e medie imprese (si ricorda che l'Agenzia delle Entrate, con circolare 12 ottobre 2010, n. 105/E, aveva previsto la perdita del credito d'imposta anche in caso di dimissioni del lavoratore entro il periodo

di tre anni qualora non sostituito da altra assunzione agevolabile) (lett. b);

Nozione di piccola e media impresa – La definizione di piccola e media impresa discende dalla regolamentazione comunitaria.

In particolare, è considerata:

- piccola impresa quella con meno di cinquanta dipendenti e con un fatturato annuo o un totale attivo dello stato patrimoniale inferiore a dieci milioni di euro;
 - media impresa quella con un organico inferiore alle duecentocinquanta unità, con un fatturato annuo inferiore ai cinquanta milioni di euro o un totale attivo dello stato patrimoniale inferiore a quarantatre milioni di euro.
- nel caso in cui vengano accertate violazioni non formali, sia alla normativa fiscale che a quella contributiva da lavoro dipendente per le quali sono state irrogate sanzioni non inferiori a 5.000 euro, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla

sicurezza dei lavoratori, nonché nelle ipotesi in cui la magistratura abbia emanato provvedimenti definitivi contro il datore di lavoro ex art. 28, legge n. 300/1970 (cd. condotta antisindacale) (lett. c).

Il comma 7-bis dell'art. 2 del Dl n. 70/2011 afferma che:

- nei casi di cui alle lettere

In attesa di istruzioni operative dell'Agenzia delle Entrate

b) e c), i datori di lavoro sono tenuti alla restituzione del credito d'imposta di cui hanno già usufruito;

- nel caso ricorra la fattispecie di cui alla lettera c), è dovuta la restituzione del credito maturato e usufruito dal momento in cui è stata commessa la violazione;
- il credito d'imposta di cui abbia già usufruito il datore di lavoro che sia sottoposto a una procedura concorsuale, è considerato

credito prededucibile;

- dalla data del definitivo accertamento delle violazioni di cui alla lettera c) decorrono i termini per procedere al recupero delle minori somme versate o del maggiore credito riportato, comprensivi degli interessi calcolati al tasso legale, e per l'applicazione delle relative sanzioni.

Operatività

Il Dl n. 70/2011 ai commi 8 e 9 dell'art. 2 rimanda, per la pratica operatività dell'agevolazione, a:

- un decreto di natura non regolamentare del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro, con il Ministro per i rapporti con le Regioni e con il Ministro della gioventù previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome;
- un consenso della Commissione europea per l'utilizzo congiunto delle risorse nazionali e comunitarie del Fondo Speciale Europeo del fondo europeo di sviluppo regionale

destinate al finanziamento dei programmi operativi, regionali e nazionali (mentre il Dl n. 5/2012 ha escluso l'opera di monitoraggio del Ministero dell'economia presente nella versione normativa antecedente).

Inoltre il comma 8-bis, introdotto dal Dl n. 5/2012 prevede, per la piena applicazione dell'agevolazione, la necessità di provvedimento dell'Agenzia delle Entrate ove siano dettati termini e modalità di fruizione del credito di imposta al fine del rispetto del previsto limite di spesa.

Ai fini operativi, inoltre, sono auspicabili istruzioni da parte dell'Agenzia delle Entrate (comunicazione del codice tributo da utilizzare in modello F24).

Incremento dell'occupazione di nuovi datori

Il comma 5 dell'art. 2 del Dl 70/2011 precisa che per i soggetti che assumono la qualifica di datori di lavoro a decorrere dal mese di giugno 2011, ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato costituisce incremento della base occupazionale. ■

