

Rassegna stampa del

22 Ottobre 2012



Avviso a tutti i cittadini.

RIMBORSO DELL' IVA SULLA TASSA DEI RIFIUTI URBANI: CHIEDILO SUBITO, È UN TUO DIRITTO.

Da ben 3 anni lo Stato ha stabilito che l'Iva sulla TIA (Tariffa Igiene Ambientale) non è dovuta.

Molti Comuni continuano a farla pagare indebitamente. Il Comune in cui abiti potrebbe essere fra questi.

CHIAMA GRATIS

800.18.99.72

Gratis anche dai cellulari

Dal lunedì al sabato
dalle 9.00 alle 20.00

www.altroconsumo.it/tassarifiuti

Clicca e lascia il tuo numero: ti richiameremo noi.

Con l'occasione potrai anche conoscere meglio Altroconsumo: la più grande organizzazione indipendente che informa, consiglia e difende i consumatori.

Altroconsumo vuole mettere la parola fine a questa grave ingiustizia: usa anche tu la sua forza.
Chiama per sapere come avere i tuoi soldi indietro.

Alza la voce, fatti valere.

Questa è un'altra mossa vincente di Altroconsumo.

ALTROCONSUMO
Il tuo punto di forza

Un bonus per 40mila assunzioni

In palio 232 milioni per le imprese che inseriscono giovani under 30 e donne

Francesca Barbieri

■ Ventimila posti fissi in più. 77mila nuovi contratti a termine. Nel mezzo infinite combinazioni possibili, con il risultato finale che arriverà solo al termine della corsa, appena aperta, per dividere il forziere da 232 milioni di euro tra le imprese che scommettono su giovani e donne. Sul piatto, incentivi da 3mila a 12mila euro per lavoratore, a seconda della formula contrattuale adottata.

«Una misura antirecessiva - ha spiegato il ministro Elsa Fornero al forum con Il Sole 24 Ore - per dare respiro a un mercato asfittico: proprio perché la situazione è critica saranno premiati anche i nuovi contratti a tempo determinato, con benefici più alti al crescere delle durate».

La norma - prevista dal decreto Salva-Italia, n. 201/2011 - è stata attuata con un provvedimento interministeriale del 5 ottobre, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale di mercoledì scorso. L'incentivo massimo, 12mila euro, è riservato per le stabilizzazioni degli addetti atipici (collaboratori, associati in partecipazione, lavoratori a termine che "conquistano" il posto fisso). Nel caso, invece, di nuovi ingressi a tempo determinato - che devono durare almeno un anno e rafforzare lo staff aziendale - il bonus parte da 3mila euro per i contratti tra 12 e 18 mesi e sale a 4mila per quelli tra 18 e 24, fino a 6mila per durate superiori.

«Difatto - ha sottolineato il ministro Fornero - è un beneficio che riduce il costo del lavoro». Con un tetto, però, di 10 contratti agevolabili per azienda: nell'ipotesi di stabilizzazioni, quindi, lo sconto può arrivare fino a 120mila euro, con il rispetto, in ogni caso, del regime *de minimis*. E l'accesso al bonus, nell'eventualità di risorse insufficienti, avverrà in base all'ordine cronologico di invio delle domande.

Subito dopo l'apertura della raccolta delle candidature, giovedì scorso, sono stati "prenotati" i primi 12 milioni: in due giorni sono arrivate all'Inps (attraverso il sistema telematico) oltre mille richieste, «nel 90% dei casi - evidenziano dal ministero del Lavoro - per realizzare conversioni a tempo indeterminato».

Ma quali sono i possibili effetti sullo status occupazionale di giovani e donne? Secondo i calcoli del Centro studi Red-Sintesi per il Sole 24 Ore, il bacino da cui attingere è ampio: 3,8 milioni di lavoratori, di cui 2,1 giovani (uomini e donne under 30) e 1,7 lavoratrici oltre i 30 anni. I reali beneficiari, date le risorse limitate, saranno ovviamente molti di meno. Dividendo il budget secondo le proporzioni di questa prima fase, ci sarebbero circa

210 milioni per oltre 17mila stabilizzazioni e 22 milioni per 8mila nuovi contratti a termine. Ma è verosimile un riequilibrio delle percentuali con il passare del tempo, con un recupero delle richieste sui contratti a tempo determinato, che nella fase iniziale stanno scontando le difficoltà delle imprese ad aumentare la base occupazionale come previsto dalla legge.

Ipotizzando un bilancio finale con il 70% dei fondi destinato alle stabilizzazioni e il 30% ai rapporti flessibili, si arriverebbe a un totale di 40mila posti di lavoro, con un aumento del 16% delle conversioni e del 7% dei rapporti a termine.

Red-Sintesi ha poi messo sotto la lente due possibili scenari-limite: nel primo tutte le imprese utilizzano l'intero plafond per stabilizzare i contratti atipici, mentre nell'altro si procede solo a nuovi inserimenti a termine tra 12 e 18 mesi, le durate più probabili tra quelle ammesse (secondo l'Istat un contratto a tempo determinato dura in media poco più di un anno). «Nella prima ipotesi - spiega Catia Ventura, ricercatrice di Red-Sintesi - le posizioni consolidate potrebbero essere circa 20mila, facendo aumentare del 22% le stabilizzazioni dell'ultimo anno». Nella seconda, invece, «i reclutamenti a tempo determinato arriverebbero oltre quota 77mila, con un aumento dei nuovi ingressi del 19 per cento».

Ora la palla passa alle imprese, che possono chiedere gli incentivi sui contratti siglati entro il 31 marzo 2013. Di certo, lo scenario su cui si inserisce la nuova misura non ha spiragli di luce all'orizzonte. Almeno a giudicare dagli ultimi dati che emergono dal sistema delle comunicazioni obbligatorie. Nel secondo trimestre di quest'anno sono state effettuate 2,8 milioni di assunzioni, 60mila in meno rispetto allo stesso periodo del 2011 e nel 71,3% dei casi a tempo determinato. Per contro, 2,5 milioni di rapporti di lavoro sono cessati (+1,9%): 1,3 milioni hanno riguardato le donne (+3,1 per cento), mentre la classe più numerosa per età è quella tra i 25 e i 34 anni, con circa 540mila lavoratori espulsi dal mercato.

francesca.barbieri@ilsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Condizioni e requisiti

Sul Sole 24 Ore del 19 ottobre le modalità di invio delle domande.

Tra i requisiti e le criticità:

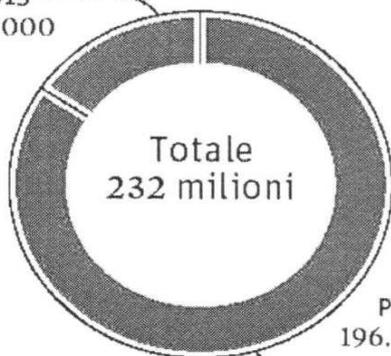
- Le risorse verranno assegnate in base all'ordine cronologico delle domande
- Possesso della regolarità contributiva, delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, l'osservanza dei Ccnl
- Non sono ancora note le procedure per conoscere l'esito dell'istanza e le modalità di verifica della sussistenza delle condizioni, nonché le modalità di conguaglio degli incentivi
- Le assunzioni a termine danno diritto al bonus se incrementano la base occupazionale: però non sono specificati i criteri di calcolo di questo dato, su quale arco temporale vada conteggiato e su quale base
- Non è noto come verrà verificato il "mantenimento" del lavoratore, decorsi 6 mesi dall'assunzione/stabilizzazione
- Rispetto della regola del "de minimis", che prevede un tetto economico agli aiuti di stato che possono essere concessi alla stessa impresa nell'arco di un triennio

Fondi, requisiti e destinatari

L'ITER

IL BUDGET

Per il 2013
36.000.000
(16%)



Per il 2012
196.000.000
(84%)

POSSIBILI ASSUNZIONI

14mila

Stabilizzazioni

Numero di nuovi contratti a tempo indeterminato nel caso in cui il 70% dei fondi venga destinato a stabilizzare i contratti flessibili, con un aumento di circa il 16 per cento delle stabilizzazioni

24mila

I contratti a termine

Nuovi posti di lavoro a tempo determinato, nell'ipotesi di utilizzo di circa il 30% dei fondi per stipulare contratti a termine, con un +7% delle assunzioni di questo tipo

GLI STRUMENTI



- Incentivi alla trasformazione di contratti a tempo determinato, o di collaborazioni (anche a progetto o associazioni in partecipazione con apporto di lavoro) di giovani fino a 29 anni di età e di donne, in contratti a tempo indeterminato
- Incentivi per assunzioni a tempo determinato di giovani e donne

I REQUISITI



- Agevolati massimo 10 contratti per azienda
- Stabilizzazioni di contratti in essere o cessati da non più di 6 mesi e con la stipula di contratti a tempo indeterminato, anche part time non inferiore al 50%
- Assunzioni a termine full time e con incremento della base occupazionale
- Le stabilizzazioni/assunzioni devono essere realizzate entro il 31 marzo 2013

L'AMMONTARE DEI BONUS



- 12mila euro per ogni trasformazione o stabilizzazione
- 3mila euro per ciascuna assunzione a tempo determinato di almeno 12 mesi
- 4mila euro se il contratto a tempo determinato supera i 18 mesi
- 6mila euro se il contratto a tempo determinato supera i 24 mesi

L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE



- Gli incentivi sono assegnati dall'Inps, in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande da parte dei datori di lavoro a cui l'Inps attribuisce un numero di protocollo informatico
- Le risorse vengono pagate ai beneficiari dopo sei mesi dalle stabilizzazioni/nuove assunzioni

IL BACINO

Donne interessate dal decreto interministeriale (1° semestre 2012)

Condizione lavorativa	Totale donne
Dipendenti a tempo determinato	1.146.836
Collaboratori	241.223
Persone in cerca di lavoro	1.269.461
Totale	2.657.520

Giovani dai 15 ai 29 anni interessati dal decreto interministeriale (1° semestre 2012)

Condizione lavorativa	Uomini 15-29 anni	Donne 15-29 anni
Dipendenti a tempo determinato	516.352	437.440
Collaboratori	61.031	78.382
Persone in cerca di lavoro	561.139	469.238
Totale	1.138.522	985.060

TOTALE INTERESSATI DAL DECRETO INTERMINISTERIALE

3.796.042

Nota: il totale degli interessati è stato calcolato sommando il totale delle donne al totale dei giovani uomini

Fonte: elaborazioni RED - Sintesi su dati Istat - RCFL

Lavoratori maturi. Benefici a chi assume ultracinquantenni, incentivi all'esodo e politiche attive

Barriere più alte per gli over 50

di **Giampiero Falasca**

La vasta platea dei lavoratori "maturi", in cui possiamo far rientrare tutti gli over 50, si trova di fronte a uno scenario occupazionale molto complicato. Da un lato, la riforma pensionistica ha pesantemente allungato l'orizzonte temporale del pensionamento, costringendo le imprese e i lavoratori a rivedere le proprie strategie di breve e medio periodo.

Da un altro lato, la crisi economica si è abbattuta in maniera pesante su queste fasce di lavoratori, che hanno retribuzioni medie più elevate dei colle-

ghi giovani e quindi sono stati messi maggiormente sotto pressione dall'esigenza di ridurre i costi.

Per gestire le problematiche occupazionali create da questa situazione qualcosa di interessante si trova nelle recenti esperienze legislative e contrattuali,

NUOVI RUOLI

Nel tavolo sulla produttività in corso tra le parti sociali viene affrontato anche il tema del cambiamento di mansioni durante la carriera

ma ancora molto resta da fare. La riforma del lavoro affronta il tema in maniera diretta, nella parte in cui riconosce a partire dal 2013 uno sgravio contributivo del 50% a chi assume, anche a termine o con somministrazione, lavoratori over 50, per un periodo di 12 mesi (che diventano 18 nel caso in cui il rapporto nasca o diventi a tempo indeterminato). La riforma disciplina anche una forma di ritiro anticipato dal lavoro, in cambio del pagamento da parte dell'impresa (ma tramite l'Inps) di un incentivo all'esodo su base mensile. La riforma si occupa dei lavoratori

maturi anche nella nuova disciplina del lavoro intermittente, dove prevede l'impiego di questo contratto, prescindere dalle regole collettive, per gli addetti con più di 55 anni di età.

Anche la delega sulla formazione e sull'apprendimento permanente ha un impatto diretto sul tema, ma si tratta di enunciazioni troppo generiche per dare risposte efficaci alle problematiche occupazionali di questa platea. Non riguarda solo i lavoratori maturi, ma sicuramente interessa anche loro, la riforma dei servizi per l'impiego, che è oggetto di una delega specifica nella legge 92/2012; non c'è tuttavia da aspettarsi grandi cambiamenti nel breve periodo, in quanto vengono riproposte soluzioni già sperimentate con poca efficacia negli anni passati.

Anche la contrattazione collettiva si sta accorgendo che esiste un problema occupazionale per i lavoratori maturi, come dimostra il "progetto ponte" elaborato dall'accordo di rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei chimici. Il tema è diventato ancora più centrale nel recente negoziato sul contratto aziendale e la produttività. Nell'ambito di tale dibattito, infatti, è stato affrontato il grande problema che può accompagnare il lavoro in età matura, cioè quello delle mansioni. Il diritto del lavoro italiano è costruito secondo una logica troppo ottimistica, in quanto ipotizza che il lavoratore durante la propria carriera può solo progredire o, nella peggiore delle ipotesi, mantenere le mansioni e la retribuzione del momento in cui è stato assunto.

Di fronte a carriere lavorative molte lunghe, e al grande numero di innovazioni tecnologiche, organizzative e professionali che possono verificarsi, questo assunto entra in crisi.

Per gestire questo scenario, servirebbero - oltre a maggiori investimenti in formazione - regole capaci di adattare le mansioni agli eventuali cali di competenza o di produttività del lavoratore, per tutelarne con maggiore efficacia il posto di lavoro.

SOTTO LALENTE

Sgravi contributivi

- Riconoscimento a partire dal 2013 uno sgravio contributivo del 50% a chi assume, anche a termine, lavoratori over 50, per un periodo di 12 mesi
- Lo sgravio viene riconosciuto per un periodo di 18 mesi nel caso in cui il rapporto nasca dall'inizio o venga trasformato in un secondo momento a tempo indeterminato
- Lo sgravio si applica anche nel caso di utilizzo dei lavoratori tramite contratto di somministrazione

Esodo incentivato

- Possibilità di concordare il ritiro anticipato dal lavoro, per i lavoratori che nei 4 anni

successivi matureranno la pensione

- Pagamento da parte dell'impresa (tramite l'Inps) di un incentivo all'esodo di importo mensile pari al trattamento di pensione che spetterebbe sulla base delle regole vigenti, e dei relativi contributi

Lavoro intermittente

- Utilizzabilità del contratto, a prescindere dai casi previsti dai contratti collettivi, per i lavoratori over 55

Misure di politica attiva

- Delega sulla formazione e sull'apprendimento permanente
- Delega sui servizi per l'impiego

Pagamenti in Europa. Dall'indagine di Intrum Justitia emerge l'aumento dei oneri nascosti per le imprese

I ritardi costano 340 miliardi

Sanità, edilizia e professionisti i settori con le perdite maggiori

Enrico Netti

Una maxi perdita da 340 miliardi. È questo il costo nascosto che le imprese di 28 paesi europei devono sopportare nel corso del 2012 a causa dell'aumento dei ritardi di pagamento e delle insolvenze. Fenomeni ormai dilaganti, una vera e propria emergenza considerando il coinvolgimento di quasi il 3% di tutte le transazioni commerciali nel continente contro il 2% del 2008. A dirlo è l'ottava edizione dell'European payment index 2012 Industry white paper, indagine realizzata da Intrum Justitia, gruppo svedese leader nei servizi di gestione del credito, analizzando il trend delle sofferenze nei diversi settori.

tutti comparti analizzati si assiste a un degrado della qualità dei crediti. C'è poi l'effetto recessione che ha accentuato il fenomeno come conferma l'andamento del trend nel periodo 2008-2012: nel quinquennio le perdite sono passate da 250 a 340 miliardi.

Ad allarmare è la situazione della sanità dove il rallentamento dei pagamenti è un male comune nel continente. Infatti solo il 55% delle fatture, è la media europea, viene pagata entro 30 giorni e quasi il 70% delle aziende fornitrici con crediti da recuperare aspetta 105 giorni dopo la scadenza prima di rivolgersi a una società specializzata nel recupero. «In Italia sono i ritardi della Pa che alzano tutti gli indicatori - ricorda Davide Magri, amministratore delegato della sede locale di Intrum Justitia -. Si innesca così un effetto domino su tutti gli altri settori, con i pagamenti bloccati». «La situazione è insostenibile e le impre-

se associate a Farindustria - spiega Massimo Scaccabarozzi, presidente dell'associazione - vantano crediti per 4 miliardi su un fatturato dell'industria di 12». La media dei ritardi nel settore è di 252 giorni «e continua a salire» e negli ultimi tempi anche le strutture e gli ospedali convenzionati «seguono l'iter dei ritardi già visto con quelli pubblici». Così gli investimenti restano in stand-by: «Se i tempi di pagamento in Italia fossero allineati con quelli di Francia, Germania e Regno Unito le nostre imprese liberebbero risorse sufficienti per 5 miliardi di investimenti».

Leggermente migliore la situazione tra le imprese private. «La situazione non è peggiorata ed è aumentata l'attenzione - continua Magri -. Cresce anche il numero delle aziende che si affidano a società specializzate sia per informarsi sull'affidabilità del cliente che per il recupero dei crediti».

COME DIFENDERSI

Gli esperti di Intrum Justitia hanno anche elaborato le regole chiave che un'impresa deve seguire per non incappare in insolvenze

- Implementare una solida politica di gestione del credito per essere in grado di affrontare meglio i rischi
- Conoscere e individuare il livello di rischio finanziario dei clienti con cui si opera
- Integre le aree e le relative procedure dell'area vendita, marketing e amministrazione
- Monitorare l'andamento del rischio dei settori economici con cui si opera e la solvibilità dei clienti chiave
- Quando la scadenza non è rispettata agire immediatamente per ottenere il credito

È l'effetto per contenere le perdite e i rischi dei ritardi che potenzialmente possono erodere i profitti. «L'effetto leva in area negativa è molto forte» sottolinea l'Ad di Intrum Justitia Italia. Nel caso di una società con una marginalità del 5%, è l'esempio proposto da Magri, che segna un incasso negativo di 10 mila euro dovrà riuscire a fare un extra fatturato di 200 mila euro per compensare il mancato incasso. Da qui il suggerimento di non perdere tempo prezioso quando non arriva il saldo alla scadenza.

Infatti il procrastinare le attività d'incasso rivela una strategia sbagliata, secondo gli esperti del gruppo svedese. Se al termine il creditore ha il 96,2% di possibilità di incassare, dopo sei mesi scendono al 58% e al giro di un anno si aggirano intorno al 27 per cento.

enrico.netti@ilsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dove il rischio è più elevato

SETTORI A CONFRONTO

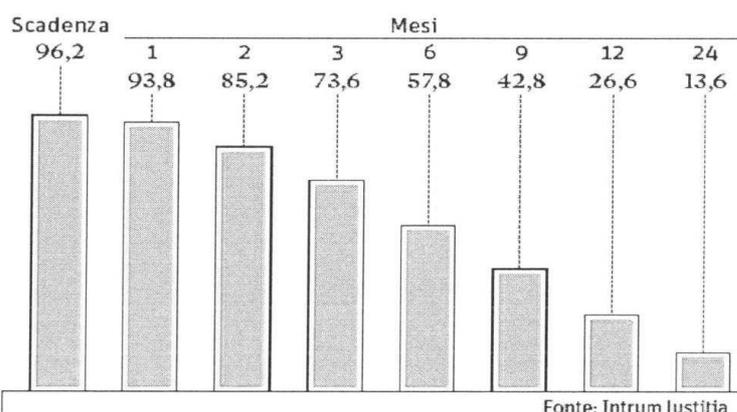
Le perdite su crediti in percentuale sul totale delle transazioni commerciali

	2008	2012 (*)		2008	2012 (*)
Utilities	1,5	1,8	Commercio	2,1	2,4
Servizi Finanziari	1,8	3,1	Servizi alle imprese	2,3	2,6
Sanità	1,8	3,4	Media	2,5	2,8
Servizi Immobiliari	1,9	3,0	Educazione	3,0	3,9
Telecomunicazioni	1,9	2,6	Edilizia	3,8	3,7
Trasporti	1,9	2,2	Liberi professionisti	4,5	4,2
			Industria manifatturiera	-	4,4

(*) Stime

MEGLIO AGIRE SUBITO

Le probabilità di incassare dopo la scadenza, in percentuale



I NUMERI

2,8%

La media europea

Nel 2012 le perdite su crediti hanno toccato il picco: nel 2008 erano il 2%

340 mld

Le perdite in Europa

È il costo pagato dalle imprese a causa dei ritardi di pagamento

Le alternative/2. Smobilizzo e premi ai virtuosi

Ritardi della Pa e investimenti, due plafond da dieci miliardi

■ Due plafond da 10 miliardi ciascuno per sanare due malattie croniche delle Pmi: il peso dei crediti vantati nei confronti della Pubblica amministrazione e la difficoltà a investire in tempo di crisi. A prevederli sono i protocolli siglati dall'Abi con le associazioni degli imprenditori lo scorso 22 maggio, che utilizzano le risorse provenienti dalla liquidità immessa dalla Bce. A costi contenuti e più trasparenti.

Le due formule, attive fino al 31 dicembre con la possibilità di una proroga, sono destinate alle imprese che al momento della presentazione della domanda non hanno posizioni debitorie classificate come sofferenze, partite incagliate, esposizioni ristrutturate, esposizioni scadute/sconfinanti né procedure esecutive in corso.

Il primo plafond

Il primo plafond serve a concedere condizioni vantaggiose di accesso al credito per le imprese che soffrono dei ritardi di pagamento del settore pubblico. Potrà essere utilizzato per smobilizzare i crediti certificati dalle amministrazioni pubbliche, centrali e locali, e dal servizio sanitario nazionale. Le modalità tecniche per accedere ai crediti sono tre: sconto pro soluto, con l'impresa che cede il proprio credito alla banca; anticipazione con cessione del credito, an-

che in forma di sconto pro solvendo, dove l'impresa non esce di scena ma resta a garanzia del credito; anticipazione senza cessione del credito. In quest'ultimo caso l'azienda si impegna a dare alla banca mandato irrevocabile all'incasso del credito vantato nei confronti della Pubblica amministrazione e con necessaria copertura del Fondo di garanzia per le Pmi o di un altro garante.

20 miliardi

Doppia dote

È l'ammontare dei due plafond su smobilizzo crediti e investimenti

I tassi di interesse sono determinati sulla base di due elementi: il costo della provvista per la banca, maggiorato di uno spread in una forchetta tra 80 e 137 punti base e uno spread in funzione della qualità dell'impresa, del garante e della struttura dell'operazione. Per motivi di trasparenza sarà la banca a comunicare all'impresa il tasso di interesse e l'importo esatto dei due fattori che lo determinano. Gli istituti dovranno inoltre pubblicare sul sito Internet l'entità del plafond messo a disposizione. Ogni banca che ha aderito al protocollo può però offrire

alle imprese condizioni migliori rispetto a quelle previste per il plafond.

La seconda formula

La seconda dote destinata, alle Pmi che operano in Italia e appartenenti a tutti i settori, potrà finanziare tutti gli investimenti in beni materiali e immateriali all'attività di impresa, compresi gli investimenti avviati nei 6 mesi che precedono la presentazione della domanda. Il plafond deriva in parte dalla liquidità immessa dalla Bce e in parte da una convenzione tra Abi e Cdp. Il tasso di interesse verrà determinato sulla base del costo della provvista e di uno spread in funzione della qualità dell'impresa: entrambi verranno comunicati alle Pmi insieme al tasso definitivo. Il costo della provvista dipende dalla durata dei finanziamenti: per quelli sotto i 3 anni sarà pari a quello di accesso per la banca alla provvista Bce, collocato tra 180 e 237 punti base. Per quelli di durata superiore ai 3 anni il costo corrisponderà a quello della provvista applicata dalla Cassa Depositi e Prestiti sulla specifica durata, rilevato al momento della stipula del contratto di finanziamento. È inoltre prevista una riduzione del tasso di finanziamento in caso di garanzia, da parte del Fondo centrale per le Pmi, Ismea, Sace o dei Confidi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Imposte indirette. I chiarimenti del decreto attuativo del Mef: l'opzione per il nuovo regime sarà possibile già dal prossimo 1° dicembre

Iva per cassa, il cliente detrae subito

Sgravio immediato anche se il fornitore paga il tributo alla riscossione del corrispettivo

L'IDEA PER LE PMI

Meccanismo da estendere al prelievo sui redditi

di Raffaele Rizzardi

L'esigibilità dell'Iva sulle operazioni attive, anche prima di aver conseguito il corrispettivo, obbliga il soggetto di imposta a finanziare l'ammontare del tributo che la controparte pagherà con il prezzo della fornitura.

In questa situazione, ancor più difficoltosa per la scarsa liquidità e il non facile accesso al credito, deve essere valutato il reato introdotto nel 2006 per punire chi non versa l'Iva per oltre 50mila euro entro il termine dell'acconto per l'anno successivo. Il parametro di riferimento è l'imposta risultante dalla dichiarazione presentata, in violazione dei principi sanzionatori penali, che ai fini fiscali devono limitarsi a sanzionare l'attività di accertamento - cioè le irregolarità delle dichiarazioni - e la frode di riscossione, nella sottrazione dolosa dei beni all'esecuzione esattoriale.

Ben venga quindi la nuova disposizione, che consente l'adozione del regime dell'Iva per cassa. Viene superato così il sistema, introdotto alla fine del 2008, che non aveva trovato accoglienza, in quanto l'indicazione di questo regime nella fattura del fornitore comportava la sospensione della detrazione per il cliente fino al momento del pagamento. Nel nuovo regime, pur ricevendo una fattura con le indicazioni all'articolo 32-bis del Dl 83/2012, l'acquirente potrà esercitare subito il diritto di detrazione. La contropartita del rinvio dell'esigibilità per il cedente o prestatore è lo spostamento della detrazione all'atto del pagamento per le fatture che questo contribuente riceve dai suoi fornitori.

Nell'ottica di una razionale semplificazione, l'adesione all'Iva per cassa determina un'appraziabile sincronia con le imposte sui redditi, ma soltanto per i lavoratori autonomi e gli aderenti al regime di vantaggio delle nuove attività. È giunto sicuramente il momento per pensare alla tassazione reddituale per cassa anche nei confronti dei piccoli imprenditori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Paolo Meneghetti
Luca Miele

La scelta dell'Iva per cassa da parte del fornitore non impedisce al cliente di detrarre immediatamente l'imposta. È uno degli aspetti più rilevanti del nuovo regime che potrà scattare già per le operazioni effettuate a partire dal prossimo 1° dicembre come previsto dal decreto attuativo del ministero dell'Economia dello scorso 11 ottobre. Questo dovrebbe consentire di superare una delle principali criticità dell'attuale regime (introdotto dall'articolo 7 del Dl 185/2008 e riservato ai soggetti con volume d'affari fino a 200mila euro) che non ne hanno consentito il decollo. In sostanza, lo spostamento in avanti del momento dell'esigibilità dell'imposta sul valore aggiunto in capo al venditore o a chi effettua il servizio non preclude l'esercizio della detrazione da parte del cliente, a meno che anche quest'ultimo non abbia optato per l'Iva per cassa.

L'applicazione

Il decreto Sviluppo della scorsa estate (Dl 83/2012, articolo 32-bis) ha esteso il regime a chi ha un volume d'affari fino a 2 milioni di euro. La relazione illustrativa al provvedimento attuativo del Mef chiarisce che nel calcolo del volume d'affari vanno considerate sia le operazioni assoggettate all'Iva per cassa sia le operazioni escluse (per esempio, quelle soggette a reverse charge). È verosimile attendersi che molti contribuenti trimestrali attendano il 1° gennaio 2013 per attivare il nuovo sistema in quanto l'opzione anticipata al 1° dicembre 2012 comporterebbe una complessa "divisione" delle fatture relative ai mesi di ottobre e novembre da quelle di dicembre. Il perime-

tro delle operazioni è stato comunque delimitato a determinate tipologie (si veda l'articolo a lato per il dettaglio).

Il meccanismo

Ma come funziona? Il pagamento dell'imposta relativa alle operazioni rese nei confronti di altri soggetti Iva è differito al momento dell'incasso dei relativi corrispettivi, ma comunque non oltre un anno dalla data della cessione o della prestazione. C'è, però, un'eccezione: il caso in cui il cliente, prima che sia trascorso il termine, sia assoggettato a procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi). Mentre l'inapplicabilità del limite annuale non è invece prevista nel caso di clienti assoggettati a procedure esecutive, diversamente da quanto stabilito dal vigente regime.

I soggetti che optano per l'adozione del regime detraranno l'imposta su beni e servizi acquistati nel momento del pagamento dei relativi corrispettivi ai fornitori. I cessionari o committenti che acquistano beni o servizi da soggetti che applicano l'Iva per cassa possono, invece, detrarre l'imposta relativa a beni e servizi acquistati già al momento di effettuazione dell'operazione, anche se il corrispettivo non è stato ancora pagato.

Il fattore temporale

Chi opta per il regime dovrà, quindi, tenere presente il momento di pagamento del corrispettivo per individuare il mese (o trimestre) con riferimento al quale operare la liquidazione periodica dell'Iva. Come individuare il momento dell'incasso se il pagamento non avverrà in contanti? Il soggetto che ha messo la fattura dovrà fare riferimento ai documenti contabili in suo possesso che attestano l'avvenuto accreditamento dei corrispettivi (per esempio assegni, ricevute bancarie, bonifico bancario, si veda in tal senso la circolare 20/E/2009).

In caso di incasso solo parziale del corrispettivo dell'operazione, il decreto del Mef prevede che l'imposta diviene esigibile (o detraibile) in proporzione al rapporto fra il corrispettivo incassato (o pagato) e l'importo totale dell'operazione. In sostanza, l'esigibilità dell'Iva si realizza pro-quota al momento di ciascun pagamento e la relativa imposta va computata nella liquidazione del periodo in cui è avvenuto il pagamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Opzione

◆ L'Iva per cassa è un regime opzionale. In pratica, il contribuente (che ha realizzato o prevede di realizzare - in caso di inizio di attività - un volume d'affari non superiore a 2 milioni di euro) deve esercitare una scelta per liquidare l'imposta sul valore aggiunto al momento dell'incasso dei corrispettivi. L'Iva diventa comunque esigibile trascorso un anno dal momento in cui è effettuata l'operazione, a meno che l'acquirente o il committente non sia stato sottoposto a procedura concorsuale prima di tale termine.

APPROFONDIMENTO ONLINE

Il decreto e la relazione illustrativa www.ilssole24ore.com/norme

I casi pratici

L'applicazione del nuovo regime dell'Iva per cassa. Valori in euro



LE FATTURE EMESSE...

01 | IL RIEPILOGO DELLE OPERAZIONI

- Un contribuente soggetto passivo d'imposta ha optato per il regime dell'Iva per cassa con decorrenza dal 1° gennaio 2013
- Il 15 gennaio 2013 emette fatture per 1.000 euro + Iva al 21% (210 euro), che poi incassa il 28 febbraio 2013
- Il 31 gennaio 2013 l'operatore riceve, invece, fatture di acquisto per 500 euro + Iva al 21% (105 euro), che provvede a pagare il 28 febbraio 2013 e il 31 marzo 2013
- In ciascuna delle due occasioni paga la metà dell'importo dovuto

02 | IL PROSPETTO DELLE LIQUIDAZIONI IVA

L'Iva addebitata nelle fatture confluisce nelle liquidazioni relative ai periodi in cui avvengono i pagamenti o gli incassi

Imposta		
A credito	A debito	Liquidazione
GENNAIO 2013		
0	0	0
FEBBRAIO 2013		
52,5 (50% di 105)	210	157,50 a debito
MARZO 2013		
52,5 (50% di 105)	0	52,50 a credito

...E QUELLE RICEVUTE

01 | IL RIEPILOGO DELLE OPERAZIONI

- Un contribuente soggetto passivo d'imposta non ha optato per il regime dell'Iva per cassa e il 15 gennaio 2013 emette fattura per 1.000 euro + Iva al 21% (210 euro), che incassa il 28 febbraio 2013
- Il 31 gennaio 2013 lo stesso operatore riceve una fattura di acquisto da un soggetto che ha optato per il regime Iva per cassa per 500 + Iva al 21% (105 euro), che provvede a pagare contestualmente

02 | IL PROSPETTO DELLE LIQUIDAZIONI IVA

L'Iva sulle fatture di acquisto è detraibile secondo le consuete regole in quanto la scelta del regime per cassa effettuata dal soggetto che effettua la cessione non influisce sul comportamento dell'acquirente

Imposta		
A credito	A debito	Liquidazione
GENNAIO 2013		
105	210	105 a debito

GLI EFFETTI DELL'INGRESSO...

01 | IL RIEPILOGO DELLE OPERAZIONI

- Un contribuente soggetto passivo d'imposta ha optato per il regime dell'Iva per cassa con decorrenza dal 1° gennaio 2013
- A dicembre 2012 emette fatture per 1.000 euro + Iva al 21% (210 euro) e riceve fatture per 500 euro + Iva al 21% (105 euro)
- Sia i pagamenti che gli incassi relativi alle fatture di dicembre avvengono a gennaio del nuovo anno
- Nel primo mese del 2013 lo stesso operatore emette fatture per 1.000 euro + Iva (21%) e riceve fatture per 500 euro + Iva al 21% (105 euro)
- Sia i pagamenti che gli incassi delle fatture di gennaio vengono effettuati nel mese successivo

02 | IL PROSPETTO DELLE LIQUIDAZIONI IVA

- Le operazioni di dicembre confluiscono nella liquidazione dello stesso mese, sebbene vengano incassate in gennaio, in quanto non è ancora avvenuto l'accesso al regime
- Quelle di gennaio confluiscono nella liquidazione di febbraio, in quanto incassate o pagate nel secondo mese dell'anno

Imposta		
A credito	A debito	Liquidazione
DICEMBRE 2012		
105	210	105 a debito
GENNAIO 2013		
0	0	0
FEBBRAIO 2013		
105	210	105 a debito

...E QUELLI DELL'USCITA

01 | LA SITUAZIONE

- Un soggetto passivo d'imposta ha scelto l'Iva per cassa dal 1° gennaio 2013
- A metà agosto 2013 supera i 2 milioni di euro di volume d'affari, così a settembre dovrà tornare alla modalità ordinaria di versamento dell'Iva

02 | IL COMPORTAMENTO

- A luglio e agosto il contribuente emette e riceve fatture che pagherà/incasserà a settembre
- Nella liquidazione di agosto confluirà l'Iva relativa a tutte le operazioni (attive e passive) effettuate a luglio e agosto, anche se non incassate o pagate

Flessibilità in uscita. Nelle singole situazioni, la giurisprudenza deve delimitare e precisare i confini della giusta causa e del giustificato motivo

Lavoro, rapporto fiduciario sotto esame

L'affidabilità dei dipendenti guida le decisioni sulla legittimità dei licenziamenti per ragioni soggettive

PAGINA A CURA DI
Stefano Rossi

Puntare a evitare il contenzioso e creare nuove tutele nei diversi casi di licenziamento illegittimo. È il percorso seguito dal Governo: prima con il collegato lavoro (legge 183/2010) e quest'anno con la riforma Fornero (legge 92/2012).

Queste garanzie troveranno il proprio banco di prova nei tribunali. È necessario, però, concentrare l'attenzione anche sull'altra faccia del contenzioso, dagli esiti molto spesso incerti: quando il licenziamento si può definire illegittimo?

Evitare di entrare nelle aule di giustizia e tentare di deflazionare l'abnorme carico giudiziario dei tribunali, come tenta di fare la procedura di conciliazione obbligatoria presso le direzioni territoriali del lavoro nel caso di licenziamenti per giustificato mo-

tivo oggettivo, ad esempio, mira ad alleviare le inevitabili ricadute di carattere sociale ed economico delle controversie.

Ma un licenziamento, di qualsiasi genere sia, comporta comunque una rottura delle relazioni interpersonali tra lavoratore e datore di lavoro. Del resto, i casi che arrivano davanti ai magistrati, riguardano maggiormente ipotesi di giusta causa o giustificato motivo oggettivo, rispetto ai licenziamenti intimati per giustificato motivo soggettivo.

Non bisogna dimenticare, peraltro, che la riforma entrata in vigore il 18 luglio si applica alle aziende di medie e grandi dimensioni, restando la tutela obbligatoria ancora applicabile alle società con meno di 15 dipendenti.

Il rapporto fiduciario

Così, in questo variegato conte-

nitore si muove la giurisprudenza, sempre più impegnata a delineare i confini e i contorni dell'illegittimità dei licenziamenti individuali siano essi discriminatori, disciplinari (cioè intimati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) o fondati su motivi economici (cioè intimati per giustificato motivo oggettivo). Punto di partenza è senz'altro il venir meno del rapporto fiduciario tra datore e lavoratore, che giustifica un licenziamento. Una valutazione lasciata al libero apprezzamento del giudice del merito, che dovrà accertare caso per caso la gravità dell'inadempimento o del comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile (Cassazione 4060/2010). Non solo, ma spetta al magistrato valutare la pro-

porzionalità della sanzione espulsiva rispetto alla condotta addebitata al lavoratore con riferimento a tutte le circostanze del caso concreto.

Così, è stato ritenuto illegittimo il licenziamento di un lavoratore che si era appropriato furtivamente di alcuni fogli di cartone usati per il confezionamento dei prodotti aziendali, risultati infine prodotti di risulta e destinati a essere gettati. La Cassazione ha precisato che il giudice del merito aveva correttamente valutato che i fatti oggetto di causa non erano idonei a ledere il vincolo fiduciario tra le parti del rapporto (Cassazione 1505/2012).

Diversamente, nella sentenza 14915/2012, la Corte di cassazione ha confermato il licenziamento di un bancario che attraverso la stima di un orologio rubato aveva consentito l'erogazione di un prestito. In sostanza, la consapevolezza della provenienza illecita del bene è stata ritenuta sufficiente a ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario con l'istituto di credito.

Una lesione evidenziata anche dalla recente sentenza n. 17247 depositata il 10 ottobre. La vicenda vede coinvolto un direttore amministrativo di una casa di cura che aveva omesso di denunciare gravi episodi di molestia sessuale, arrivando perfino a minacciare il personale di non riferire ad alcuno dell'accaduto. La Cassazione, rigettando il ricorso del lavoratore, ha affermato che il comportamento del dirigente fosse così lesivo dei suoi doveri da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, rendendo di fatto impossibile la prosecuzione del rapporto lavorativo. Del resto - prosegue la sentenza - ai fini della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, se risulta accertato che l'inadempimento del lavoratore è tale da compromettere irrimediabilmente il vincolo di fiducia, è irrilevante che analoga inadempienza, commessa da altro dipendente, sia stata diversamente valutata dal datore di lavoro.

In definitiva, l'articolo 2119 del Codice civile (recesso per giusta causa) è una norma definita «clausola generale», cioè una sorta di grande contenitore la cui genericità deve essere specificata di volta in volta dal giudice del caso concreto. È quindi la giurisprudenza che riempie e delimita il contenuto di questa clausola generale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Giustificato motivo

● Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, se la stabilità non è assicurata da norme specifiche, il licenziamento del lavoratore può avvenire solo per giusta causa, in base all'articolo 2119 del Codice civile («una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto») o per giustificato motivo. Il «giustificato motivo» è soggettivo se c'è inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, e «oggettivo», se è motivato da ragioni inerenti all'attività produttiva

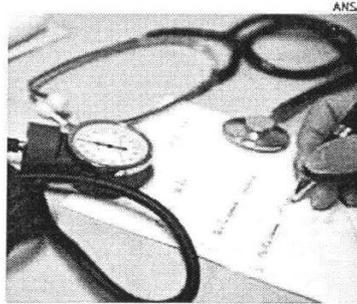
Le pronunce

01 | LO STIPENDIO MANCATO NON GIUSTIFICA L'ASSENZA

La vicenda vede coinvolta una lavoratrice licenziata poiché al termine del periodo di congedo per maternità non aveva ripreso servizio, restando a casa per 40 giorni, avanzando come ragione il mancato pagamento di una mensilità di retribuzione. Secondo la Cassazione il comportamento della lavoratrice è caratterizzato da colpa grave, sufficiente per superare il divieto di licenziamento della lavoratrice madre imposto dall'articolo 54 del decreto legislativo 151/2001. Infatti, il mancato pagamento di una sola mensilità non giustifica affatto la reazione spropositata e contraria a buona fede dell'abbandono del posto di lavoro.

Corte di cassazione, sentenza 5 settembre 2012, n. 14905

discoteche locali mentre si trovava in congedo per ragioni di malattia. La Cassazione afferma la legittimità del licenziamento del lavoratore che durante lo stato di malattia lavora presso un altro datore di lavoro, anche per un solo giorno. In sostanza, il comportamento



del lavoratore può costituire giusta causa di recesso quando la nuova attività sia tale da far presumere l'inesistenza dell'infermità adotta a giustificazione dell'assenza, dimostrando quindi una sua fraudolenta simulazione o impedendo la sua piena ripresa fisica.

Corte di cassazione, sentenza 26 settembre 2012, n. 16375

03 | È LICENZIABILE CHI CORREGGE IL CERTIFICATO

La Corte di cassazione ha confermato il licenziamento di un dipendente nel caso in cui quest'ultimo compia un falso correggendo la data sul certificato medico per allungare il periodo di malattia. Dal canto suo, il lavoratore sosteneva che ci fosse stato un errore da parte dell'Ausl nella compilazione del certificato. Tuttavia, le risultanze documentali avevano evidenziato che il certificato consegnato dal fratello in azienda non riportava l'abrasione contenuta nella copia prodotta dal dipendente.

Corte di cassazione, sentenza 7 settembre 2012, n. 14998

04 | RISCHIA CHI SOTTRAE ANCHE PICCOLE SOMME

La Cassazione ha sostenuto la legittimità del licenziamento per giusta causa in seguito ad appropriazione indebita di somme di denaro anche di modesta entità, poiché tra l'altro ci può essere un danno all'immagine aziendale in conseguenza dell'accaduto. È il principio affermato dai giudici della Suprema corte, che

confermano il licenziamento di un portiere d'albergo che aveva intascato la somma di 30 euro, pagata da un cliente per noleggiare una cassetta di sicurezza. In sostanza,



il comportamento del dipendente aveva procurato un danno di immagine alla struttura alberghiera talmente grave da incidere in maniera irreparabile sul rapporto fiduciario.

Corte di cassazione, sentenza 17 agosto 2012, n. 14551

05 | COMUNICARE LE FERIE TRAMITE E-MAIL È LECITO

La Cassazione ha affermato l'illegittimità del licenziamento intimato a un lavoratore che si era assentato dal posto di lavoro dopo aver comunicato via e-mail di

voler usufruire di giorni di ferie. La Suprema corte ha sostenuto che la comunicazione tramite posta elettronica rientrava nella prassi aziendale, per cui l'assenza di una risposta formale di autorizzazione doveva essere considerata come silenzio assenso.

Corte di cassazione, sentenza 18 maggio 2012, n. 7863

06 | IL DIRIGENTE NON PUÒ RIFIUTARE IL TRASFERIMENTO

La Cassazione ha confermato il licenziamento di un dirigente aziendale che aveva rifiutato il trasferimento ad altra sede, sostenendo la natura ritorsiva del provvedimento. In sostanza, l'azienda aveva correttamente motivato il trasferimento per esigenze di riorganizzazione che comportavano la riduzione dell'organigramma e la soppressione della posizione di lavoro occupata dal dirigente. Inoltre, conclude la Corte, non è ravvisabile la violazione delle leggi 604/1966, 300/1970 e 108/1990 poiché la disciplina limitativa del potere di licenziamento non trova spazio per i dirigenti convenzionali, siano essi apicali, medi o minori.

Corte di cassazione, sentenza 26 marzo 2012, n. 4797

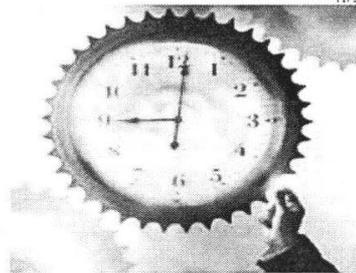
07 | LA MANCANZA DEL CODICE NON SCUSA L'ASSENZA

La Suprema corte ha statuito che l'assenza prolungata (quasi due mesi) e ingiustificata dal posto di lavoro legittima il licenziamento anche se l'azienda ha omesso di affiggere il codice disciplinare. Infatti, la presenza in servizio rientra tra i doveri fondamentali e non accessori del lavoratore e l'eventuale inosservanza, sanzionata con il licenziamento, non necessita di essere portata a conoscenza del lavoratore.

Corte di cassazione, sentenza 29 febbraio 2012, n. 3060

08 | NON È LICENZIABILE CHI RIFIUTA IL NUOVO ORARIO

La Cassazione ha affermato l'illegittimità di un licenziamento comminato da una azienda per il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno in part time. In sostanza, la Suprema corte ha precisato che non è ammissibile come motivazione del licenziamento la scarsa



flessibilità del lavoratore nell'accettare la nuova articolazione dell'orario di lavoro.

Corte di cassazione, sentenza 4 settembre 2012, n. 14833

09 | IMPOSSIBILE SOSTITUIRE IL DIPENDENTE CON CO.CO.PRO

Un lavoratore è licenziato in seguito a riorganizzazione aziendale. L'azienda, tuttavia, procede alla sua sostituzione con un altro collaboratore a progetto al solo fine di ridurre il costo del lavoro. La Cassazione dichiara l'illegittimità del licenziamento chiarendo l'insussistenza delle motivazioni del provvedimento, non supportate, tra l'altro, dal fatto della sua sostituzione con un lavoratore a progetto.

Corte di cassazione, sentenza 19 gennaio 2012, n. 755

S. CROCE-MARINA Ripartono stamane i lavori per costruire la rotatoria

Riprenderanno oggi i lavori all'incrocio tra la provinciale Santa Croce-Marina e la circoscrizione del comune camarinense. Si dovrà realizzare la rotatoria atteso da tempo ed i cui lavori sono rimasti fermi per oltre un anno a causa della rescissione del contratto con l'impresa che si era aggiudicata l'appalto.

La Provincia sta cercando di bruciare i tempi, dopo aver provveduto ad affidare di nuovo i lavori. La nuova ditta che si è aggiudicata l'esecuzione dell'opera ha comunicato che aprirà il cantiere già la prossima settimana. E' stato il dirigente del settore viabilità dell'ente di viale del Fante, Carlo Sinatra, a comunicare al commissario Giovanni Scarso l'avvio dei lavori.

Spiega Scarso: «Il primo intervento riguarderà lo spostamento dei tubi della condotta idrica, dopo aver concertato il da farsi con l'azienda che gestisce il servizio». Dopo questo passaggio, si riprenderà a lavorare per realizzare la rotatoria, che è fondamentale per liberare un incrocio in cui, specie nei mesi estivi, si formano code lunghissime e che, durante tutto l'anno, è assai pericoloso. «Nei prossimi mesi – dice fiducioso il commissario Scarso – se non dovessero registrarsi altri intoppi, la rotatoria sarà cosa fatta».