



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Adempimenti

1 L'autoliquidazione INAIL 2013/2014

Irpef

14 Da maggio il bonus di 80 euro

Irap

19 La PA esclusa della riduzione dell'Irap

Adempimenti

L'autoliquidazione INAIL 2013/2014

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Dopo il rinvio necessario per il recepimento delle novità introdotte dalla legge di stabilità 2014, entro il 16 maggio 2014 dovrà essere effettuato il versamento del premio per regolazione e per rata. Entro la medesima data le amministrazioni dovranno provvedere alla presentazione della denuncia dei dati retributivi Inail per l'anno 2013, da effettuarsi solo per via telematica. A seguito della proroga, il termine del pagamento e quello della denuncia sono stati unificati.

La base imponibile

La determinazione della base imponibile ai fini contributivi è costituita da tutte le somme ed i valori in genere, a qualunque titolo maturati nel periodo di riferimento, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro (Dpr. 30 giugno 1965, n. 1124, art. 29).

Dal 1° gennaio 1998 il Dlgs 314/97 ha dettato nuove regole volte ad uniformare le disposizioni fiscali e previdenziali in tema di redditi di lavoro dipendente. In particolare, la base imponibile previdenziale trova le proprie regole nella normativa fiscale (Dpr 22 dicembre 1986, n. 917, artt. 49 e 51) relativa ai redditi di lavoro dipendente, salvo alcune regole che sono proprie della base imponibile previdenziale ed assicurativa.

La base imponibile previdenziale viene calcolata sulla scorta del principio di competenza, in quanto si considerano tutte le somme ed i valori maturati nel periodo di riferimento, al contrario di quanto indicato nella normativa fiscale che utilizza il principio di cassa. Sono in ogni caso assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione:

- gratificazioni annuali e periodiche;
- conguagli di retribuzione spettanti a seguito di norma di legge o di contratto aventi effetto retroattivo;
- i premi di produzione.

Le somme ed i valori che formano la base imponibile devono intendersi al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta ivi compresi gli oneri considerati deducibili ai fini fiscali.

Sono esclusi dalla base imponibile:

- le somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto;
- le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine

- dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso;
- i proventi e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento danni;
 - somme a carico delle gestioni previdenziali ed assistenziali obbligatorie per legge (malattia, maternità, infortunio, ecc.);
 - somme erogate da casse, fondi e gestioni in base a contratto collettivi o accordi o regolamenti aziendali per prestazioni integrative previdenziali o assistenziali;
 - somme erogate dalle casse edili;
 - proventi derivanti da polizze assicurative;
 - compensi erogati per conto di terzi non aventi attinenza con la prestazione lavorativa;
 - erogazioni correlate all'andamento economico dell'impresa nei limiti del 3% della retribuzione imponibile lorda dell'anno (L. 135/1997 e circ. Inpdap 14 gennaio 1998, n. 1);
 - contributi e somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate a finanziamento delle forme pensionistiche complementari e a casse, fondi, gestioni previste dai contratti collettivi, accordi o da regolamenti aziendali al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali;
 - trattamenti di famiglia.

L'elencazione degli elementi esclusi in tutto o in parte dalla base imponibile deve essere considerata come tassativa.

L'importo della retribuzione, determinato alla luce delle norme contrattuali, deve essere confrontata con il limite minimo di retribuzione giornaliera e si deve scegliere l'importo più elevato tra quello contrattuale, calcolato come sopra, ed il minimale di retribuzione (circolari Inail 14/2013 e 41/2013).

Casi particolari

Retribuzione oraria e paga base dei part-time

Per i lavoratori assunti part-time (orizzontale, verticale o misto) la retribuzione imponibile si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria, tabellare o minimale, per le ore complessive da retribuire nel periodo assicurato (art. 9 Dlgs 25 febbraio 2000, n. 61).

La retribuzione tabellare oraria si ottiene dividendo la retribuzione tabellare annua prevista dalla contrattazione collettiva per il numero di ore annue previste dallo stesso contratto per un lavoratore a tempo pieno. La retribuzione annua tabellare è costituita dalla paga-base, comprensiva delle mensilità aggiuntive, con l'esclusione di ogni altre istituto economico di natura contrattuale, ivi compresa la contingenza anche se riassorbita nella paga base, gli scatti di anzianità ed eventuali emolumenti stabiliti dalla contrattazione decentrata (Circ. Inail n. 14/2013, par. 6.2).

Nel CCNL del comparto Enti locali e Regioni per paga base si intende la retribuzione costituita:

- dal valore economico previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, B1, C1, D1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nelle categorie B e D (B3 e D3);

- dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria (art. 10 ccnl 09/05/2006), aumentati del rateo di tredicesima;
- dalla indennità di vacanza contrattuale.

Rimangono escluse l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, la retribuzione di posizione, gli eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile ed ogni altro elemento sia fisso che accessorio. Si deve precisare che l'IIS rimane comunque esclusa dall'imponibile Inail anche dopo il conglobamento dell'IIS nel tabellare a seguito della sottoscrizione del CCNL 22.01.2004 (art. 29). Di conseguenza è necessario trascurare anche l'assegno ad personam riconosciuto ai dipendenti inquadrati nella posizione di accesso B3 e D3 al momento del conglobamento dell'IIS, quale differenziale della stessa (art. 29, comma 4, del Ccnl 22 gennaio 2004).

Il minimale

La retribuzione minimale oraria si ottiene moltiplicando il minimale giornaliero Inps per le giornate di lavoro settimanale, che è sempre pari a sei anche se l'orario è articolato su cinque giorni, e diviso per le ore di lavoro settimanale previste dal contratto per un lavoratore a tempo pieno, che, per gli Enti locali, è pari a 36. Tale divisore è ridotto a 35 per i dipendenti per i quali trova applicazione l'art. 22 del Ccnl 1° aprile 1999.

Si riportano di seguito i minimali previsti per l'anno 2013 così come specificati nell'allegato 1 alla circolare 14/2013:

LIMITI MINIMI DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA Tabella A allegata al Dl. 402/1981 convertito in L. 537/1981			
Settore	Dirigente	Impiegato	Operaio
Pubbliche amministrazioni non statali	98,99	47,12	47,07

La base imponibile si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria più elevata tra quella tabellare ed il minimale per le ore complessive da retribuire. Le ore da retribuire comprendono, oltre all'effettiva presenza, quelle relative a ferie, festività, permessi retribuiti, infortunio, malattia e maternità, oltre che le ore da retribuire per lavoro straordinario.

La normativa in commento si applica anche ai c.d. incarichi fiduciari del sindaco, vale a dire personale assunto a tempo determinato con orario inferiore a 36 ore settimanali, ma rimane escluso il personale dell'area della dirigenza per il quale sono previste regole specifiche.

Un esempio

Per un dipendente del comparto Regioni ed Enti locali in categoria economica C1 con part-time al 50% la base imponibile si determina nel modo seguente:

RETRIBUZIONE IMPONIBILE	
Retr. tabellare annua	= retribuzione tabellare x 13 mensilità = [1.089,41 (1.621,18-531,77)+ 12,16] x 13 = 14.320,41
Retr. tabellare oraria	= retribuz. tab. annua : n° ore annue = 14.320,41 : 1.872 (6 ore x 6 giorni x 52 settimane) = 7,64979
Minimale orario	47,12 : 6 = 7,85333
Maggiore tra minimale orario e retribuzione tabellare oraria = 7,85333	
Retr. Imponibile	= Retr. (minimale o tabellare) x ore retribuite = 7,85333 x 1.872 x 50% = 7.350,72

Incentivi per il sostegno alla maternità e paternità e per sostituzione di lavoratori in congedo

Il testo unico sulla maternità prevede uno sgravio contributivo del 50% per le aziende con meno di 20 dipendenti “per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo” (art. 4, D.Lgs. 151/2001). L’agevolazione si applica fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall’accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Per beneficiare dello sgravio l’azienda deve essere in regola con i versamenti contributivi e nella denuncia delle retribuzioni gli imponibili devono essere indicati nella sezione “Retribuzioni soggette a sconto” con l’indicazione della causale specifica (tipo codice 7).

Il personale dell’area della dirigenza

Per il personale appartenente all’area della dirigenza la base imponibile è costituita dalla retribuzione convenzionale, fatta pari al massimale di rendita per la liquidazione da infortuni o malattie professionali (art. 4 D.Lgs 38/00). La retribuzione convenzionale annua deve essere rapportata alla durata del rapporto di lavoro nel limite convenzionale di 25 giorni mensili per un totale di 300 giorni annuali.

In caso di contratto part-time si deve calcolare l’importo orario del massimale di rendita moltiplicato per l’orario definito nel rapporto di lavoro a tempo parziale.

Si ricorda che la dottrina ritiene non applicabile l’istituto del part-time alla dirigenza degli enti locali.

RETRIBUZIONE CONVENZIONALE PARI AL MASSIMALE DI RENDITA (Circ. Inail 14/2013 e 41/2013)	
Anno 2013	
Mensile	€ 2.473,58
Giornaliera	€ 98,94 (per la PA € 98,99)
Oraria	€ 12,37

Le borse lavoro

Le norme istitutive di determinate categorie di lavoratori stabiliscono una retribuzione convenzionale annua pari al minimale di rendita per gli infortuni e le malattie professionali da prendere a base per il calcolo del premio. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella annua per 300 giorni (12 mesi di 25 giorni). Per le borse lavoro e per i piani di inserimento professionale, al contrario, la retribuzione convenzionale deve essere divisa per 12 mesi lavorativi. Conseguentemente, la base imponibile delle borse lavoro non deve essere rapportata ai giorni, ma ai mesi lavorati.

Di particolare interesse per gli enti pubblici risultano le seguenti categorie:

- lavoratori con borse lavoro;
- lavoratori in lavori socialmente utili e di pubblica utilità;
- allievi dei corsi di istruzione professionale per le “esperienze tecnico-pratiche”;
- lavoratori in tirocini formativi e di orientamento;
- detenuti ed internati per l'attività occupazionale;
- i lavoratori in piani di inserimento professionale.

Va in ogni caso sottolineato che, anche quando l'Ente locale si rende disponibile ad accogliere personale tirocinante, l'obbligo assicurativo ricade comunque sulla scuola.

RETRIBUZIONE CONVENZIONALE PARI AL MINIMALE DI RENDITA (Circ. Inail 14/2013, 41/2013 e 21/2014)	
Fino al 30/06/2013	
Mensile	€ 1.292,90
Giornaliera	€ 51,72
Dal 01/07/2013	
Mensile	€ 1.331,93
Giornaliera	€ 53,28

I co.co.co o co.co.pro

L'Inail (circolare n. 14/2013) ha confermato che la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti e determinati secondo il disposto dell'art. 51 del Tuir. In pratica si applica il principio di cassa.

Va tuttavia ricordato che l'importo da assoggettare deve essere ricompreso tra un massimale ed un minimale fissati in misura mensile.

Considerato che il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa non prevede una prestazione a tempo, il minimale ed massimale di rendita devono essere confrontati con il compenso medio mensile, attenuato dividendo i compensi effettivi per i mesi (o frazione di mesi) di durata del rapporto di collaborazione effettivamente retribuiti.

COMPENSI EFFETTIVI PER I PARASUBORDINATI Circ. Inail 14/2013 e 41/2013	
Fino al 30/06/2013	
Minimo mensile	€ 1.292,90
Massimo mensile	€ 2.401,10
Dal 01/07/2013	
Minimo mensile	€ 1.331,93
Massimo mensile	€ 2.473,58

Il minimale ed il massimale mensili si riferiscono a tutti i compensi spettanti al collaboratore nel corso dell'intero anno, derivanti anche da più rapporti, siano essi contemporanei o susseguenti, intrattenuti con lo stesso ovvero con diversi committenti.

Si possono verificare tre diverse situazioni:

- unico rapporto intrattenuto con un solo committente;
- due o più rapporti intrattenuti con committenti diversi ma di durata coincidente;
- due o più rapporti intrattenuti con committenti diversi di durata parzialmente coincidente.

Nel primo caso è necessario rapportare il compenso determinato in contratto ai mesi (o frazione di mese) di durata del rapporto, confrontando il compenso medio mensile con i limiti di minimale e massimale mensili. Qualora il compenso medio mensile risulti compreso tra detti limiti, la base imponibile è pari al compenso medio mensile moltiplicato per i mesi di durata del rapporto.

Qualora, invece, il compenso medio mensile risulti superiore o inferiore rispettivamente al massimale o al minimale mensile, la base imponibile è pari al massimale o minimale moltiplicato per i mesi di durata del rapporto.

Nel secondo caso per determinare la base imponibile è necessario conoscere tutti i compensi percepiti nello stesso periodo dal collaboratore, dopodiché è necessario:

- determinare il compenso medio mensile di ciascun rapporto;
- determinare il compenso medio mensile complessivo, dato dalla somma dei singoli compensi medi;
- confrontare il compenso medio mensile complessivo con i minimali e massimali.

Qualora il compenso medio mensile complessivo risulti compreso tra il minimale ed il massimale, ciascun committente calcolerà l'Inail sul proprio compenso medio mensile. In caso contrario la base imponibile di ciascun committente è determinata dal minimale o massimale, moltiplicato per il rapporto tra compenso medio di ciascun committente ed il compenso medio mensile complessivo.

Nel terzo caso il committente determinerà la base imponibile, relativa a ciascun rapporto di collaborazione, seguendo i criteri indicati nel punto precedente, nel rispetto dei menzionati limiti annuali, minimo e massimo, tenendo peraltro conto della totale o parziale coincidenza di durata dei rapporti stessi.

I segretari comunali e provinciali

Il premio Inail per i segretari comunali e provinciali non deve più essere versato dal comune o dalla provincia con decorrenza dal 1° gennaio 2013. La precisazione è contenuta nella nota INAIL.60010.17/04/2013.0002554 della Direzione Centrale Rischi e della Direzione Centrale Prestazioni inviata alle strutture centrali e territoriali. La motivazione trova origine nella soppressione dall'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali (art. 7, c. 31-ter e 31-octies, del D.L. 78/2010) a fronte della quale la gestione dell'albo nonché le risorse strumentali e il personale in servizio sono stati trasferiti al Ministero dell'Interno. Ne consegue che i segretari sono ora inquadrati nei ruoli ministeriali e quindi la gestione degli adempimenti assicurativi Inail deve essere "nuovamente ricondotta nell'ambito della gestione per conto dello Stato". Per i dipendenti dello Stato gli artt. 127, c. 2, e 190 del D.P.R. 1124/1965 (T.U. Inail) prevedono una gestione assicurativa speciale che ha trovato attuazione nel D.M. 10/10/1985.

Il nuovo quadro normativo prevede, in ogni caso, che i segretari debbano essere iscritti all'Inail quando siano verificati gli articoli 1 (attività protette) e 4 (persone assicurate) del citato testo unico. L'art. 1, c. 2, del decreto attuativo prevede che *"l'assicurazione del personale sopra menzionato è attuata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per ciascuna amministrazione dello Stato dalla quale il personale medesimo dipende, col sistema di gestione per conto dello Stato"*. In pratica il nuovo sistema assicurativo prevede la seguente struttura (Circ. Inail n. 20/1987):

- a) i dipendenti statali assicurati, in caso di infortunio, chiedono le prestazioni direttamente all'Inail;
- b) il Ministero dell'Interno non effettua alcun versamento all'Inail a titolo di premio ma rimborsa gli oneri che l'istituto assicurativo effettivamente versa ai dipendenti

statali. Quindi il comune o la provincia non deve più versare all'Inail il premio annuale per il Segretario comunale o provinciale. La nota Inail in commento ricorda che *“il Ministero dell'interno non anticiperà il premio assicurativo, ma provvederà al rimborso all'Inail degli oneri conseguenti alla tutela attuata nei casi di infortunio o malattia professionale”*.

Per quanto riguarda i rapporti tra comune e provincia e Ministero dell'interno le modalità descritte *“andranno applicate non solo nell'ipotesi normalmente ricorrente, nella quale i segretari sono chiamati a svolgere le loro funzioni presso un comune o una provincia, ma anche quando gli stessi prestino temporaneamente servizio presso un qualsiasi altro ente o amministrazione in posizione di comando o di distacco”*. Viene richiamato l'art. 6 del D.M. 10 ottobre 1985 a mente del quale, in caso di infortunio o di malattia professionale, *“l'ente presso il quale è distaccato è tenuto a rimborsare all'amministrazione statale cui il personale appartiene l'ammontare delle prestazioni erogate dall'INAIL, nonché il valore capitale della eventuale rendita costituita”*.

In caso di infortunio o di malattia professionale del segretario, l'Inail provvederà ad erogare direttamente le indennità previste dall'art. 66 del T.U., che consistono nelle seguenti prestazioni: una rendita per l'inabilità permanente, un assegno per l'assistenza personale continuativa, una rendita ai superstiti e un assegno una volta tanto in caso di morte, le cure mediche e chirurgiche, compresi gli accertamenti clinici e la fornitura degli apparecchi di protesi. È quindi escluso il riconoscimento dell'indennità per inabilità temporanea. Pertanto, in caso di infortunio, l'ente dovrà provvedere alla normale corresponsione della retribuzione al segretario e non riceverà alcun rimborso da parte dell'Inail. Al contrario, in caso di inabilità permanente, malattia professionale ovvero decesso, l'istituto assicurativo liquiderà all'interessato o agli eredi la corrispondente prestazione e, nel contempo, ne chiederà il relativo rimborso al Ministero dell'interno. Quest'ultimo, a sua volta, si rivarrà sull'ente locale presso il quale prestava servizio il segretario. Risulta evidente il gravoso impegno finanziario al quale potrebbe essere chiamato a far fronte l'ente in caso di rendita in quanto dovrebbe provvedere al rimborso del relativo valore capitale.

La nuova modalità di gestione parte dal 1° gennaio 2013 ovvero dalla data in cui si applicano i criteri di riduzione dei contributi ordinari al fondo di mobilità dei segretari (art. 23, c. 12-novies, D.L. 95/2012). In tal senso la nota Inail richiama un parere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (senza richiamarne gli estremi).

Il premio per regolazione e per rata: la Finanziaria 2014

Con la liquidazione dell'Inail 2014 inizia un percorso di riduzione del costo del lavoro previsto dall'art. 1, comma 128, primo e secondo periodo, della L. 147/2013 in forza del quale è prevista una riduzione del premio relativo all'anno 2014 correlato all'andamento infortunistico aziendale. Le modalità operative sono contenute nella DETPRES 11/03/2014 n. 67 distinguendo tra soggetti con lavorazioni iniziate dal oltre un biennio da quelli con un'anzianità inferiore al biennio.

Per i soggetti con lavorazioni iniziate da più di due anni l'agevolazione è dovuta se il i tassi applicabili all'alla lavorazione sono inferiori o pari a quelli medi previsti dalle tariffe vigenti.

Per le lavorazioni iniziate da meno di un biennio l'agevolazione può essere riconosciuta solo se dimostrano l'osservanza delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. L'agevolazione è concessa a seguito di presentazione di apposita istanza trasmessa telematicamente (artt. 19 e 20 del D.M. 12/12/2000). Se il termine di scadenza del biennio dall'avvio della lavorazione scade tra il 1° gennaio ed il 30 giugno 2014 la scadenza per la presentazione dell'istanza è differita al 30 giugno. Se l'istanza era già stata presentata la riduzione verrà applicata automaticamente dall'Inail.

La sussistenza o meno dei requisiti per la riduzione del premio non deve essere calcolato dall'azienda ma è riportata in un apposito campo contenuto nelle "basi di calcolo premi" rimandate dall'Inail dopo l'attuazione delle disposizioni in commento (non si devono considerare quelle ricevute a fine 2013 o inizio 2014). Qualora le basi di calcolo non siano pervenute possono essere consultate sul sito web.

La riduzione del premio è stata fissata per l'anno 2014 in una percentuale fissa pari al 14,17% che dovrà essere applicata solo alla 2014 (da pagare entro il 16 maggio 2014) ed al premio di regolazione determinato nel 2015. Non si deve applicare al premio 2013 in quanto la riduzione ha decorrenza 1° gennaio 2014.

La riduzione deve essere applicata sul premio finale al netto di tutti gli altri sconti ed agevolazioni. Sull'importo così ottenuto si applicano le addizionali (1%).

Per il calcolo del premio per rata relativo al 2014 alla base imponibile dell'anno precedente (ovvero a quella inferiore comunicata all'Inail) si applica il tasso riportato nelle basi di calcolo. Qualora vi siano i presupposti alla rata si applica la riduzione. Alla rata così determinata si applica la maggiorazione dell'1% ex art. 181 Dpr 1124/65.

Il premio per regolarizzazione 2013 si calcola nel modo consueto: una volta determinata la base imponibile, il saldo viene calcolato moltiplicando tale importo per il tasso di infortunio indicato nelle "basi di calcolo premi" comunicate dall'Istituto. Il premio così ottenuto deve essere maggiorato dell'1%, ai sensi dell'art. 181 del Dpr. 1124/65. Per determinare l'importo da versare si deve, infine, sottrarre la rata anticipata per l'anno 2013, versata dall'Ente in sede di autoliquidazione dell'anno precedente.

AUTOLIQUIDAZIONE 2014				
	Anno 2013		Anno 2014	
Voce di tariffa	0721	0722	0721	0722
Tasso	16/1000	4/1000	16/1000	4/1000
Base imponibile	100.000	70.000	100.000	70.000
Premio	1.600	280	1.600	280
Riduzione 14,17% Art. 1, c. 128, L. 147/2013	0	0	226,72	39,68
Differenza	1.600	280	1.373,28	240,32
Addizionale 1% Art. 181, Dpr 1124/65	16	2,80	13,73	2,40
Premio complessivo	1.616	282,80	1.387,01	242,72
Totale premi	1.898,80		1.629,73	
Acconto 2013	1.800		-	
Saldo 2013	98,80		-	
Acconto 2014	-		1.629,73	
Totale da versare	1.728,53			

La riduzione delle retribuzioni presunte

Se il datore di lavoro presume di erogare, per l'anno 2014, un importo di retribuzioni inferiore a quanto corrisposto per il 2013 (art. 28, comma 6, Dpr 1124/1965), deve inviare all'Inail in via telematica tramite nella sezione PUNTO CLIENTE (www.inail.it), ordinariamente entro il 16 febbraio dell'anno di riferimento, un'apposita comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte per il calcolo della rata anticipata. La nota Inail.60010.03/02/2014.0000816 ha chiarito che anche per questo adempimenti "si perviene alla conclusione che il differimento del pagamento al 16 maggio produca i suoi effetti anche termine per la comunicazione motivata delle retribuzioni presunte per il 2014".

Nella comunicazione devono essere riportate le retribuzioni riferite alle singole voci di rischio oggetto di riduzione. Questa procedura dovrà essere adottata anche in caso di trasferimento di alcuni servizi con tutto o parte del personale occupato ad altri soggetti (società partecipate, unioni di comuni, ecc.).

In caso di attività iniziata durante l'anno precedente, il premio anticipato dovuto per l'anno in corso deve essere calcolato sulle retribuzioni presunte ("Rata anno 2013" nella colonna "presunto" contenuta nelle basi di calcolo del premio).

Il premio per rata si calcola moltiplicando la base imponibile per il tasso indicato nelle "basi di calcolo premi" comunicate dall'Inail, e successiva maggiorazione dell'1%.

L'invio della denuncia delle retribuzioni

La dichiarazione delle retribuzioni deve essere effettuata esclusivamente in via telematica. Il modello cartaceo è riservato al solo caso di cessazione dell'attività assicurata nel corso dell'anno. In questa ipotesi, la denuncia delle retribuzioni deve essere presentata entro il giorno 16 del secondo mese successivo a quello in cui è avvenuta la cessazione.

Sul punto cliente dell'istituto è disponibile il servizio "ALPI online" che permette di inviare telematicamente la dichiarazione delle retribuzioni. Il soggetto che utilizza la procedura deve solo digitare le retribuzioni, effettuare il calcolo ed inviare la dichiarazione salari, una serie di controlli on line guida l'operazione e segnala eventuali incongruenze, eliminando la possibilità di errori.

Le retribuzioni dovranno essere arrotondate all'unità di euro, seguendo i criteri generali vigenti in materia.

Il versamento

Con la risoluzione 97/E del 7 ottobre 2010 è stato esteso l'utilizzo del modello F24 EP anche per il versamento dei contributi Inail a decorrere dal 2 novembre 2010. Il modello F24EP viene utilizzato dagli enti pubblici e dalle amministrazioni dello stato sottoposti al sistema di tesoreria unica. L'art. 1, comma 4, del decreto ministeriale del 12 marzo 2010 stabilisce che i soggetti tenuti ad utilizzare il modello F24 EP sono:

- gli enti e organismi pubblici di cui alle tabelle A e B, allegate alla L. 29/10/1984, n. 720;
- le amministrazioni centrali dello Stato che, per il pagamento degli stipendi e degli assegni fissi, non si avvalgono delle procedure informatiche del «Service Personale Tesoro» e che siano titolari di conti correnti di tesoreria centrale (art. 7 del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 5 ottobre 2007).

I dati da riportare sul mod. F24EP sono:

- SEZIONE : indicare sempre N (INAIL);
- CODICE TRIBUTI CAUSALE: per l'autoliquidazione 2013/2014 indicare 902014;
- CODICE: indicare il codice identificativo sede Inail. E' sempre formato da cinque cifre e l'elenco completo è reperibile sul sito dell'istituto;
- ESTREMI IDENTIFICATIVI: indicare il numero del codice ditta, senza l'indicazione del codice di controllo;
- RIFERIMENTO A: indicare P;

- RIFERIMENTO B: non deve essere compilato;
- IMPORTI A DEBITO VERSATI: l'importo da versare risultante dall'autoliquidazione 2013/2014.

Il modello F24EP non può essere utilizzato per effettuare compensazioni tra importi a credito e importi a debito. Per procedere a tali compensazioni si deve ricorrere al modello F24 ordinario, il cui saldo finale deve risultare pari a zero.

Nei casi in cui si utilizzi il modello F24 ordinario, i dati da riportare nella sezione altri enti previdenziali ed assicurativi sono:

- CODICE SEDE: indicare il codice identificativo sede Inail, reperibile sul sito dell'istituto;
- POSIZIONE ASSICURATIVA NUMERO: indicare il numero del codice ditta;
- C.C.: indicare il numero del codice di controllo;
- NUMERO DI RIFERIMENTO: 902014;
- CAUSALE: P;
- IMPORTI A DEBITO VERSATI: l'Ente dovrà indicarvi l'importo del premio dovuto al netto della compensazione tra importi a debito ed eventuali importi a credito;
- IMPORTI A CREDITO COMPENSATI: in caso di saldo finale da autoliquidazione a credito per il datore di lavoro, lo stesso credito può essere impiegato, in tutto o in parte, per compensare in primo luogo eventuali scoperture Inail e, se permane un residuo credito, questo potrà essere utilizzato a saldo di quanto dovuto ad altre Amministrazioni. Prima di effettuare qualsiasi compensazione, il datore di lavoro deve verificare presso la Sede Inail l'effettiva sussistenza del credito.

La rateizzazione

Ordinariamente, nel caso in cui l'Ente opti per la rateizzazione, potrà corrispondere il premio dovuto in quattro rate, da versarsi rispettivamente il giorno 16 dei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre. Per l'anno 2014, entro il 16 maggio vanno versate le prime due rate, pari ad un totale del 50% dell'intero importo dovuto. Per la terza rata, pari al 25% dell'importo dovuto, da pagarsi in agosto, trova applicazione l'art. 3-quater del D.L. 16/2012, per cui gli adempimenti che hanno scadenza dal 1° al 20 agosto di ogni anno possono essere effettuati entro il giorno 20 dello stesso mese senza maggiorazioni. L'ultima rata, ancora pari al 25% del dovuto, scade il 17 novembre 2014, in quanto il giorno 16 cade di domenica (art. 18, comma 1, D.Lgs. 241/1997).

Le Amministrazioni che intendono optare per la rateizzazione, dovranno esprimere tale volontà in via telematica attraverso il servizio "ALPI online", se questa non risulta già manifestata l'anno precedente. Allo stesso modo andrà comunicato l'effettuazione del pagamento del dovuto in un'unica soluzione, nel caso in cui l'anno precedente l'Ente abbia optato per il versamento rateale.

Il tasso di interesse per la maggiorazione delle rate successive alla prima è pari al 2,08% (Anno 2013 - Tasso medio di interesse dei titoli di stato).

Il regime sanzionatorio

La violazione dell'obbligo di comunicare all'INAIL l'ammontare delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel periodo assicurativo nei termini previsti, è punita con la sanzione amministrativa di €770,00 (misura ridotta: €250,00; misura minima: €125,00), se la mancata o tardata comunicazione non determina una liquidazione del premio inferiore al dovuto (artt. 28 e 195 del D.P.R. n. 124/65; L. 689/1981).

In caso contrario si applicano le sanzioni civili previste dall'art. 116, comma 8, lett. b), della L. 388/2000 in caso di evasione contributiva (cfr note inps n. 3341/2012 e 3516/2012) pari al 30% annuale fino ad un massimo del 60%. In caso di denuncia spontanea entro 12 mesi dal termine con versamento del premio nei successivi 30 giorni (c.d. ravvedimento) dovrebbe essere applicabile la sanzione per omissione contributiva pari al 5,5% maggiorato del tasso ufficiale di riferimento fino con il massimale del 40%.

Irpef

Da maggio il bonus di 80 euro

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Parte con gli stipendi di maggio il bonus fiscale di 80 euro al mese per tutto il 2014 previsto dal D.L. 66/2014. Il bonus, erogato a titolo di "credito", deve essere corrisposto direttamente dal sostituto d'imposta senza alcuna richiesta da parte di beneficiari. Tempestivamente l'Agenzia delle Entrate, con la circ. 8/E del 28 aprile 2014, ha dato le prime indicazioni operative.

A chi spetta il bonus e a quali condizioni

La riduzione del cuneo fiscale inizia con il riconoscimento di un credito da attribuire al verificarsi di specifiche condizioni. L'intervento normativo inserisce nell'art. 13 del Tuir, relativo alle detrazioni per lavoro dipendente e assimilato, questo "credito" che funziona sostanzialmente come una detrazione e che consente al contribuente di andare a credito.

Per espressa previsione della norma il credito "non concorre alla formazione del reddito". Ne consegue che le somme percepite non sono imponibili, per il contribuente, ai fini Irpef, comprese le addizionali, e per il soggetto erogatore non sono soggette ad Irap.

Art. 1 D.L. 66/2014 (Riduzione del cuneo fiscale per lavoratori dipendenti e assimilati)

1. In attesa dell'intervento normativo strutturale da attuare con la legge di stabilità per l'anno 2015 e mediante l'utilizzo della dotazione del fondo di cui all'articolo 50, comma 6, al fine di ridurre nell'immediato la pressione fiscale e contributiva sul lavoro e nella prospettiva di una complessiva revisione del prelievo finalizzata alla riduzione strutturale del cuneo fiscale, finanziata con una riduzione e riqualificazione strutturale e selettiva della spesa pubblica, all'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

"1-bis. Qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi del comma 1, è riconosciuto un credito, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari:

1) a 640 euro, se il reddito complessivo non è superiore a 24.000 euro;
2) a 640 euro, se il reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 26.000 euro. Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro."

2. Il credito di cui al comma precedente è rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano per il solo periodo d'imposta 2014.

Il bonus spetta al verificarsi, in modo congiunto, di tre presupposti:

- il possesso di specifiche tipologie reddituali;
- la sussistenza di un'imposta a debito dopo aver applicato le detrazioni da lavoro dipendente (tradizionali);
- il possesso di un reddito complessivo inferiore a 26.000 euro.

1) Le tipologie di reddito che danno diritto al credito

Per accedere al credito, il contribuente deve innanzitutto beneficiare di uno dei seguenti redditi:

- a) da lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del Tuir;
- b) assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, del Tuir, di seguito specificati:
 - i compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative (lett. a);
 - le indennità e i compensi percepiti a carico di terzi dai lavoratori dipendenti per incarichi svolti in relazione a tale qualità (lett. b);
 - le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio, premio o sussidio per fini di studio o addestramento professionale (lett. c);
 - i redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (lett. c-bis);
 - le remunerazioni dei sacerdoti (lett. d);
 - le prestazioni pensionistiche di cui al d.lgs. n. 124 del 1993 comunque erogate (lett. h-bis);
 - i compensi per lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative (lett. l).

Rimangono esclusi dal credito i redditi da pensione, e gli altri redditi assimilati, tra i quali quelli da pubbliche funzioni (lett. f) e da cariche elettive (lett. g).

2) La capienza dell'imposta lorda

In secondo luogo è necessario calcolare l'imposta lorda solo sui redditi sopra indicati e scomputare le detrazioni per reddito di lavoro dipendente e assimilato previsti dall'art. 13, comma 1, del Tuir. Solo se l'imposta lorda supera le detrazioni è possibile aspirare al credito. Si tratta dei redditi superiori a 8.150 euro (circa). La circ. 8/E del 2014 ricorda che il calcolo deve essere effettuato considerando le nuove detrazioni in vigore dal 2014 e che il reddito complessivo per il calcolo delle detrazioni stesse deve essere assunto al netto del reddito dell'abitazione principale e delle relative pertinenze (art. 13, comma 6-bis, Tuir). Nel calcolo non devono essere considerate le detrazioni per familiari a carico (art. 12) o altre tipologie previste nel Tuir o in altre norme.

3) Il reddito complessivo inferiore a 26.000 euro

L'ultima condizione da accertare riguarda l'ammontare del reddito complessivo, che non deve superare i 26.000 euro. Il reddito complessivo è diverso da quello indicato al punto precedente (redditi di lavoro dipendente e alcune tipologie assimilati) e comprende tutte le categorie reddituali. Rimane sempre esclusa l'abitazione principale con le relative pertinenze.

A quanto ammonta il credito

Al verificarsi di tutte le condizioni illustrate, il credito è pari a 640 euro all'anno se il reddito complessivo (3ª condizione) è inferiore a 24.000 euro. L'importo diminuisce progressivamente all'aumentare del reddito fino ad azzerarsi a 26.000 euro.

Il credito deve essere rapportato "al periodo di lavoro nell'anno". La circ. 8/E del 2014 (par. 3) specifica che il credito deve essere rapportato "considerando il numero di giorni lavorati nell'anno" applicando le "ordinarie regole applicabili a ciascuna tipologia di reddito" in quanto il decreto non prevede deroghe specifiche.

Le regole ordinarie per il calcolo delle detrazioni

Ai fini della determinazione del periodo di lavoro per il quale spetta la detrazione nell'anno, l'Agenzia delle Entrate (CM 15/2007) ritiene ancora applicabili le istruzioni a suo tempo impartite con le circ. n. 326/1997 e n. 3/1998.

La detrazione deve essere quindi riconosciuta per i giorni compresi nel periodo di durata del rapporto di lavoro, sia esso a tempo pieno, a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto) o a tempo determinato. Rientrano in tale computo anche le festività, i riposi settimanali e gli eventuali giorni di sciopero, mentre restano esclusi i giorni per i quali non spetta alcuna retribuzione, neppure differita (ad esempio per i giorni di aspettativa non retribuita). In questo contesto torna opportuno richiamare la circolare in forza della quale la detrazione spetta tutte le volte che matura il diritto alla corresponsione della tredicesima mensilità, dal momento che si tratta di una retribuzione differita (situazione applicabile ai segretari comunali e provinciali che maturano la 13ª per tutto il mese se hanno lavorato almeno 15 giorni nel mese).

La detrazione spetta in ogni caso per un massimo di 365 giorni (Circ. Ministero delle Finanze n. 226/1994). Tale regola deve essere applicata anche negli anni bisestili. In presenza di più redditi di lavoro dipendente, nel calcolare il numero dei giorni per i quali spettano le detrazioni, i giorni compresi in periodi contemporanei devono essere computati una sola volta.

Per le borse di studio (art. 50, comma 1, lett. c), Tuir) le detrazioni spettano con riferimento ai giorni compresi nel periodo assunto ai fini dell'erogazione della borsa di studio (anche se relativo ad anni precedenti). Pertanto, se la borsa di studio è stata erogata per il rendimento dell'anno scolastico o accademico, vengono riconosciuti i giorni corrispondenti all'intero anno (365 giorni); se, invece, è stata corrisposta in relazione alla frequenza di un particolare corso, spetta per il periodo di durata del corso stesso.

Per le co.co.co. (art. 51, comma 1, lett. c-bis), Tuir) le detrazioni andranno correlate alla durata del contratto, e quindi dal primo all'ultimo giorno di durata dello stesso, indipendentemente dal numero di giorni effettivamente lavorati (Circ. 7/2001).

Come si ottengono gli 80 euro

Da dove nascono allora gli 80 euro? Nascono dal fatto che la norma fa passare il credito dal cedolino paga ed impone ai sostituti d'imposta di ripartirlo "fra le

retribuzioni erogate successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, a partire dal primo periodo di paga utile". Ovvero, si tratta di ripartire 640 euro su 8 mensilità; quindi 80 euro al mese. Questo "giochino" funziona solo per i dipendenti che hanno diritto alle detrazioni per tutto l'anno.

Esemplificando, se un dipendente è assunto il 1° maggio 2014 il sostituto d'imposta dovrebbe prima procedere a riproporzionare i 640 euro annuali ai giorni di lavoro nell'anno e poi ripartire sulle mensilità rimanenti il credito ($640 \times 245 / 365 = 429,58$ annuale che corrisponde a 53,70 euro mensili).

Il ruolo del sostituto d'imposta

Il riconoscimento del credito avviene, ordinariamente, in busta paga per il tramite del sostituto d'imposta (artt. 23 e 29 del Dpr 600/1973), il quale, verificate le condizioni, lo attribuisce "in via automatica" e "ripartendolo fra le retribuzioni erogate successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, a partire dal primo periodo di paga utile" (art. 1, comma 4, del D.L. 66/2014).

L'applicazione inizia quindi con la mensilità di maggio 2014. La circ. Ag. Entrate 8/E del 2014 precisa che "solo nella particolare ipotesi in cui ciò non sia possibile per ragioni esclusivamente tecniche legate alle procedure di pagamento delle retribuzioni, i sostituti riconosceranno il credito a partire dalle retribuzioni erogate nel successivo mese di giugno, ferma restando la ripartizione dell'intero importo del credito spettante tra le retribuzioni dell'anno 2014".

Il riconoscimento in "via automatica" del credito da parte del sostituto d'imposta implica che deve essere aggiunto alle retribuzioni erogate "senza attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei beneficiari".

Per il calcolo del credito il sostituto d'imposta deve verificare le condizioni di spettanza in base reddito previsionale e alle detrazioni riferiti alle somme e ai valori che il sostituto d'imposta corrisponderà direttamente durante l'anno. Rimane facoltà del sostituto comunicare eventuali ulteriori redditi da lavoro dipendente o assimilato percepiti da altri sostituti d'imposta ovvero ulteriori tipologie di reddito utili ai fini della corretta quantificazione del reddito complessivo. Su questo punto la circ. Ag. Entrate 8/E del 2014 (par. 6) precisa che "i contribuenti che non hanno i presupposti per il riconoscimento del beneficio, ad esempio perché titolari di un reddito complessivo superiore a euro 26.000 derivante da redditi diversi da quelli erogati dal sostituto d'imposta, sono tenuti a darne comunicazione al sostituto d'imposta il quale potrà recuperare il credito eventualmente erogato dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto".

Il calcolo del reddito previsionale risulta particolarmente complesso nei mesi in cui vengono corrisposti compensi non ricorrenti (produttività, risultato, progettazione, ecc.) in quanto proiettando il reddito mensile su 13 mensilità rischierebbe, in quel mese, di far sfiorare il tetto dei 26.000 euro. In ogni caso, il conguaglio di fine anno, sistema tutte queste difficoltà operative.

Art. 1 D.L. 66/2014 (Riduzione del cuneo fiscale per lavoratori dipendenti e assimilati)

(...) 4. Per l'anno 2014, i sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, riconoscono il credito eventualmente spettante ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come modificato dal presente decreto, ripartendolo fra le retribuzioni erogate successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, a partire dal primo periodo di paga utile. Il credito di cui all'articolo 13, comma 1-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è riconosciuto, in via automatica, dai sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600.

5. Il credito di cui all'articolo 13, comma 1-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è attribuito sugli emolumenti corrisposti, in ciascun periodo di paga rapportandolo al periodo stesso. A tal fine, il sostituto d'imposta utilizza, fino a capienza, l'ammontare complessivo delle ritenute disponibile in ciascun periodo di paga e, per la differenza, i contributi previdenziali dovuti per il medesimo periodo di paga, in relazione ai quali, limitatamente all'applicazione del presente articolo, non si procede al versamento della quota determinata ai sensi del presente articolo, ferme restando le aliquote di computo delle prestazioni. L'importo del credito riconosciuto è indicato nella certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente e assimilati (CUD).

6. L'INPS recupera i contributi di cui al comma 5 non versati dai sostituti di imposta alle gestioni previdenziali rivalendosi sulle ritenute da versare mensilmente all'Erario nella sua qualità di sostituto d'imposta.

7. In relazione alla effettiva modalità di fruizione del credito di cui ai precedenti commi, il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le necessarie variazioni di bilancio compensative, anche tra l'entrata e la spesa, al fine di consentirne la corretta rappresentazione contabile.

Gli adempimenti

Il sostituto d'imposta che riconoscere il credito previsto dall'art. 13 potrà scomputarlo dal monte ritenute. La circ. Ag. Entrate 8/E del 2014 precisa che rientrano nel monte ritenute, a titolo esemplificativo, l'Irpef, le addizionali regionali e comunali nonché le ritenute per imposte sostitutive.

In caso di incapienza la norma consente di utilizzare, per la differenza, i contributi previdenziali dovuti nello stesso periodo di paga. Sulle modalità operative saranno sicuramente fornite specifiche istruzioni. Poiché la norma fa riferimento all'Inps (il quale recupererà l'importo compensato dai versamenti che a sua volta dovrà effettuare all'erario) la disposizione dovrebbe essere applicabile anche agli enti pubblici.

Qualora vi fosse in capienza anche nel monte contributivo non vi sono istruzioni su come operare. Peraltro si tratta di un caso molto particolare nelle pubbliche amministrazioni.

I crediti riconosciuti devono essere indicati sia nel modello CUD e nel 770 mentre gli scomputi confluiranno solo nel modello 770.

I contribuenti privi di sostituto d'imposta

I soggetti beneficiari del credito e privi del sostituto d'imposta (si pensi ai rapporti cessati prima della mensilità di maggio 2014) potranno beneficiarne in sede di dichiarazione dei redditi. Il credito potrà essere utilizzato in compensazione (art. 17, D.Lgs. 241/1997) ovvero chiesto a rimborso.

Irap

La PA esclusa dalla riduzione dell'Irap

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La riduzione del cuneo fiscale passa anche per la riduzione dell'Irap che però non tocca, se non in modo del tutto marginale, la pubblica amministrazione.

La riduzione delle aliquote

La riduzione del cuneo fiscale prevede anche la riduzione dell'aliquota Irap che passa, per la generalità dei soggetti passivi, dal 3,90% al 3,50% (art. 16, comma 1, del D.Lgs. 446/1997).

L'agevolazione, però, non si applica alle pubbliche amministrazioni (art. 3, comma 1, lett. e-bis) che determinano ordinariamente la base imponibile con il metodo retributivo (art. 10-bis, comma 1) applicano l'aliquota dell'8,50% (art. 16, comma 2). Aliquota che non è stata modificata.

L'opzione per le attività commerciali

La riduzione dal 3,90% al 3,50% può interessare le pubbliche amministrazioni che hanno per optano, per i servizi rilevanti ai fini Iva, per la determinazione della base imponibile con il metodo commerciale (art. 10-bis, comma 2, D.Lgs. 446/1997).

L'agevolazione non dovrebbe portare significativi vantaggi atteso che, molto spesso, la base imponibile delle attività opzionate è negativa.