



I controlli nell'Area Lavoro – tipologie di imprenditore e caratteristiche connesse alla rischiosità derivante dalle componenti di voce costo del personale. Aspetti pratici

Convegno 7 dicembre 2018

Fabiano D'Amato

Componente Commissione Diritto del Lavoro dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di Roma
Commercialista in Roma





Tipologie di imprenditori: Attività svolta e dimensione dell'impresa

- Ci soffermeremo su due caratteristiche peculiari di ciascuna società
 - DIMENSIONE

In particolare, ai nostri fini, con riferimento all'organico dell'impresa.

 - ATTIVITA' SVOLTA DALL'IMPRESA





Tipologie di imprenditori: Una prima considerazione sulla dimensione dell'impresa

- La L. 19 ottobre 2017 n. 155, «Delega al Governo per la riforma delle discipline della crisi di impresa e dell'insolvenza» prevede l'estensione dei casi in cui è obbligatoria la nomina dell'organo di controllo, anche monocratico, o del revisore, da parte della società a responsabilità limitata, in particolare prevedendo tale obbligo quando la società per due esercizi consecutivi ha superato almeno uno dei seguenti limiti:
 - 1) totale dell'attivo dello stato patrimoniale: 2 milioni di euro;
 - 2) ricavi delle vendite e delle prestazioni: 2 milioni di euro;
 - **3) dipendenti occupati in media durante l'esercizio: 10 unità;**Si imporrà, all'entrata in vigore dei nuovi limiti, a livello di vertice dell'impresa una riflessione sui nuovi limiti e l'eventuale assoggettamento alla normativa.



La voce Costo del Personale: composizione

- **B – 9) Per il personale:**
- La voce comprende i costi sostenuti per personale dipendente incluso lavoratori interinali esclusi i corrispettivi per prestazioni di lavoro autonomo in base a contratti di collaborazione coordinata e continuativa (da indicarsi tra i *Costi per servizi* – B.7).
- **B – 9 a) Salari e stipendi**
- La voce comprende i salari e gli stipendi ovvero tutti gli elementi fissi e variabili che entrano a far parte della retribuzione in base a norma di legge o a contratto.
- Vanno incluse nella voce:
- quote maturate e non corrisposte relative a mensilità aggiuntive al lordo di ritenute e oneri sociali a carico del dipendente;
- ferie maturate e non godute al lordo di ritenute e oneri sociali a carico del dipendente;
- compensi per lavoro straordinario;
- indennità (indennità di mensa, indennità di mancato preavviso, indennità di cassa, indennità per rischio, indennità di trasferta, ecc...)
- premi di risultato.



La voce Costo del Personale: composizione

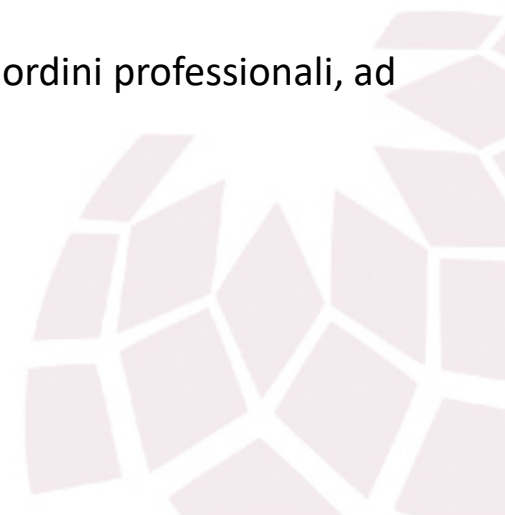
- **B – 9 b) Oneri sociali**
- La voce comprende gli oneri a carico dell'impresa da corrispondere agli enti previdenziali ed assistenziali (INPS; INAIL) al netto di importi fiscalizzati in base a disposizioni di legge.
- **B – 9 c) Trattamento di fine rapporto**
- La voce comprende l'accantonamento di competenza dell'esercizio per il TFR.
- L'accantonamento va effettuato anche nel caso in cui l'impresa abbia stipulato polizze assicurative a garanzia del TFR.
- In questa voce si comprende anche l'indennità di competenza dell'esercizio liquidata a favore dei dipendenti nei confronti dei quali il rapporto di lavoro è cessato nel corso dell'anno.
- **B – 9 d) Trattamento di quiescenza e simili**
- La voce comprende gli accantonamenti a fondi di previdenza integrativa diversi dal TFR previsti dai contratti collettivi, da accordi o da norme interne e le indennità di competenza dell'esercizio liquidate a favore dei dipendenti nei confronti dei quali il rapporto di lavoro è cessato nel corso dell'anno.



La voce Costo del Personale: composizione

- **B – 9 e) Altri costi**

- La voce comprende tutti i costi direttamente o indirettamente sostenuti per il personale dipendente che non sono collocabili alle voci precedenti.
- Ad esempio:
- indennità per prepensionamento e altri incentivi all'esodo;
- quote associative versate a favore dei dipendenti (quote versate a ordini professionali, ad associazioni, a circoli privati, ecc.);
- borse di studio a favore di dipendenti e di loro familiari;
- erogazioni dirette a favore dei dipendenti.
- Costo per il personale distaccato di terzi presso la società





La dimensione dell'impresa: ripercussioni sull'inquadramento «lavoristico»

La dimensione dell'impresa ha una notevole rilevanza per quanto riguarda gli adempimenti dell'area lavoro da porre in essere; in particolare si fa riferimento a:

- Composizione numerica dell'organico:
 - Adempimenti collocamento mirato,
 - obblighi di versamento TFR a fondo tesoreria INPS
 - applicazione normative ammortizzatori sociali (ad es. FIS),
 - Istituti CCNL Applicabili (ad es. disciplina specifica contratto a termine)

- Suddivisione territoriale delle unità produttive:
 - applicazione discipline Legali e Contrattuali specifiche, (ad es. retribuzioni provinciali edilizia)
 - applicazione normative regionali apprendistato
 - agevolazioni regionali legate al programma «Garanzia Giovani»



L'Attività societaria e la classificazione

E' necessario individuare formalmente l'attività (o le attività) societarie, allo scopo di determinare la classificazione della società ai molteplici fini di controllo e monitoraggio, quali «controllori»:

- Inquadramento Contrattuale
- Inquadramento Previdenziale (INPS ed eventuali altre discipline applicabili)
- Inquadramento Assicurativo (INAIL)



L'attività societaria e l'inquadramento contrattuale

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA APPLICABILE IN RELAZIONE ALLA ATTIVITA' ED ALLE DIMENSIONI

Alcuni dettagli che rendono problematica l'applicazione di un contratto collettivo individuato erroneamente:

- Non corretta individuazione delle voci retributive applicabili
- Altri aspetti legati alla retribuzione (tredicesima, maggiorazione per lavoro straordinario ecc.)
- Applicabilità dei principi della bilateralità e dell'Assistenza sanitaria integrativa
- Non corretta determinazione di ferie, permessi ed altri diritti dei lavoratori
- Non corretta applicazione delle discipline «speciali» quali lavoro a termine e suoi limiti, normative sull'apprendistato ecc.
- Problematiche legate al «dumping» contrattuale
- La contrattazione collettiva stipulata in condizioni di «maggiore rappresentatività» ha un peso determinante sulla determinazione degli imponibili previdenziali.

La corretta applicazione della contrattazione collettiva, è indispensabile per la fruizione di determinati benefici, aspetto che può incidere in maniera significativa sulla determinazione corretta del costo del personale per i periodi agevolati.



Inquadramento contrattuale e voci di costo coinvolte: alcuni esempi

La definizione del corretto Contratto Collettivo applicabile può avere ripercussioni sulla corretta imputazione, in particolare, delle voci

- SALARI E STIPENDI

La applicazione di minimi retributivi errati si presta a successive possibili rivendicazioni da parte delle parti interessate, o comunque ad una valutazione errata delle retribuzioni di competenza di un determinato periodo, comprese le implicazioni su mensilità aggiuntive ed eventuali indennità dovute.

- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

I contratti collettivi determinano, a volte dettagliatamente, quali voci vanno inserite nell'imponibile TFR e quali destinazioni debbano avere le «liquidazioni» dei lavoratori da destinare a previdenza complementare nell'ipotesi di conferimento tacito del TFR stesso.



Inquadramento contrattuale e voci di costo coinvolte: alcuni esempi

- ONERI SOCIALI

L'utilizzo di contratti collettivi diversi da quelli stipulati dalle OO.SS. Maggiormente rappresentative, benché applicati lecitamente, danno luogo a problematiche legate alla determinazione della corretta contribuzione, ancorata comunque ai Contratti «maggiormente rappresentativi».

- TRATTAMENTO DI QUIESCENZA ED ALTRI COSTI

La non corretta applicazione della disciplina contrattuale espone a possibili rivendicazioni che possono avere dei costi, non sempre facilmente stimabili, legati ad esempio a :

- Differenze retributive (elementi retributivi e mansioni non gestite correttamente)
- Risarcimenti da parte di un Giudice (sanzioni disciplinari eccedenti le previsioni contrattuali)



Inquadramento contrattuale e voci di costo coinvolte

ESEMPI DI VOCI CHE DIFFERISCONO DA UN CCNL AD UN ALTRO

- Indennità e maggiorazioni (lavoro supplementare, straordinario, trasferta)
- Somme dovute ai fondi di assistenza sanitaria ed eventuali somme sostitutive da corrispondere
- Numero e importo delle mensilità aggiuntive

ESEMPI DI VOCI CHE PUR NON AVENDO UNA VALENZA DIRETTAMENTE ECONOMICA, SONO SUSCETTIBILI DI STIMA

- Presenza di enti ulteriori rispetto ad INPS ed INAIL nella gestione previdenziale del rapporto di lavoro
- Assenze indennizzate



Lavoro Subordinato: attività e inquadramento previdenziale

L'INQUADRAMENTO AI FINI INPS IN RELAZIONE ALL'ATTIVITA' ED ALLA DIMENSIONE DELL'IMPRESA

- Le attività dell'impresa, ai fini INPS, sono classificabili, in estrema sintesi in:
 - INDUSTRIA
 - ENTI ED AMMINISTRAZIONI STATALI
 - ARTIGIANATO
 - AGRICOLTURA
 - CREDITO
 - COMMERCIO, PROFESSIONI ED ARTI.





Lavoro Subordinato: attività e inquadramento previdenziale

L'INQUADRAMENTO AI FINI INPS.

- Sulla base della attività dichiarata, l'istituto attribuisce, oltre ad un codice di matricola, un C.S.C. (Codice Statistico Contributivo).
- Viene attribuito anche un Codice Autorizzazione, che identifica la presenza di particolari autorizzazioni a fruire di agevolazioni (ad es. il 6Y per l'esonero triennale), o l'assoggettamento dell'impresa a particolari discipline (es. 0J per i fondi di solidarietà residuale)

Le informazioni sopra evidenziate e la loro correttezza sono indispensabili per la correttezza degli adempimenti contributivi societari



Lavoro Subordinato: attività e inquadramento previdenziale

L'INQUADRAMENTO AI FINI INPS segue.

CSC e codice autorizzazione determinano, in particolare:

- Le aliquote contributive applicate
- La possibilità di portare a scomputo eventuali crediti o agevolazioni.
- L'assoggettamento ad eventuali contribuzioni aggiuntive.

La incorretta corrispondenza tra l'attività effettivamente esercitata e l'inquadramento, può dar luogo a problemi di carattere sanzionatorio o a rettifiche degli importi determinati periodicamente, con conseguenze sulla regolarità e sulla corretta determinazione dei costi di competenza di ciascun periodo.



Lavoro Subordinato: attività e inquadramento assicurativo

L'INQUADRAMENTO AI FINI INAIL

In relazione alla attività esercitata dall'impresa, sarà necessario individuare gli obblighi di iscrizione alla Assicurazione Obbligatoria per gli Infortuni.

Verrà attribuito un codice ditta, ed una o più Posizione Assicurate Territoriale (PAT) in relazione alle sedi operative/lavorazioni poste in essere dall'impresa.

A ciascuna distinta lavorazione è attribuita una «tariffa», individuata sulla base di una classificazione prevista dall'INAIL.



Lavoro Subordinato: attività e inquadramento assicurativo

L'INQUADRAMENTO AI FINI INAIL segue

La correttezza dell'inquadramento INAIL ha rilevanza primaria, in quanto la corretta determinazione della «voce di tariffa» è indispensabile per la tutela del personale dipendente, per la determinazione del premio da versare e, per conseguenza per la regolarità dell'impresa.

Questo è maggiormente sentito, ovviamente, nelle aziende che pongono in essere lavorazioni considerabili a «rischio elevato» (si pensi ad esempio ad alcune attività nel settore dell'edilizia).

E' inoltre necessario appurare la necessità di particolari adempimenti INAIL in relazione a determinate lavorazioni (Denunce lavoro temporaneo, adempimenti relativi ai cantieri ecc.)



Inquadramento previdenziale ed assicurativo punti di attenzione

La Voce di costo ONERI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI, può subire fluttuazioni legate a:

- Errato inquadramento sulla base della attività effettivamente svolta (con conseguente errato calcolo delle aliquote INPS/INAIL).
- Non corretta determinazione delle aliquote per tenere conto di integrazioni legate a:
 - Organico
 - Tipologie contrattuali applicate
- Effettiva spettanza di esoneri/agevolazioni e relativi codici attributivi dall'INPS
- Effetti della mancanza del DURC su agevolazioni e conseguenti maggiori costi previdenziali.



«Campanelli d'allarme» per l'addetto al controllo – la contrattazione - cenni

- Il CCNL Applicato è coerente con la attività attualmente svolta dall'impresa?
- La Contrattazione Collettiva applicata è stipulata da Organizzazioni Sindacali caratterizzate dai «crismi» della «maggiore rappresentatività»?
- Le mansioni svolte dai lavoratori all'interno delle imprese, sono coerenti con i contratti individuali, con i livelli retributivi, e con i profili individuati dal CCNL?
- Sono rispettati i limiti previsti per alcune fattispecie specifiche (Apprendistato, Contratti a termine, lavoratori part-time)?
- I codici disciplinari previsti dalla contrattazione sono stati portati a conoscenza del personale con mezzi idonei.
- Le sanzioni disciplinari adottate sono «in linea» con le previsioni contrattuali collettive?
- Esistono contratti territoriali applicabili alla realtà dell'impresa? (ad esempio CCNL Edilizia)
- Il CCNL applicato prevede una forma di assistenza sanitaria integrativa e norme sulla bilateralità? E' previsto un fondo «collettivo» cui destinare il TFR nei casi previsti dalla normativa?



«Campanelli d'allarme» per l'addetto al controllo – la contribuzione - cenni

- L'inquadramento (CSC, codici autorizzazione, aliquote applicate) è adeguato alla attuale configurazione aziendale? (ad esempio nel caso di apertura nuova sede con attività diversa dalla «principale», apprendistato in relazione all'organico)?
- Sono correttamente applicate, ove previste, le aliquote contributive «aggiuntive» (FIS, Contratti a termine)?
- Sono state correttamente richieste, applicate e concluse le agevolazioni contributive? (codici autorizzazione, Di Res.Co, VERA, dichiarazioni «de minimis»)
- I versamenti (correnti e da dilazione) sono effettuati regolarmente?
- Le denunce Uniemens sono correttamente inviate?
- Sono presenti debiti contributivi «in fase amministrativa», gestibili con dilazione onde evitare la loro iscrizione a ruolo?
- In caso di licenziamento, sono stati correttamente determinati e corrisposti i relativi «ticket»?
- Le procedure di CIG e Solidarietà sono correttamente gestite?
- L'impresa deve essere iscritta ad altre forme previdenziali?



«Campanelli d'allarme» per l'addetto al controllo – l'assicurazione INAIL - cenni

- L'inquadramento è correttamente gestito sulla base dei rischi dell'impresa?
- Le sedi di lavoro sono state correttamente impostate? Eventuali lavori temporanei sono stati correttamente denunciati?
- I lavoratori sono correttamente inquadrati ai fini assicurativi? (Dipendenti, soci ecc.)
- Le autoliquidazioni sono state presentate? Le retribuzioni correttamente imputate? I versamenti sono stati effettuati o dilazionati?
- Eventuali agevolazioni sono correttamente applicate? (Es. riduzione Edili, «sconti» per gli investimenti sulla sicurezza)
- Gli adempimenti riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro, sono sotto controllo?
- Gli infortuni e le relative denunce sono stati correttamente gestiti?



Grazie per la cortese attenzione!

