

L'artigianato bergamasco



Mensile dell'Unione Artigiani di Bergamo e Provincia
n° 7 - Luglio/Agosto 2015 - anno LXVI

**ASSOARTIGIANI
SPICCA IL VOLO**

**Il 9 Luglio a Roma si è tenuta
l'Assemblea Nazionale di
Assoartigiani**

Durante l'Assemblea Nazionale si è tenuta l'elezione del Comitato di Presidenza 2015-2017. E' stato riconfermato all'unanimità, Presidente, Remigio Villa dell'Unione Artigiani di Bergamo. Vista la sempre maggiore importanza e rilevanza di Assoartigiani come casa comune per tutte le imprese artigiane nel sistema Confindustria, sono stati pianificati i prossimi passi da intraprendere



Assemblea Nazionale

ASSOARTIGIANI

JOBS ACT

LAVORO

JOBS ACT: novità introdotte D.Lgs. 80/81



Le Locazioni

RUBRICA

RAPPRESENTANZA



CONFINDUSTRIA TOSCANA SUD
Arezzo Grosseto Siena

Assemblea unitaria

**CATEGORIE:
EDILI**



Tesserino **OBBLIGATORIO**



**STRATEGIE
SOLUZIONI
SERVIZI**

L'energia creativa di
Manzù simbolo del
significato profondo
dell'Unione Artigiani

Bollettino degli organi direttivi
dell'UNIONE ARTIGIANI
di Bergamo e Provincia
Aderente a CONFINDUSTRIA Bergamo
Aderente a ASSOARTIGIANI di Confindustria
N° 7 - Luglio/Agosto 2015 - ANNO LXVI
Chiuso in redazione il 23/05/2015

Editrice UNIONE SERVIZI S.r.l. (Unico Socio)
24122 Bergamo - P.zza Matteotti, 11
Tel. 035 238.724 - Fax 035 218.457
unione@artigianibergamo.it
www.artigianibergamo.it

Direttore Responsabile: Dott. ALBERTO GOZZI

AUTORIZZAZIONE
Tribunale di Bergamo n. 160/49 del 16/11/1949

STAMPA
UNIONE SERVIZI s.r.l.
24122 Bergamo
Tel 035 23.87.24



UNIONE ARTIGIANI
CONFINDUSTRIA BERGAMO

Assemblea Nazionale

Si è svolta Giovedì 9 Luglio a Roma, presso la sede di Confindustria in Viale dell'Astronomia 30, l'Assemblea Nazionale di **ASSOARTIGIANI**.

E' stato riconfermato all'unanimità (51 voti su 51), Presidente per il biennio 2015-2017, **Remigio Villa** dell'Unione Artigiani Confindustria Bergamo.

Sono stati anche eletti otto Vice Presidenti:

Andrea Fabianelli (Confindustria Toscana Sud)

Angelo Carlini (Assistal)

Domenico Cocco (Assoartigiani Chieti)

Marco Martinelli (Assoartigiani Lucca)

Silvio Sarno (Confindustria Avellino)

Vincenzo Cinieri (Assoartigiani Brindisi)

tra i quali anche i nuovi associati ad Assoartigiani:

Damiana Campion (Associazione Artigiani Veneto)

Luigino Peggiani (Libera Associazione Artigiani Piacenza)

L'Assemblea elettiva è stata anche l'occasione per rafforzare la sinergia tra le varie Associazioni aderenti ad Assoartigiani con l'obiettivo di diventare il grande punto di riferimento per tutte le imprese artigiane presenti nel sistema Confindustria.



Assemblea unitaria

"UNITI SI CRESCE"

E' il messaggio lanciato dagli industriali di Arezzo, Siena e Grosseto, che si sono riuniti per la prima volta, lo scorso 20 Luglio, per la prima assemblea di Confindustria Toscana Sud.

Uno dei primi esempi a livello italiano di sinergia strategica tra sedi locali, applaudito anche dal Presidente Nazionale, presente al centro congressi di Arezzo, **Giorgio Squinzi**: "Mi sono complimentato con i presidenti per quello che hanno realizzato - ha detto -. Un modello di unione forte. Credo che Confindustria con questi esempi possa mostrare la strada al Paese. D'altronde, la via dei mille campanili non serve né a essere competitivi né virtuosi". Un plauso ribadito anche dall'assessore regionale **Vincenzo Ceccarelli**: "Un passo che dà forza a tutta l'associazione".

La tappa aretina è solo il primo passo di un progetto più ampio, che nelle intenzioni del vicepresidente di Toscana Sud **Mario Salvestroni** mira a conquistare tutta la regione: "L'obiettivo finale sarebbe quello di mettere insieme tutte le rappresentanze locali. Non solo daremo un grande esempio di riduzione dei costi, ma potremmo far sentire di più la nostra voce". Magari per attirare più investimenti sul territorio, come ha sottolineato l'altro vicepresidente **Paolo Campinoti**: "A livello regionale servono misure che favoriscano gli investitori. Se questa formula sinergica, che abbiamo trovato per la Toscana del sud, fosse attivata su tutto il territorio, significherebbe avere una visione lungimirante per favorire la ripresa economica".

Un piano di azione, da effettuare sia a livello locale che nazionale, che per il Presidente **Andrea Fabianelli** non può attendere: "Credo che se non cambiamo qualcosa subito, perderemo questo treno che si sta allontanando da noi". Fabianelli si è detto anche sicuro della strada da intraprendere: "Ora l'atten-



zione va rivolta alla riforma della pubblica amministrazione. Confindustria ha contribuito con il Governo per delinearla. Potrebbe essere questa più di altre a dare la svolta al "fare impresa" in Italia".

"L'importante - ha aggiunto - è che non vi siano compromessi al ribasso. E che Confindustria sia pronta a denunciare quello che non va come a sostenere quello che va". Una ricetta in linea con quella di **Antonio Tajani**, vicepresidente del parlamento europeo: "Non mi sembra che in Italia sia stia facendo molto in materia di politica economica. O si fa una politica fiscale per le imprese o non si esce dalla crisi".

Una nuova rappresentanza per contare di più



JOBS ACT: novità introdotte dai D.Lgs. n. 80-81 del 24/06/2015

Continua l'attività del Governo diretta a dare attuazione alle deleghe contenute nella L. 183/2014. Il 25 giugno 2015 sono **entrati in vigore due decreti** relativi, il primo, alla **tutela della maternità delle lavoratrici e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori** e, il secondo, alla **disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni**.

Restiamo in attesa, al fine di vedere ultimata la riforma del diritto del lavoro contenuta nel Jobs Act, dei decreti inerenti:

- al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
- alla semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro;
- alle misure per la conciliazione vita lavoro;
- al riordino degli ammortizzatori sociali in deroga in costanza di rapporto di lavoro.

CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Riportiamo le principali novità introdotte dal decreto in esame.

Congedo di maternità:

- in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità post parto anche se la somma dei periodi pre e post parto supera il limite complessivo di cinque mesi;



Tale disposizione trova applicazione anche nei casi di adozione e affidamento;

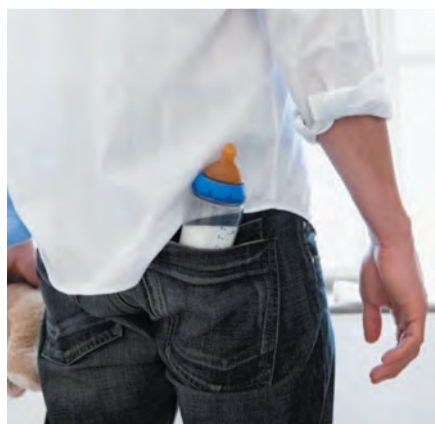
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di maternità è corrisposta, oltre che per scadenza del termine e per cessazione dell'attività aziendale, anche a seguito di licenziamento per giusta causa.

Congedo di paternità:

- il congedo di paternità può essere richiesto anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di maternità;

- l'indennità di maternità spetta anche al padre lavoratore autonomo in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino;

- il congedo non retribuito previsto in caso di adozioni all'estero spetta al padre lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice.



Congedo parentale:

- il congedo parentale può essere richiesto nei primi dodici anni di vita del bambino (precedentemente era ammesso nei primi otto anni di vita) ovvero entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia nei casi di adozione e affidamento e, salvo diversa disposizione da parte della contrattazione collettiva, anche su base oraria nei limiti della meta' dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

In tal caso è esclusa la cumulabilità con altri permessi o riposi (in primis il c.d. allattamento) e, salvo casi di oggettiva impossibilità, il datore di lavoro deve essere avvisato con un termine di preavviso non inferiore a due giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Negli altri casi il preavviso è pari a 5 giorni (precedentemente 15);

- il trattamento economico del congedo parentale è garantito al 30% fino al sesto anno di vita del bambino (precedentemente era ammesso nei primi tre anni di vita) ovvero entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia nei casi di adozione e affidamento;

Lavoro notturno: viene estesa la non obbligatorietà a prestare lavoro notturno nei confronti della lavoratrice madre, oppure in alternativa il padre, adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il suo dodicesimo anno di età.

Dimissioni: le dimissioni volontarie della lavoratrice, presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, garantiscono alla lavoratrice le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere:

La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Durante il periodo di congedo, usufruibile anche su base oraria o giornaliera, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Particolari disposizioni dirette ad ampliare la tutela precedentemente esistente sono altresì dettate nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata, per le libere professioniste e per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole.

REVISIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO E DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Riportiamo le principali novità introdotte dal decreto in esame.

Collaborazioni Coordinate e Continuative: dal 1° gennaio 2016 a questo tipo di contratto si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Restano escluse le collaborazioni:

- previste dai CCNL;

- b) prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) prestate nell'esercizio della funzione di componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche;
- e) rese nei confronti della pubblica amministrazione (regime transitorio in scadenza al 31.12.2016);
- f) certificate dalle commissioni di certificazione dei contratti di cui al D.Lgs. 276/2003.

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi e dei titolari di partita IVA:

dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato dei soggetti in esame beneficiano dell'estinzione degli eventuali illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro a condizione che:

- a) sia sottoscritta apposita conciliazione in riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro
- b) sia stipulato un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e nei dodici mesi successivi, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Disciplina delle mansioni: viene riscritto l' art. 2103 c.c. ed in particolare:

- il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle superiori successivamente acquisite ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria delle ultime svolte;



- il demansionamento è legittimo nei casi previsti dai CCNL oppure in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore.

In ipotesi, il mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto ed al lavoratore e deve essere garantita la conservazione della categoria legale, del livello di inquadramento e del trattamento retributivo (fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa);

- nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al relativo trattamento economico e l'assegnazione diviene definitiva dopo sei mesi continuativi (salvo diversa disposizione del CCNL ed a condizione che non sia avvenuta per ragioni sostitutive).

Lavoro a tempo parziale: il contratto di lavoro a tempo parziale continua ad essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e continua a dover contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

Lavoro supplementare: il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari che, salvo diversa disposizione del CCNL, sono retribuite con una maggiorazione del 15%.

Nel caso in cui il CCNL non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate ed il lavoratore può legittimamente rifiutarsi solo se giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Lavoro straordinario: continua ad essere consentito.

Clausole elastiche: nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi possono essere pattuite, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Il lavoratore, salvo diversi accordi tra le parti, ha diritto ad un preavviso di almeno due giorni lavorativi ed ha diritto a specifiche compensazioni economiche, nella misura e nelle forme determinate dai contratti collettivi.

Trasformazione del rapporto: il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time o viceversa continua a non costituire giustificato motivo di licenziamento.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche oppure da gravi patologie cronico-degenerative hanno diritto, previo appositi controlli sanitari, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore o la lavoratrice possono chiedere, per una sola volta, in sostituzione del congedo parentale ed entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale con una riduzione d'orario non superiore al 50% per cento.

Lavoro intermittente: Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta e può essere utilizzato nelle fattispecie individuate dal CCNL e, in mancanza, dal Ministro del Lavoro con apposito decreto.

Il contratto di lavoro intermittente continua a poter essere concluso con lavoratori di età inferiore ai 25 anni (non compiuti) e di età superiore a 55 anni e per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari (restano esclusi settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo). In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi per lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente oppure unità produttive in regime di CIG relativamente a lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

Obbligo di comunicazione: prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente mediante sms o posta elettronica. La violazione di tale obbligo è punito con la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 (non si applica la procedura di diffida).

Lavoro accessorio: per prestazioni di lavoro accessorio continuano ad intendersi attività lavorative che non diano luogo a compensi superiori a euro 7.000 netti nel corso di un anno civile (limite ridotto ad euro 3.000 per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito) e nei limiti di euro 2.000 per ciascun committente.

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del lavoratore. Rimane vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi (salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del Lavoro da adottarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto).



Per ricorrere al lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari mentre i committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

I committenti che ricorrono al lavoro occasionale accessorio sono tenuti,

prima dell'inizio della prestazione e con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi, a comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, attraverso modalità telematiche (compresi sms e posta elettronica) il luogo della prestazione, i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore.

Fino al 31.12. 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni richiesti alla data di entrata in vigore del decreto.

Associazione in partecipazione con apporto di lavoro: non possono più essere stipulati contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, ed i contratti in essere sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Particolari disposizioni sono altresì dettate in tema di **apprendistato, lavoro somministrato e lavoro a tempo determinato**. Per quest'ultimo viene previsto che la violazione del limite percentuale comporta solamente l'applicazione della sanzione amministrativa, restando esclusa la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti.

Norma transitoria: sino all'emanazione dei decreti richiamati dal decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti (vedasi a titolo esemplificativo il RD 2657/1923 in tema di lavoro intermittente).

JOB ACT - alcuni punti della legge che ha cambiato il mondo del lavoro

CONTRATTI	LICENZIAMENTI
 CONTRATTI STABILI Promozione del contratto a tempo indeterminato, rendendolo più conveniente rispetto ad altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti	 NO REINTEGRO Per i nuovi assunti a tempo indeterminato la possibilità di reintegro in caso di licenziamento disciplinare è sostituita dal solo indennizzo , crescente con l'anzianità
 MENO TIPOLOGIE Drastico riordino dei tipi di contratto, con l' abolizione delle forme più permeabili agli abusi e più precarizzanti , come i contratti di collaborazione a progetto (Co.Co.Pro.)	 SÌ REINTEGRO Per i neoassunti torna la possibilità di reintegro per i licenziamenti disciplinari "ingiustificati", le cui fattispecie saranno specificate in un futuro decreto delegato
 DEMANSIONAMENTO Possibile in caso di riorganizzazione aziendale, ma con limiti alla modifica dell'inquadramento	 ALTRI LICENZIAMENTI Per tutti resta il solo indennizzo per quelli a motivo economico e obbligo di reintegro per i discriminatori

CATEGORIE:
EDILI

Tesserino OBBLIGATORIO

Dal 1° ottobre 2006, per l'effetto del comma 3 dell'art. 36 bis della legge n. 248/2006, **tutti i lavoratori che operano all'interno dei cantieri edili dovranno portare una tessera di riconoscimento** (badge), fornita dal datore di lavoro, con foto, generalità e nome dell'impresa da cui dipendono.

Tale obbligo sussiste anche per i lavoratori autonomi che, però, hanno l'obbligo di provvedervi autonomamente. Se nel cantiere sono presenti contemporaneamente più datori di lavoro o lavoratori autonomi scatta un criterio di solidarietà nei confronti del committente che ne risponde in solido.

I datori di lavoro che occupano meno di dieci dipendenti (nel computo sono compresi tutti) possono sostituire il tesserino con un registro di cantiere vidimato dalla Direzione provinciale del Lavoro competente per territorio. Il registro, che nell'intestazione deve riportare oltre il nome dell'impresa, il luogo del cantiere ed i riferimenti normativi, va

aggiornato ogni giorno con i nomi del personale impiegato nei lavori.

L'uso del tesserino è comunque consigliato perché appare più funzionale del registro.

La misura, è circoscritta ai cantieri edili. Ciò non vuol dire, evidentemente, che l'obbligo grava esclusivamente sulle imprese edili, ma su tutte le imprese che operano nei cantieri edili.

In particolare, la disposizione stabilisce che i datori di lavoro debbono munire il personale occupato della tessera di riconoscimento e i lavoratori, dal canto loro, sono tenuti a esporre tale tessera di riconoscimento.

Di responsabilità occorre distinguere due ipotesi:

- se nel cantiere opera un solo datore di lavoro o un solo lavoratore autonomo, dell'obbligo risponde direttamente il datore di lavoro o il lavoratore autonomo;
- nei casi in cui siano presenti contemporaneamente più datori di lavoro o lavoratori autonomi, dell'obbligo risponde in solido il committente dell'opera.



artigianibergamo.it

HOME | RAPPRESENTANZA | ORGANIZZAZIONE | CARTA DIRITTI | PUBBLICAZIONI | DIVENTARE SOCI | GALLERIE | CONTATTI | MAPPA DEL SITO

Ultima Uscita
Tutto l'anno 2015
Anni precedenti

RIVOLGITI CON FIDUCIA AL SERVIZIO CAF CONVENZIONATO AD UNIONE ARTIGIANI

Garantiamo: affidabilità, professionalità, compilazione ed invio dei modelli 730

Da quest'anno la dichiarazione dei redditi per dipendenti e pensionati si sdoppia: al modello ordinario si affianca il 730 precompilato che sarà solo on-line tramite il sito dell'Agenzia delle Entrate. Il servizio CAF convenzionato con l'Unione Artigiani vi offre una qualificata consulenza, la compilazione e l'invio del modello ordinario.

730/2015: principali novità | CAF

Nuovi finanziamenti della CCIAA di Bergamo | BARRI E FIDGETTI

Reverse Charge edilizia | FISCALITÀ

Professionalità bergamasche esportate nel mondo | ECCELLENZE DI IMPRESA

ASSOARTIGIANI | Nuovi Ingressi

LAVORO | Convegno Jobs Act

TERRITORIO | Consiglio delle Donne a Treviglio: ospite la Senatrice Fedeli

MOSTRE E FIERE | Salone Salute Benessere & Bellezza

730/2015: PRINCIPALI NOVITÀ

La novità fondamentale del 730/2015 è che la dichiarazione dei redditi per dipendenti e pensionati si sdoppia: al modello ordinario si affianca il 730 precompilato che non sarà più cartaceo ma che sarà possibile compilarlo solo online tramite il sito dell'Agenzia delle Entrate e che è a disposizione dei contribuenti dal 15 aprile.

Leggi sul giornale

ASSOARTIGIANI | NUOVI INGRESSI

Il panorama di Assoartigiani allarga ulteriormente il proprio orizzonte. Si è formalizzata nel mese di aprile l'adesione di Libera Artigiani di Piacenza alla Confindustria Piacenza.

Leggi sul giornale

... sfoglia online
l'Artigianato Bergamasco per rimanere
costantemente aggiornato

FINANZIAMENTO...



*Sempre quel passo avanti
anche nel credito*

**VAI ALLA TUA BANCA
CHIEDI DI
ARTIGIANFIDI**

OPPURE TELEFONA


UNIONE ARTIGIANI
CONFINDUSTRIA BERGAMO

ARTIGIANFIDI
B e r g a m o

Sede di BERGAMO
Piazza Matteotti, 11 - Tel. 035.238724 - Fax 035.244880

www.artigianibergamo.it

Con questo numero L'Artigianato Bergamasco prosegue la rubrica sulle locazioni fornita dallo sportello "Servizi e Consulenze".

Come la precedente iniziativa la rubrica sarà distribuita su più uscite del mensile.

Per approfondire la materia potete rivolgervi presso la sede di Bergamo a Sara Imberti.



RUBRICA

LE LOCAZIONI

- **La cedolare secca**
- **Contribuenti e immobili interessati**
- **Quando scegliere la cedolare**
- **Durata dell'opzione e revoca**

LA CEDOLARE SECCA

La "cedolare secca" è una modalità di tassazione dei canoni d'affitto alternativa a quella ordinaria e che, a certe condizioni, può essere scelta dal locatore.

Essa consiste nell'applicare al canone annuo di locazione un'imposta fissa, in sostituzione dell'Irpef e delle relative addizionali, dell'imposta di registro e dell'imposta di bollo.

IMPOSTE DOVUTE CON IL REGIME DELLA CEDOLARE SECCA

per i contratti di locazione a canone libero 21% del canone annuo stabilito dalle parti Irpef, Addizionale regionale e Addizionale comunale (per la parte derivante dal reddito dell'immobile), Imposta di registro (compresa quella su risoluzione e proroga del contratto di locazione), Imposta di bollo (compresa quella, se dovuta, sulla risoluzione e sulle proroghe) per i contratti di locazione a canone concordato e relativi alle abitazioni che si trovano:

- nei Comuni ad alta tensione abitativa (individuati dal Cipe)
- nei Comuni con carenze di disponibilità abitative (*)
- nei Comuni per i quali è stato deliberato, nei 5 anni precedenti il 28 maggio 2014 (data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 47/2014), lo stato di emergenza a seguito del verificarsi di eventi calamitosi 10% del canone annuo per il quadriennio 2014-2017, 15% dal 2018.

Resta l'obbligo di versare l'imposta di registro per la cessione del contratto di locazione.

(*) Bari, Bologna, Catania, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino e Venezia e comuni confinanti; gli altri comuni capoluogo di provincia.

L'imposta sostitutiva si applica sul totale del canone annuo di locazione, senza considerare le riduzioni forfetarie previste nel regime ordinario di tassazione.

CONTRIBUENTI E IMMOBILI INTERESSATI

La cedolare secca è riservata alle persone fisiche titolari del diritto di proprietà o di diritto reale di godimento sulle unità immobiliari locare (usufrutto, uso, abitazione), che non locano l'immobile nell'esercizio di attività di impresa o di arti e professioni. Non possono aderire le società, le associazioni e gli enti, commerciali e non commerciali.

Gli immobili per i quali si può scegliere il regime della cedolare sono le unità locare per fini abitativi appartenenti alle categorie catastali da A1 a A11 (esclusa l'A10 - uffici o studi privati) e quelle per le quali sia stata presentata domanda di accatastamento in una di queste categorie.

Sono esclusi, quindi, gli immobili che, pur avendo i requisiti di fatto per essere destinati ad uso abitativo, sono iscritti in una categoria catastale diversa (per esempio, fabbricati accatastati come uffici o negozi). Così come sono fuori dall'applicazione della cedolare secca i contratti di locazione di immobili accatastati come abitativi, ma locati per uso ufficio o promiscuo.

La cedolare può essere scelta anche per le pertinenze locare congiuntamente all'abitazione, oppure con contratto separato e successivo, ma a condizione che locatore e locatario siano le stesse persone e che nel contratto di locazione della pertinenza si faccia riferimento a quello di locazione dell'immobile abitativo, evidenziando la sussistenza del vincolo pertinenziale con l'abitazione già locata.

Non è possibile scegliere la cedolare per i contratti di locazione di immobili situati all'estero e per i contratti di sublocazione. In entrambi i casi, infatti, i relativi redditi rientrano nella categoria dei redditi diversi e non fra i redditi fondiari.

Con riferimento all'attività esercitata dal locatario e all'utilizzo dell'immobile locato, il regime della cedolare non può essere applicato ai contratti di locazione conclusi con locatari che agiscono nell'esercizio di attività di impresa o di lavoro autonomo, indipendentemente dal successivo utilizzo dell'immobile per finalità abitative di collaboratori e dipendenti. In pratica, la

cedolare secca può essere scelta solo se entrambe le parti agiscono da "privati".

Può essere esercitata l'opzione, invece, per i contratti di locazione conclusi con soggetti che non agiscono nell'esercizio di imprese, arti o professioni (compresi quelli con enti pubblici o privati non commerciali, purché risulti dal contratto di locazione la destinazione dell'uso abitativo dell'immobile).

L'opzione può essere esercitata anche per le unità immobiliari abitative locare nei confronti di cooperative edilizie per la locazione o enti senza scopo di lucro, purché sublocate a studenti universitari e date a disposizione dei Comuni, con rinuncia all'aggiornamento del canone di locazione o assegnazione (DL 47/2014 - Misure urgenti per l'emergenza abitativa, per il mercato delle costruzioni e per Expo 2015).



QUANDO SCEGLIERE LA CEDOLARE

L'opzione può essere esercitata:

- * alla registrazione del contratto
- * nelle annualità successive, nel termine previsto per il versamento dell'imposta di registro, cioè entro 30 giorni dalla scadenza di ciascuna annualità

* in caso di proroga, anche tacita, del contratto di locazione. Anche in questo caso, l'opzione va esercitata nel termine previsto per il versamento dell'imposta di registro, cioè entro 30 giorni dalla proroga.

Quando non c'è l'obbligo di registrazione in termine fisso (contratti la cui durata non superi i trenta giorni complessivi nell'anno), il locatore può applicare la cedolare secca nella dichiarazione dei redditi - relativa all'anno nel quale il reddito è prodotto - oppure esercitare l'opzione alla registrazione, in caso d'uso o volontaria.

Il limite di durata dei trenta giorni deve essere determinato computando tutti i rapporti di locazione, di durata anche inferiore a trenta giorni, intercorsi nell'anno con il medesimo locatario.

DURATA DELL'OPZIONE E REVOCA

L'opzione per la cedolare secca comporta che il locatore applichi il regime scelto per l'intero periodo di durata del contratto (o della proroga) o, nei casi in cui l'opzione sia esercitata nelle annualità successive alla prima, per il residuo periodo di durata del contratto.

Il locatore ha comunque la facoltà di revocare l'opzione in ciascuna annualità contrattuale successiva a quella in cui la stessa è stata esercitata.

La revoca deve essere effettuata entro il termine previsto per il pagamento dell'imposta di registro relativa all'annualità di riferimento e comporta il versamento della stessa imposta.

E' sempre possibile esercitare l'opzione nelle annualità successive, rientrando nel regime della cedolare secca.

In ogni caso, le imposte di registro e bollo già versate non possono essere rimborsate.

NEL PROSSIMO NUMERO:

- * Effetti della cedolare sul reddito
- * La registrazione del contratto e la scelta della cedolare
- * Il pagamento dell'imposta sostitutiva