





TeamSystem Labour

n. 202

Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 N.46), art. 1, comma 1, DGB Pesaro

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale



POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

Dall'esperienza e dalla ricerca TeamSystem nasce POLYEDRO, la tecnologia esclusiva che d'ora in poi troverai in ogni singolo modulo del sistema di gestione, dalla contabilità all'archiviazione digitale, dalla gestione del personale a quella del magazzino.

La nuova piattaforma web nativa ha dato vita ad un'offerta innovativa per Professionisti e Aziende.

LYNFA e ALYANTE, due prodotti di ultima generazione: un'evoluzione naturale che migliora la flessibilità e semplicità di utilizzo di ogni applicazione, consentendo di lavorare in mobilità su smartphone, tablet e notebook: così puoi fare tutto in meno tempo e ovunque vuoi.

Un nuovo ambiente, nuovi strumenti, un nuovo modo di lavorare. Con l'affidabilità e la solidità di sempre.

Grazie alla tecnologia innovativa di POLYEDRO, TeamSystem si conferma leader in Italia e punto di riferimento nel settore dei software gestionali.

Sei caratteristiche fanno di POLYEDRO una tecnologia solida, ma molto flessibile:

- **1. USER EXPERIENCE:** è così semplice che ti sembra di usarlo da sempre.
- **2. MOBILITÀ:** usa le applicazioni via Web e mobile, dove e quando ne hai bisogno.
- **3. PRODUTTIVITÀ:** strumenti per organizzare il lavoro, collaborare e risparmiare tempo.
- **4. MODULARITÀ:** un set di applicazioni che crescono con te, affidabili e integrate.
- **5. WORKFLOW:** lo strumento che ti guida e fa scorrere meglio il tuo lavoro.
- **6. CLOUD:** riduce costi e rischi di gestione.

www.teamsystem.com





Sommario

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Durc interno negativo: regolarizzazione e pagamento sanzioni	12
Somministrazione irregolare e distacco illecito: inapplicabile la maxi sanzione per lavoro nero	14
Schede operative	
Contratti di solidarietà di tipo B: nuove regole dal Ministero del Lavoro	16
Nuovi chiarimenti per il Fondo di solidarietà residuale Inps	18
Imposta sostitutiva sulla rivalutazione del TFR: versamento acconto	21
Lavoro intermittente nei settori turismo, pubblici esercizi, spettacolo	23
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali settembre-novembre 2014	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di gennaio	27



Rapporto di lavoro

Pubblicato in Gazzetta il decreto relativo alla mobilità non oppositiva

È stato pubblicato sulla G.U. n.276 del 27 novembre il decreto 10 ottobre 2014, n.85145, con cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali consente ai lavoratori di aderire a procedure di mobilità non oppositiva, modificando l'art.7 del decreto n.46448 del 10 luglio 2009, recante "Deroga ai sensi dell'articolo 1, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223".

Si ricorda che il decreto n.46488/09 ha disposto semplificazioni per le modalità d'accesso al trattamento di integrazione salariale in favore di lavoratori dipendenti di aziende che abbiano sottoscritto contratti di solidarietà; in particolare l'art.7 prevede che, qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art.4, L. n.223/91, il limite di 36 mesi nel quinquennio disposto all'art.1, co.9, della medesima legge può essere superato.

Il decreto n.85145/14 aggiunge al testo dell'art.7, decreto n.46488/09, le seguenti parole: "ovvero qualora i lavoratori non si oppongano alla collocazione in mobilità", al fine di gestire in maniera più agevole gli esuberi di personale.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, D.M. 10/10/2014, n.85145; G.U. 27/11/2014, n.276

Parlamento: il disegno di legge sul Jobs Act come modificato dalla Camera

In data 25 novembre è stato approvato con modifiche dalla Camera il disegno di legge delega Jobs Act, n.1428-B, trasmesso poi al Senato per approvazione definitiva. Una delle modifiche più significative riguarda l'art.18 St.Lav. in riferimento al nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti: la possibilità di reintegro è esclusa per i licenziamenti economici, mentre è prevista per i licenziamenti discriminatori e per alcune fattispecie di licenziamenti disciplinari. Per i licenziamenti economici è previsto solo un indennizzo commisurato all'anzianità.

Si ricorda che il DdL contiene deleghe al Governo in materia di: ammortizzatori sociali; servizi per il lavoro e politiche attive; semplificazione delle procedure e degli adempimenti per la gestione dei rapporti di lavoro; riordino delle forme contrattuali; maternità e conciliazione.

DdL Jobs Act n.1428-B

Contributo di solidarietà: chiarimenti e rettifiche sulla procedura

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.28 del 14 novembre, che annulla e sostituisce la circolare n.26 del 7 novembre, ha fornito chiarimenti in merito alla procedura di concessione ed erogazione del contributo di solidarietà. La circolare n.28, rispetto alla n.26:

- conferma i soggetti beneficiari indicati nella precedente, ad eccezione delle imprese alberghiere;
- posto che, ai fini dell'erogazione del contributo, è necessario verificare che la percentuale media complessiva di riduzione dell'orario di lavoro sia nei limiti previsti del 60% pro capite su base annua, stabilisce che, nel caso in cui si superi la percentuale prevista, si prevede che in automatico l'importo effettivo non potrà superare il limite.

La nuova circolare sposta anche al 18 novembre 2014 l'applicazione delle disposizioni in essa stabilite.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 14/11/2014, n.28

Legge Comunitaria in Gazzetta Ufficiale

È stata pubblicata sulla G.U. n.261 del 10 novembre, S.O. n.83, la legge n.161 del 30 ottobre (c.d. legge Europea 2013-bis), contenente le disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea. In particolare, per quel che concerne la materia lavoro, è stato previsto: modifiche al D.Lgs. n.81/08; nuove disposizioni sull'orario di lavoro del



personale delle aree dirigenziali e del ruolo sanitario del Servizio Sanitario Nazionale; precisazioni in ordine alla salute e sicurezza per il lavoro a bordo delle navi da pesca; modifiche alla procedura collettiva di riduzione di personale, nella quale devono essere compresi anche i dirigenti.

Legge 30/10/2014, n.161; G.U. 10/11/2014, n.261, S.O. n.83

Dimissioni della lavoratrice madre entro un anno di età del bambino: preavviso non obbligatorio

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.28 del 7 novembre, ha chiarito che la lavoratrice madre (o il lavoratore padre) che rassegni le proprie dimissioni prima del compimento di un anno di età del bambino non è tenuta/o a osservare il periodo di preavviso, come previsto dall'art.55, co.5, D.Lgs. n.151/01.

Pertanto, mentre l'obbligo di convalida delle dimissioni deve essere osservato fino ai tre anni di vita del bambino, la possibilità di non osservare il periodo di preavviso si riferisce al solo periodo per il quale sussiste il divieto di licenziamento, e cioè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 7/11/2014, n.28

Somministrazione irregolare e distacco illecito: inapplicabile la maxisanzione per lavoro nero

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.27 del 7 novembre, ha precisato che l'applicazione della maxisanzione per lavoro nero e delle altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro sono escluse nelle ipotesi di contratto di somministrazione nullo per assenza di forma scritta o nelle ipotesi di distacco illecito. In entrambi i casi, infatti, trattasi di fattispecie autonome del tutto distinte e peculiari, in quanto presuppongono che l'utilizzazione dei lavoratori sia avvenuta in forza di un accordo tra somministrante/distaccante e utilizzatore. Tale elemento determina una peculiarità dell'istituto che, non a caso, trova una specifica disciplina sanzionatoria nell'ordinamento, in quanto il bene giuridico tutelato è diverso da quello presieduto dalle sanzioni per lavoro nero o da quelle legate all'assenza di adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro: in tali ipotesi esiste infatti una "tracciabilità" circa l'esistenza di un rapporto di lavoro e i connessi adempimenti retributivi e contributivi che, pur facendo capo a un datore di lavoro che non è l'effettivo utilizzatore delle prestazioni, certamente inducono a ritenere tali comportamenti meno lesivi rispetto a chi ricorre al lavoro nero tout court.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 7/11/2014, n.27

Lavoro intermittente: escluso il limite delle 400 giornate per turismo, pubblici esercizi e spettacolo

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.26 del 7 novembre, ha precisato che, nell'ambito del lavoro intermittente, sono esclusi dal limite delle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari i datori di lavoro iscritti alla Camera di Commercio con il codice attività ATECO 2007, corrispondente ai settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo, e i datori di lavoro che, pur non rientrando nel suddetto Codice ATECO, svolgano attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 7/11/2014, n.26

Tfr: indice di rivalutazione di ottobre 2014

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2013, per il mese di ottobre 2014 è pari a 1,320028. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di ottobre è pari a 107,2.

Istat, comunicato stampa 13/11/2014



Decreto Bersani: incostituzionali le sanzioni per lavoro irregolare

La Corte Costituzionale, con sentenza n.254 del 13 novembre, ha stabilito l'illegittimità all'art.36bis, co.7, lett.a), decreto Bersani (D.L. n.223/06), "nella parte in cui ha previsto, nel caso di impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, una sanzione civile, connessa all'omesso versamento dei contributi e premi riferita a ciascun lavoratore non inferiore ad euro 3.000,00 indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata". Tale sanzione risulta infatti sproporzionata rispetto alla gravità dell'inadempimento del datore di lavoro e incoerente con la sua natura, se si considera che, secondo costante giurisprudenza della Cassazione, l'obbligo relativo alle somme aggiuntive che il datore di lavoro è tenuto a versare in caso di omesso o ritardato pagamento dei contributi assicurativi ha natura di sanzione civile e non amministrativa, costituendo una conseguenza automatica dell'inadempimento o del ritardo, che è posta allo scopo di rafforzare l'obbligazione contributiva e risarcire, in misura predeterminata dalla legge, il danno cagionato all'Istituto assicuratore. Infatti, poiché le sanzioni civili connesse all'omesso versamento di contributi e premi hanno una funzione essenzialmente risarcitoria, essendo volte a quantificare, in via preventiva e forfettaria, il danno subito dall'Ente previdenziale, la previsione di una soglia minima disancorata dalla durata della prestazione lavorativa accertata, dalla quale dipende l'entità dell'inadempimento contributivo e del relativo danno, è irragionevole e in contrasto con l'art.3 della Costituzione.

Corte Costituzionale, sentenza 13/11/2014 n. 254

Prima pronuncia della Cassazione sull'art.18 dopo la Riforma Fornero

La Corte di Cassazione, con la recente sentenza del 6 novembre 2014, n.23669, per la prima volta ha affermato un importante principio in ordine all'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, modificato dalla Legge Fornero (L. n.92/12): la reintegrazione, in caso di licenziamento per motivi disciplinari illegittimi, trova applicazione in caso di insussistenza del fatto materiale posto a base del licenziamento, senza che si debba procedere con la valutazione della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato (la c.d. teoria del fatto giuridico).

Il caso riguarda il direttore di una filiale di un istituto di credito, licenziato a seguito della contestazione di "incaricare abitualmente i dipendenti della filiale di fare la spesa per il direttore durante l'orario di lavoro", "di timbrare l'entrata in servizio dello stesso", "nell'incaricare ripetutamente (i dipendenti) di acquistare il pesce in un Comune vicino durante l'orario di lavoro". In particolare, secondo il datore di lavoro, il comportamento del lavoratore denotava un atteggiamento perdurante e attuale di grave scorrettezza e inadempienza nella gestione dell'ufficio.

Tuttavia i riscontri probatori, alla luce dei testimoni esaminati, avevano escluso la commissione delle condotte così come contestate, ossia con riferimento al carattere dell'abitualità: il licenziamento fu così dichiarato illegittimo e fu disposta la reintegrazione. Quest'ultima è stata considerata la sanzione corretta, in quanto considerato insussistente il requisito dell'abitualità.

Corte di Cassazione, sentenza 6/11/2014, n.23669

Contributi e fisco

Sisma maggio 2012: istituita una nuova finestra per chiedere il credito d'imposta

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.152728 del 28 novembre, ha stabilito la riapertura dei termini di presentazione nell'anno 2014 della richiesta di attribuzione del credito d'imposta, a favore di imprese e lavoratori autonomi danneggiati dal sisma del 20 e 29 maggio 2012, istituito dall'art.67-octies, D.L. n.83/12.

Il provvedimento, in attuazione del D.L. n.74/14, ha istituito una nuova finestra temporale: le istanze per l'attribuzione del beneficio potranno essere presentate in via telematica all'Agenzia delle Entrate, utilizzando i canali Entratel o Fisconline, dal 1° al 29 dicembre 2014, da imprese e lavoratori autonomi la cui azienda o studio professionale siano stati distrutti o resi inagibili per effetto del sisma o che abbiano subito la distruzione di attrezzature, macchinari o impianti utilizzati



per la loro attività. Il credito d'imposta dovrà essere utilizzato per la ricostruzione, il ripristino o la sostituzione dei beni distrutti o danneggiati nonché per la realizzazione degli interventi di miglioramento sismico degli edifici. Viene chiarito che restano valide le richieste presentate entro il 30 giugno 2014 ai sensi del provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate dell'11 aprile 2014. I soggetti che hanno già presentato istanza entro il 30 giugno 2014 possono comunque sostituire la richiesta presentando una nuova domanda entro il 29 dicembre prossimo.

L'Agenzia determina il credito d'imposta spettante a ciascun soggetto che ne abbia fatto richiesta nel 2014 sulla base del rapporto tra l'ammontare delle risorse stanziate e l'ammontare complessivo richiesto nei periodi dal 14 aprile al 30 giugno e dal 1° al 29 dicembre 2014. La misura del beneficio riconosciuto viene resa pubblica con provvedimento del Direttore dell'Agenzia sul sito internet.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 28/11/2014, n.152728

CU 2015: disponibile la bozza del modello e le istruzioni

È stata pubblicata sul sito dell'Agenzia delle Entrate la bozza del modello di certificazione CU 2015 per i redditi di lavoro dipendente/assimilati, di lavoro autonomo/provvigioni e diversi, con le relative istruzioni e specifiche tecniche.

Agenzia delle Entrate, sito

Durc interno negativo: regolarizzazione e pagamento sanzioni

L'Inps, con messaggio n.9152 del 26 novembre, ha fornito chiarimenti relativamente alla possibilità di regolarizzare un Durc interno negativo. In merito alla regolarizzazione, che deve avvenire entro 15 giorni dalla notifica, viene precisato che il computo del termine si effettua come segue:

- qualora il termine scada di sabato o in un giorno festivo, l'attività di regolarizzazione s'intende utilmente effettuata, purché intervenga al massimo entro il primo giorno successivo non festivo;
- il giorno di notifica non si computa.

Viene precisato che, qualora il datore di lavoro, pur avendo regolarizzato la propria posizione nei termini, sia destinatario di un Durc interno negativo, potrà chiederne l'annullamento alla Sede. Entro 15 giorni dal ricevimento della notifica il datore di lavoro dovrà versare anche l'importo delle sanzioni, affinché possa essere formato il Durc interno positivo e possano essere confermati i benefici relativi al periodo cui si riferisce il preavviso. Poiché tale principio non è stato enunciato nei precedenti messaggi sul tema, per consentire l'adeguamento a tale principio l'Istituto ha stabilito che i datori di lavoro che abbiano versato nel termine assegnato dal preavviso i contributi, ma non le sanzioni, potranno effettuare il versamento del residuo debito a titolo di sanzioni entro 15 giorni dalla pubblicazione del presente messaggio, al fine di ottenere l'annullamento del Durc interno negativo. Per ottenerlo i datori di lavoro interessati – tramite la funzionalità "contatti" del Cassetto previdenziale, selezionando l'oggetto "Agevolazione contributiva – Durc interno (regolarità contributiva)" – dovranno informare la Sede competente dell'avvenuto versamento delle sanzioni e chiedere l'annullamento del Durc interno negativo.

La medesima procedura dovrà essere seguita nell'ipotesi in cui i datori di lavoro abbiano versato le sanzioni nel periodo compreso tra la scadenza del termine assegnato nel preavviso di Durc interno negativo e la pubblicazione del presente messaggio. La Sede potrà annullare il Durc negativo anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro, entro 15 giorni dalla pubblicazione del presente messaggio, abbia inoltrato istanza di rateazione relativa esclusivamente a importi dovuti a titolo di sanzioni.

Viene inoltre precisato che la "rimessione in termini" descritta si applica ai preavvisi notificati prima della pubblicazione del presente messaggio.

Infine, il messaggio informa che è posticipato al mese di gennaio 2015 il riavvio delle operazioni di spedizione dei preavvisi di Durc interno negativo.

Inps, messaggio 26/11/2014, n.9152



Istituita la causale contributo per l'Ente Bilaterale Italia

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.104/E del 26 novembre, ha istituito la causale contributo "EB17" per la riscossione, tramite modello F24, dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente Bilaterale Italia "E.B.I."

Agenzia delle Entrate, risoluzione 26/11/2014, n.104/E

Istituite le causali contributo per gli ordini dei cdl di Brindisi, Cremona, Grosseto e Isernia

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.103/E del 26 novembre, ha istituito le causali contributo per il versamento, tramite modello F24, dei contributi dovuti al Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Brindisi, Cremona, Grosseto e Isernia.

Agenzia delle Entrate, risoluzione 26/11/2014, n.103/E

Piccola mobilità: sospeso il recupero

L'Inps, con messaggio n.8889 del 19 novembre, ha disposto la sospensione delle iniziative volte al recupero dei benefici fruiti dai datori di lavoro relativamente ai lavoratori assunti dalle liste della c.d. piccola mobilità, relativamente alle assunzioni, proroghe e/o trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012. L'Istituto attende infatti che si definisca l'iter avviato dalla risoluzione parlamentare del 31 luglio 2014, che impegna il Governo a reperire le fonti di finanziamento per gli incentivi connessi alla mancata proroga delle disposizioni concernenti l'iscrizione nelle liste di mobilità (art.4, co.1, D.L. n.148/93).

Inoltre viene precisato che, a parziale modifica del messaggio Inps n.7119/14, la nuova data di spedizione delle note di rettifica, recanti gli addebiti contributivi corrispondenti, è fissata per la seconda metà di gennaio 2015; a decorrere da questo periodo l'Istituto riavvierà le operazioni di recupero dei benefici, nell'ipotesi in cui non siano nel frattempo intervenuti provvedimenti che ne consentano il riconoscimento in favore dei datori di lavoro interessati.

Inps, messaggio 19/11/2014, n.8889

Credito imposta assunzione personale altamente qualificato: nuovi termini di presentazione istanze

È stato pubblicato sulla G.U. n.268 del 18 novembre il decreto 10 ottobre del Ministero dello Sviluppo Economico, che ha modificato il termine a decorrere dal quale le imprese possono presentare la domanda di accesso al credito d'imposta per le nuove assunzioni di profili altamente qualificati, relative agli anni 2013 e 2014:

- dal 12 gennaio al 31 dicembre 2015 con riferimento ai costi sostenuti per le assunzioni nell'anno 2013;
- dal 11 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016 con riferimento ai costi sostenuti per le assunzioni nell'anno 2014.

Ministero dello Sviluppo Economico, decreto 10/10/2014, G.U. 18/11/2014, n.268

Premio speciale unitario Inail per i volontari in Cig

L'Inail, con determina n.351 del 17 novembre, ha stabilito in misura pari a € 258,00 su base annua il premio speciale unitario per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali dei soggetti beneficiari di ammortizzatori e di altre forme di integrazione e sostegno del reddito previste dalla normativa vigente, coinvolti in attività di volontariato a fini di utilità sociale in favore di Comuni o enti locali. Il premio è aggiornato automaticamente e proporzionalmente in relazione ad eventuali variazioni apportate annualmente alla retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale.

Inail, determina 17/11/2014, n.351



Fondo di solidarietà residuale Inps: precisato l'ambito applicativo

L'Inps, con messaggio n.8673 del 12 novembre, ha precisato l'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà residuale, ha indicato i settori esclusi e ha fornito ulteriori indicazioni in merito alla sua applicazione.

L'Istituto precisa inoltre che il versamento del contributo al Fondo di solidarietà residuale relativo al mese di ottobre 2014 sarà effettuato entro il 16 dicembre 2014, congiuntamente a quello del periodo gennaio-settembre 2014, senza applicazione di sanzioni e interessi. A partire dalla contribuzione ordinaria al Fondo di solidarietà residuale relativa a novembre 2014 valgono le regole ordinarie di versamento e calcolo delle sanzioni civili in caso di ritardo adempimento degli obblighi contributivi.

Inps, messaggio 12/11/2014, n.8673

Alluvione nord Italia: possibile che non vengano applicate sanzioni per ritenute versate in ritardo

Il Ministero dell'Economia, con comunicato stampa n.255 del 12 novembre, ha reso noto che l'Agenzia delle Entrate potrà decidere di non applicare sanzioni nei confronti dei sostituti d'imposta che operano nelle zone colpite dall'alluvione che ha interessato il nord Italia tra il 10 e il 14 ottobre 2014 e che hanno versato in ritardo le ritenute. Il decreto 20 ottobre 2014 del Ministro dell'Economia ha infatti previsto la sospensione dei termini dei versamenti e degli adempimenti tributari, escludendo dalla suddetta sospensione le ritenute che devono essere operate e versate dai sostituti d'imposta.

In caso di impossibilità dei sostituti ad effettuare i versamenti delle ritenute alla scadenza prevista per il mese di ottobre, a causa dei disagi procurati dal maltempo a ridosso della scadenza, l'Agenzia delle Entrate valuterà la possibilità di non applicare le sanzioni ai sostituti suddetti, in applicazione di quanto previsto dall'art.6, co.5, D.Lgs. n.472/97, che prevede la non punibilità delle violazioni tributarie se commesse per cause di forza maggiore.

Ministero dell'Economia e delle Finanze, comunicato stampa 12/11/2014, n.255

Sisma Emilia: modalità per il riconoscimento del credito d'imposta nell'anno 2014

È stato pubblicato sulla G.U. n.263 del 12 novembre il decreto 3 ottobre del Ministero dell'Economia, di integrazione e modifica del decreto 23 dicembre 2013, relativo al credito d'imposta in favore dei soggetti danneggiati dal sisma del maggio 2012, che viene esteso ai costi sostenuti entro il 31 dicembre 2014.

In particolare, per quanto riguarda le modalità di riconoscimento del credito d'imposta nell'anno 2014, è stato stabilito che l'Agenzia delle Entrate sospende la procedura di attribuzione del credito d'imposta prevista dal provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate dell'11 aprile 2014 relativa alle istanze presentate entro il 30 giugno 2014. Ai fini del riconoscimento del credito d'imposta, i soggetti interessati dovranno inoltrare, in via telematica, entro i termini stabiliti con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate, da emanarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, un'apposita istanza all'Agenzia delle Entrate, formulata secondo lo schema approvato con il provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate dell'11 aprile 2014. Restano valide le istanze presentate entro il 30 giugno 2014.

Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 3/10/2014: G.U. 12/11/2014, n.263

Alluvioni Emilia Romagna e Veneto: dal 17 novembre riprendono i versamenti Inps

L'Inps, con messaggio n.8632 del 10 novembre, ha reso noto che dal mese di novembre sono ripresi gli ordinari obblighi di adempimento e versamento dei contributi previdenziali e assistenziali sospesi a causa degli eventi alluvionali verificatisi nei giorni dal 17 al 19 gennaio 2014 nel territorio



della provincia di Modena e degli eventi atmosferici che hanno colpito i territori della Regione Veneto dal 30 gennaio al 18 febbraio 2014.

Il messaggio ricorda che, non essendo state previste norme relative alla rateizzazione, i contributi oggetto di sospensione devono essere versati in unica soluzione entro la prima scadenza utile (17 novembre 2014).

Resta ferma la possibilità per gli interessati di proporre istanza di rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa, secondo le regole generali, con aggravio degli interessi di dilazione nella misura vigente alla data di presentazione della domanda.

Inps, messaggio 10/11/2014, n.8632

Alluvioni Emilia Romagna e Veneto: dal 17 novembre ripresa dei versamenti Inail

L'Inail, con nota n.7080 del 3 novembre, ha ricordato che a far data dal 17 novembre prossimo riprenderanno gli adempimenti e i versamenti per le zone della Regione Emilia Romagna colpite dagli eventi alluvionali del 17-19 gennaio 2014 e per le zone della Regione Veneto colpite dagli eventi atmosferici dal 30 gennaio al 18 febbraio 2014.

Per il versamento delle somme dovute, da effettuarsi in unica soluzione, gli interessati devono indicare nel modello F24 il numero di riferimento 999165 per i premi sospesi a seguito degli eventi alluvionali in Emilia Romagna e 999167 per i premi sospesi nei territori del Veneto. I premi speciali devono essere versati indicando nel modello F24 i numeri di richiesta indicati nei provvedimenti già ricevuti. Resta inoltre ferma la facoltà per gli interessati di presentare istanza di rateazione.

Inail, nota 3/11/2014, n.7080

Denunce retributive annuali Inail entro il 28 febbraio 2015

L'Inail, con determina n.330 del 5 novembre, ha fissato al 28 febbraio (29 febbraio in caso di anno bisestile) il nuovo termine per la presentazione delle denunce retributive annuali di cui all'art.28, co.4, d.P.R n.1124/65, fermo restando il termine previsto dall'art.28, co.1 e dall'art.44, co.2, d.P.R. n.1124/65 e successive modificazioni, per il pagamento dei premi di assicurazione, fissato al 16 febbraio di ciascun anno. La determinazione sarà inviata al Ministero del Lavoro che, unitamente al Ministero dell'Economia, dovrà adottare il provvedimento di competenza.

Inail, determina 5/11/2014, n.330

Fondo San.Arti.: iscrizione per titolari d'imprese artigiane, soci, collaboratori e loro familiari

San.Arti., con circolare n.13 del 4 novembre, in applicazione dell'Accordo interconfederale 29 luglio 2013, ha deliberato l'estensione della possibilità d'iscrizione volontaria al Fondo da parte di titolari d'imprese artigiane, soci, collaboratori e loro familiari. Alla circolare è allegata una descrizione del Nomenclatore delle Prestazioni e delle procedure operative.

San.Arti, con circolare n.14 del 4 novembre, ha indicato le modalità di iscrizione al Fondo per titolari d'imprese artigiane, soci, collaboratori e loro familiari, ricordando che per l'anno 2014 il termine ultimo per iscriversi, fissato al 31 ottobre, è stato prorogato al 30 novembre 2014. Ai fini di agevolare la tempestiva comunicazione alle aziende per l'eventuale iscrizione dei titolari, soci, collaboratori e loro familiari è allegato alla circolare un fac simile di lettera informativa.

San.Arti., circolari 4/11/2014, nn.13-14

Riduzione premi e contributi 2015 per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

L'Inail, con determina presidenziale n.327 del 3 novembre, ha stabilito, per l'anno 2015, che la misura della riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art.1, co.128, L. n.147/13), da applicare a tutte



le tipologie di premi e contributi destinatari della riduzione, è pari al 15,38%.

Inail, determina 3/11/2014, n.327

Fondo per le vittime dell'amianto: nuove misure di addizionale dall'anno 2014

L'Inail, con determina del Presidente n.328 del 3 novembre, ha stabilito l'addizionale dovuta dalle imprese per il finanziamento del Fondo per le vittime dell'amianto, a decorrere dall'anno 2014:

- nella misura dell'1,33% sul premio dovuto con riferimento alle voci di tariffa di cui all'art.3, co.3, D.I. n.30/11;
- nella misura dello 0,02% sul monte retributivo per le lavorazioni del Settore Navigazione (*ex* Ipsema), di cui all'art.3, co.4, D.I. n.30/11.

Inail, determina 3/11/2014, n.328

Regione Veneto: soppresso l'obbligo di vidimazione preventiva del registro infortuni

È stata pubblicata sul Bollettino Ufficiale n.103 della Regione del Veneto la Legge regionale 22 ottobre 2014, n.32, con cui la Regione Veneto ha soppresso l'obbligo di preventiva vidimazione del registro infortuni. La norma è entrata in vigore il 12 novembre 2014.

Regione del Veneto, Legge regionale 22/10/2014, n.32; BUR 28/10/2014, n.103

Lavoro intermittente: disponibile una App per comunicare la chiamata

Il Ministero del Lavoro, sul sito cliclavoro.gov.it, ha reso disponibile la nuova App Lavoro Intermittente, che consente ai datori di lavoro di gestire in modo semplice e rapido la comunicazione della "chiamata" durante il rapporto di lavoro intermittente, tramite smartphone o tablet.

Dopo aver effettuato il login, occorre inserire nella sezione "Invia nuova comunicazione" il codice fiscale del lavoratore, le date di inizio e di fine della prestazione e il codice di comunicazione obbligatoria.

Tutte le caratteristiche e le funzionalità sono illustrate nella guida di supporto disponibile all'interno dell'App.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sito

Garante *privacy*: possibile l'utilizzo dei dati di geolocalizzazione osservando precisi obblighi

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimenti n.3474069 dell'11 settembre e n.3505371 del 9 ottobre, ha autorizzato due società telefoniche a effettuare trattamenti dei dati personali mediante l'attivazione di una funzionalità di localizzazione di dispositivi mobili *smartphone* forniti in dotazione ai propri dipendenti per finalità organizzative, produttive e connesse alla sicurezza del lavoro, precisando alcuni obblighi che le società dovranno osservare per limitare l'acquisizione ai dati di geolocalizzazione. In particolare dovrà essere impedito l'eventuale trattamento di dati ultronei (traffico telefonico, *sms*, posta elettronica) e i dipendenti dovranno essere informati in maniera adeguata in merito alle caratteristiche dell'applicazione e al trattamento dei dati. Il sistema è stato ritenuto conforme al principio di liceità, poiché consente di ottimizzare la gestione degli interventi tecnici, incrementando la velocità di risposta alle richieste dei clienti, soprattutto in caso di emergenze o calamità naturali. Inoltre rafforza le condizioni di sicurezza dei dipendenti, permettendo l'invio mirato di soccorsi in caso di difficoltà.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimenti 11/9/2014, n.3474069; 9/10/2014, n.3505371



Incentivi per assunzione di giovani in agricoltura: istanze dal 10 novembre

L'Inps, con circolare n.137 del 5 novembre, ha illustrato l'incentivo per l'assunzione di lavoratori agricoli di età compresa tra i 18 e i 35 anni (non ancora compiuti), istituito dall'art.5, co.4, D.L. n.91/14, e ha fornito le istruzioni per la presentazione delle istanze, che possono essere inviate a partire dal giorno 10 novembre 2014 esclusivamente in via telematica, accedendo al modello di comunicazione "GIOV/AGR (D.L. 91/2014)" disponibile all'interno del "Cassetto previdenziale aziende agricole" _ sezione "Comunicazioni bidirezionale – Invio Comunicazione". I giovani, assunti nel periodo 1º luglio 2014-30 giugno 2015, devono essere privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi oppure essere privi di diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

In merito alla nozione di soggetto "privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" per i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato (OTD) nel settore agricolo, si precisa che sono da considerare "svantaggiati" in quanto "privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" coloro che non hanno prestato attività lavorativa nel semestre precedente l'assunzione e coloro che, pur avendo prestato attività lavorativa nel semestre precedente l'assunzione, hanno lavorato per un numero di giornate inferiore a 100 nei 12 mesi antecedenti l'assunzione. L'incentivo in argomento spetta sia per le assunzioni a tempo determinato che per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale. Il beneficio può altresì essere riconosciuto in caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto instaurato prima del 1º luglio 2014. L'incentivo potrà essere riconosciuto nel solo caso in cui la proroga o trasformazione soddisfino, comunque, il requisito oggettivo dell'incremento occupazionale netto.

L'incentivo, pari a 1/3 della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo complessivo di 18 mesi, è riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e fino ad esaurimento dei fondi stanziati ed è riconosciuto al datore di lavoro unicamente mediante compensazione con i contributi dovuti.

L'importo annuale dell'incentivo non potrà superare, per ciascun lavoratore per la cui assunzione si richiede il beneficio in argomento, l'importo di € 3.000,00 per lavoratori OTD e di € 5.000,00 per lavoratori OTI.

Alle aziende ammesse al beneficio sarà attribuito il codice di autorizzazione (C.A.) A3 che sarà consultabile, da parte del datore di lavoro, attraverso la specifica funzionalità "Codice autorizzazione" presente nella sezione "Dati Azienda" del Cassetto previdenziale Aziende agricole.

Con successivo messaggio l'Istituto renderà note le modalità di fruizione del beneficio da parte dei datori di lavoro agricolo ammessi allo stesso e le necessarie istruzioni alle Sedi territoriali per la verifica della sussistenza dei presupposti per la fruizione del beneficio.

Inps, circolare 5/11/2014, n.137

Start-up innovative: disponibile la circolare in inglese con le linee guida per gli incentivi fiscali

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la versione inglese della circolare n.16/E dell'11 giugno 2014, contenente i chiarimenti sulle nuove regole fiscali per lo sviluppo e il finanziamento di *start-up* innovative e incubatori certificati.

Agenzia delle Entrate, circolare 11/6/2014, n.16/E, versione inglese

ANF: presentazione telematica di istanze per i lavoratori di ditte cessate o fallite

L'Inps, con circolare n.136 del 30 ottobre, ha fornito istruzioni relative alle nuove modalità di presentazione della domanda di Assegno per il nucleo familiare da parte dei lavoratori di ditte cessate o fallite, che a far data dal 1° gennaio 2015 potranno essere inoltrate esclusivamente in via telematica, tramite web, patronato o contact center. Fino a tale data, al fine di rendere graduale il passaggio alla telematizzazione in via esclusiva, è previsto un regime transitorio durante il quale le istanze in discorso potranno essere trasmesse sia in via telematica che cartacea.

Inps, circolare 30/10/2014, n.136



Salute e sicurezza

RSPP: deve essere interno all'azienda, ma non necessariamente un dipendente

La Commissione per gli interpelli sulla sicurezza del Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.24 del 4 novembre, ha indicato l'esatta interpretazione dell'art.31, co.6, D.Lgs. n.81/08, chiarendo che il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione deve essere interno all'azienda, nel senso che deve essere incardinato nella struttura aziendale e coordinare un servizio istituito nell'ambito dell'organigramma aziendale in relazione alle dimensioni e alle specificità dell'azienda. Pertanto non deve trattarsi necessariamente di un dipendente, ma di un lavoratore che conosca le dinamiche produttive e organizzative dell'azienda in quanto inserito nell'organizzazione aziendale e che assicuri una presenza adeguata per lo svolgimento dei compiti richiesti al RSPP.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Commissione per gli interpelli, interpello 4/11/2014, n.24



Durc interno negativo: regolarizzazione e pagamento sanzioni Inps, messaggio 26 novembre 2014, n.9152

L'Inps, con messaggio n.9152 del 26 novembre, ha fornito chiarimenti relativamente alla possibilità di regolarizzare un Durc interno negativo. In merito alla regolarizzazione, che deve avvenire entro 15 giorni dalla notifica, viene precisato che il computo del termine si effettua come segue: qualora il termine scada di sabato o in un giorno festivo, l'attività di regolarizzazione s'intende utilmente effettuata, purché intervenga al massimo entro il primo giorno successivo non festivo; il giorno di notifica non si computa. Viene precisato che, qualora il datore di lavoro, pur avendo regolarizzato la propria posizione nei termini, sia destinatario di un Durc interno negativo, potrà chiederne l'annullamento alla Sede. Infine, il messaggio informa che è posticipato al mese di gennaio 2015 il riavvio delle operazioni di spedizione dei preavvisi di Durc interno negativo.

Il testo del messaggio n.9152

Inps, messaggio 26 novembre 2014, n.9152

OGGETTO: Nuovo sistema di gestione del DURC interno. Chiarimenti. A seguito delle segnalazioni pervenute dalle Sedi e dai contribuenti, si forniscono alcuni chiarimenti riguardanti la nuova gestione del DURC interno, cui è subordinata la spettanza dei benefici, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, legge n. 296/2006 (il nuovo sistema è stato illustrato con i messaggi n.2889 del 27.2.2014, 4069 del 14.4.2014, 5192 del 6.6.2014, 5828 del 4.7.2014 e 7119 del 19.9.2014).

Computo del termine per regolarizzare.

Come è noto, il preavviso di DURC interno negativo invita il datore di lavoro a sanare le irregolarità ivi evidenziate entro 15 giorni dalla notifica; per quanto concerne la modalità di computo dei termini si precisa quanto segue:

- qualora il termine scada di sabato o in un giorno festivo, l'attività di regolarizzazione s'intende utilmente effettuata purché intervenga al massimo entro il primo giorno successivo non festivo;
- il giorno di notifica non si computa.

Esempi

- a) preavviso notificato il 3 giugno 2014; l'ultimo giorno utile per la regolarizzazione (es: invio Uniemens, versamento contributi, presentazione istanza di dilazione) è mercoledì 18 giugno;
- b) preavviso notificato il 6 giugno 2014; poiché il quindicesimo giorno successivo al 6 giugno è sabato 21 giugno, l'ultimo giorno utile per la regolarizzazione (es.: invio Uniemens, versamento contributi, presentazione istanza di dilazione) è lunedì 23 giugno 2014.

Il datore di lavoro che - nonostante abbia regolarizzato la propria posizione entro il termine di scadenza, computato secondo i criteri qui esposti - sia stato destinatario di un DURC interno negativo, potrà chiederne l'annullamento alla Sede, la quale provvederà a forzare a verde il semaforo rosso lucchettato, azzerando i corrispondenti addebiti con causale "art. 1, co. 1175, l. 296/2006".

Mancato pagamento delle sanzioni.

Si richiama il principio in base al quale ai fini della acquisizione della condizione di regolarità negli adempimenti contributivi si rende necessario siano versati anche gli importi dovuti a titolo di sanzioni.



Ne consegue che, qualora il datore di lavoro riceva un preavviso di DURC interno negativo, sarà tenuto a versare entro 15 giorni dal ricevimento dello stesso anche l'importo delle sanzioni, affinché possa essere formato il DURC interno positivo e possano – quindi - essere confermati i benefici relativi al periodo cui si riferisce il preavviso.

Al fine di consentire l'adeguamento a tale principio, considerato che lo stesso non è stato richiamato nei messaggi che hanno illustrato il nuovo sistema del DURC interno, e che i preavvisi finora notificati non lo hanno espressamente richiamato, si dispone quanto segue.

I datori di lavoro, i quali abbiano versato nel termine assegnato dal preavviso i contributi, ma non anche le sanzioni, potranno effettuare il versamento del residuo debito a titolo di sanzioni entro 15 giorni dalla pubblicazione del presente messaggio, al fine di ottenere l'annullamento del DURC interno negativo.

I datori di lavoro interessati - avvalendosi della funzionalità "contatti" del Cassetto previdenziale e selezionando l'oggetto "Agevolazione contributiva – Durc interno (regolarità contributiva)" - dovranno informare la Sede competente dell'avvenuto versamento delle sanzioni e chiedere l'annullamento del DURC interno negativo.

La Sede, verificato il rispetto dei termini indicati, annullerà il DURC interno negativo, forzando a verde il corrispondente semaforo rosso lucchettato; la stessa procedura dovrà essere seguita – sempre dietro apposita richiesta del datore di lavoro - nell'ipotesi in cui i datori di lavoro abbiano versato le sanzioni nel periodo compreso tra la scadenza del termine assegnato nel preavviso di DURC interno negativo e la pubblicazione del presente messaggio.

La Sede potrà annullare il DURC negativo anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro, entro 15 giorni dalla pubblicazione del presente messaggio, abbia inoltrato istanza di rateazione, sempre che riguardi solo importi dovuti a titolo di sanzioni.

La "rimessione in termini" qui descritta si applica ai preavvisi notificati prima della pubblicazione del presente messaggio.

Notifiche di nuovi preavvisi di DURC interno negativo.

In considerazione dei molteplici adempimenti in scadenza per la fine dell'anno, sia da parte delle strutture dell'Istituto che dei contribuenti, è rinviato al mese di gennaio 2015 il riavvio delle operazioni di spedizione dei preavvisi di DURC interno negativo.



Somministrazione irregolare e distacco illecito: inapplicabile la maxi sanzione per lavoro nero

Ministero del Lavoro, interpello 7 novembre 2014, n.27

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.27 del 7 novembre, ha precisato che l'applicazione della maxisanzione per lavoro nero e delle altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro sono escluse nelle ipotesi di contratto di somministrazione nullo per assenza di forma scritta o nelle ipotesi di distacco illecito. In entrambi i casi, infatti, trattasi di fattispecie autonome del tutto distinte e peculiari, in quanto presuppongono che l'utilizzazione dei lavoratori sia avvenuta in forza di un accordo tra somministrante/distaccante e utilizzatore.

Il testo dell'interpello

Ministero del Lavoro, interpello 7 novembre 2014, n.27

OGGETTO: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – somministrazione irregolare, distacco illecito e "lavoro nero" – art. 27, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003.

La Confimi Impresa ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione degli artt. 27, comma 2, e 30, comma 4 bis, D.Lgs. n. 276/2003, concernenti le ipotesi di somministrazione irregolare e di distacco illecito.

In particolare, l'istante chiede se nei suddetti casi possa essere riscontrata anche la fattispecie del "lavoro nero" ai fini dell'applicazione del regime sanzionatorio della maxisanzione di cui alla L. n. 183/2010, nonché per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008.

In via preliminare va evidenziato che, ai sensi dell'art. 18, comma 5 bis, del D.Lgs. n. 276/2003 "nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1 e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (...)".

Inoltre, ai sensi dell'art. 21, comma 4, del Decreto "in mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore" mentre, in caso di distacco illecito, ai sensi del citato art. 30, comma 4 bis, "il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo".

Sulla base di quanto sino ad ora evidenziato, pertanto, la circostanza che il lavoratore sia considerato dipendente dell'effettivo utilizzatore della prestazione non è sempre "automatica", potendo dipendere dalla iniziativa del primo di ricorrere al Giudice. Ciò, in particolare, avviene nei casi di somministrazione irregolare – e cioè "quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e)" – ovvero, come già chiarito, quando il distacco sia "illecito" cioè avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 30 del Decreto che introduce i noti requisiti dell'interesse e della temporaneità del distacco.

Ferme restando le specifiche misure sanzionatorie di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, l'effettivo utilizzatore potrebbe essere considerato a tutti gli effetti il datore di lavoro del personale utilizzato in forza di una somministrazione irregolare o di un distacco illecito con la conseguenza, in entrambi i casi, che "tutti gli atti compiuti dal [somministratore – distaccante] per la costituzione



o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione" (art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 richiamato altresì dall'art. 30, comma 4 bis dello stesso Decreto). In dette ipotesi, pertanto, l'applicabilità di tale disposizione esclude "in radice" la possibile applicazione delle sanzioni per lavoro "nero" e delle altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

Al di là delle ipotesi descritte si ritengono comunque inapplicabili dette sanzioni anche nelle ipotesi in cui il contratto di somministrazione sia nullo per assenza di forma scritta (art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 276/2006) e nelle ipotesi in cui il distacco sia illecito e ad esso non segua l'iniziativa giudiziale del lavoratore.

In entrambi i casi, infatti, trattasi di fattispecie autonome del tutto distinte e peculiari, in quanto presuppongono che l'utilizzazione dei lavoratori sia avvenuta in forza di un accordo tra sommini-strante/distaccante e utilizzatore. Tale elemento, peraltro verificabile in ragione della esistenza di adempimenti retributivi e contributivi in capo al somministratore/distaccante, determina una peculiarità della fattispecie che non a caso trova una specifica disciplina sanzionatoria nell'ordinamento in quanto il bene giuridico tutelato è chiaramente diverso da quello presieduto dalle sanzioni per lavoro "nero" o da quelle legate alla assenza di adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

In tali ipotesi esiste infatti una "tracciabilità" circa l'esistenza di un rapporto di lavoro ed i connessi adempimenti retributivi e contributivi che, pur facendo capo ad un datore di lavoro che non è l'effettivo utilizzatore delle prestazioni, certamente inducono a ritenere tali comportamenti meno lesivi rispetto a chi ricorre al lavoro "nero" tout court. Ne consegue che, nelle ipotesi in questione, non sarebbe in linea con il quadro normativo e con i criteri di ragionevolezza che sottendono l'interpretazione del complessivo assetto della disciplina sanzionatoria, l'applicazione sia delle sanzioni per somministrazione e distacco illecito, sia delle sanzioni amministrative per lavoro "nero" o legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro o del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.



Contratti di solidarietà di tipo B: nuove regole dal Ministero del Lavoro

I Ministero del Lavoro, con la circolare 14 novembre 2014, n. 28, riepiloga le disposizioni riguardanti la concessione del c.d. contributo di solidarietà per i contratti di tipo B, previsti e disciplinati dall'art. 5, commi 5 e 8, del DL 148/1993 (L. 236/93).

Aziende beneficiarie

Prima di entrare nel merito del provvedimento un'importante annotazione di cronaca: il Ministero aveva diffuso su tale materia un primo provvedimento, la circolare 26 del 7 novembre 2014, che, a seguito di alcune imprecisioni relative ai soggetti destinatari, è stato annullato e sostituito con la circolare 28.

Le prime precisazioni fornite riguardano i soggetti destinatari, resesi necessarie a seguito dell'evoluzione del quadro degli ammortizzatori sociali, in particolare per quanto disposto dal DL. N.5/2009, convertito dalla L. n.9/33, che ha modificato l'art. 5, comma 5, del DL 148/93, norma di riferimento per i contratti di solidarietà di tipo B.

Ora, in base alla normativa vigente, possono beneficiare del contributo di solidarietà, pari alla metà del monte retributivo non dovuto a seguito della riduzione di orario (in linea teorica ripartito in parti uguali tra azienda e lavoratori, anche se, in pratica, anche la parte dell'azienda viene corrisposta ai lavoratori), le seguenti aziende:

- imprese con oltre 15 dipendenti escluse dall'ambito CIGS che abbiano avviato procedure di mobilità ex art. 24 L. 223/91 ovvero licenziamenti plurimi per gmo;
- 2. imprese non superiori a 15 dipendenti, ma con almeno 2 dipendenti, escluse dall'ambito CIGS;
- 3. imprese alberghiere nonché le aziende termali, con almeno due dipendenti;
- 4. imprese artigiane, con almeno due dipendenti, ma solo a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano il compenso previsto a carico dei fondi bilaterali.

Nulla si dice rispetto agli studi professionali.

Tipologia di lavoratori oggetto del contratto di solidarietà

Riguardo alla, la circolare 28 prevede espressamente anche i lavoratori a termine, i contratti di inserimento, sempre che ce ne sia ancora qualcuno attivo/in vigore, e gli apprendisti, ma non oltre il termine di scadenza dei relativi contratti, e sempre che la riduzione di orario non precluda, in particolare per l'apprendistato, il raggiungimento degli scopi formativi. Per i lavoratori a termine, si precisa che il contributo richiesto, nell'allegato 6 dell'istanza aziendale, deve essere calcolato fino alla scadenza del contratto di lavoro, anche se anteriore alla scadenza dei contratti di solidarietà. Nulla si dice per gli apprendisti: essendo contratti a tempo indeterminato, si ritiene che la richiesta per il contributo possa essere fatta con riferimento a tutta al durata del contratto di solidarietà, fermo restando il venir meno del diritto al contributo nel caso in cui il rapporto venga risolto anticipatamente.

Nel corso del contratto di solidarietà, i contratti a termine e i contratti di apprendistato (terminato il periodo formativo) ad ogni modo potranno essere convertiti in ordinari rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

I lavoratori dipendenti delle imprese di cui sopra, beneficiari del contratto di solidarietà, saranno tutti quei soggetti che avranno maturato un'anzianità aziendale non inferiore a 90 giorni alla data dell'inizio del regime di solidarietà. Sono da comprendere anche coloro i quali, raggiungendo la prevista anzianità, siano stati assunti a termine, in apprendistato o con contratto di inserimento. Inoltre si prevede espressamente che i lavoratori interessati dal contratto di solidarietà possano



svolgere attività formativa presso l'azienda purché siano presenti tutte le seguenti condizioni: necessità, nella riorganizzazione, di adibire il lavoratore a mansioni differenti; esistenza di un progetto formativo; presenza di un tutor durante l'attività formativa. Tale passaggio costituisce sicuramente una interessante novità interpretativa, tenuto conto che il decreto del Ministero del lavoro 18 dicembre 2009, che ha regolamentato la possibilità di svolgere attività formativa durante le sospensioni con diritto ad integrazione salariale, non prevedeva tale possibilità in relazione ai contratti di solidarietà di tipo B.

Il parametro per la riduzione oraria

Ulteriore novità è poi rappresentata dal parametro per la riduzione oraria, il 60% medio, per singolo lavoratore, dell'orario contrattuale su base annua. Essendo una percentuale su base annua, nel caso di contratti di solidarietà inferiori a 12 mesi, si dovrà tener conto, ai fini dell'erogazione del contributo, di eventuali precedenti istanze che, cumulati con periodi successivi, determinino il superamento su base annua del limite.

Se il contratto di solidarietà riguarda più unità produttive, il calcolo del limite del 60% deve essere effettuato per ciascuna unità produttiva e non complessivamente.

L'istanza per il contributo deve essere presentata alla DTL competente, sia quella nella cui provincia si trova la sede legale dell'azienda, sia quella della unità produttiva coinvolta. In essa, come retribuzione lorda di riferimento per il calcolo del contributo, si fa riferimento alla retribuzione lorda denunciata all'INPS relativa ai 12 mesi antecedenti al periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro, escluso il lavoro straordinario, da intendersi come la somma degli imponibili previdenziali mensili, desumibili dalle buste paga relative all'anno precedente il periodo di solidarietà, al "netto delle voci retributive non caratterizzate dalla stabilità dell'erogazione". Se l'azienda ha già fruito della solidarietà o di altri ammortizzatori sociali, il computo della retribuzione si deve riferire all'ultimo periodo di retribuzione piena antecedente al primo periodo di integrazione già concessa.

Limiti ai licenziamenti

Particolarmente limitante è la disposizione contenuta in materia di licenziamenti: secondo il Ministero del Lavoro, durante il regime di solidarietà è fatto divieto di mettere in mobilità, o licenziare, tranne che per giusta causa, sia i lavoratori in solidarietà, sia gli altri dipendenti dell'impresa non interessati dal contratto di solidarietà. Anche se la solidarietà di tipo B riguarda generalmente imprese di piccole dimensioni, sembra eccessivo il divieto di licenziamento in altre unità produttive per altre motivazioni tutelate dalla legge, come i motivi oggettivi.

Infine, particolarmente interessante è la precisazione in caso di trasferimento di ramo d'azienda con personale interessato dal contratto di solidarietà: esso potrà essere portato a conclusione da parte dell'azienda cessionaria, a condizione che sottoscriva un apposito accordo con le oo.ss.

Accertamento dei presupposti da parte della DTL

La DTL competente effettuerà, trimestralmente, accertamenti circa l'effettiva riduzione dell'orario di lavoro e anche la verifica iniziale di legittimità della documentazione presentata dall'impresa nonché la verifica delle cause del manifestarsi dell'eccedenza di personale; presupposto indefettibile su cui si fonda la concessione del contributo

RIFERIMENTO

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 14.11.2014, n.28



Nuovi chiarimenti per il Fondo di solidarietà residuale Inps

'Inps, con messaggio n.8673 del 12 novembre, ha fornito ulteriori indicazioni ai datori di lavoro in merito al finanziamento del Fondo di solidarietà residuale. Le precisazioni fornite riguardano tre aspetti:

- l'indicazione di settori esclusi dall'obbligo a seguito di costituzione dei Fondi di solidarietà ex art.3, co.4 e 14, L. n.92/12;
- la predisposizione di una tabella riepilogativa aggiornata dei settori in cui è operativo il Fondo di solidarietà residuale;
- ulteriori modalità di contribuzione in alcune situazioni particolari.

Settori esclusi dall'obbligo di contribuzione al Fondo di solidarietà residuale

A seguito di chiarimenti ricevuti dal Ministero del Lavoro, inerenti l'ambito di applicazione del Fondo, l'Istituto precisa che sono da escludere dal novero dei soggetti tenuti al versamento dei contributi al Fondo di solidarietà residuale a decorrere dal 1° gennaio 2014:

- le imprese, sia pubbliche che private, che svolgono servizi di trasporto pubblico, autofiloferrotranvieri e di navigazione sulle acque interne e lagunari con esclusione delle aziende ricomprese nel campo di applicazione di analoghi Fondi di settore già costituiti e di quelle esercenti servizi ferroviari di alta velocità, nel settore ormeggiatori e barcaioli porti italiani, e nel settore dell'industria armatoriale. Infatti, per tali settori, alla data del 1° gennaio 2014, risultavano in corso le procedure finalizzate alla costituzione di Fondi di solidarietà. Queste imprese sono classificate con i seguenti Codici Statistico Contributivi (CSC): 1.15.01 in presenza del Codice Autorizzazione (CA) "2B", 1.15.02 e 1.15.03;
- le aziende del settore del lavoro in somministrazione solo per il personale somministrato, in quanto sono stati sottoscritti accordi per la costituzione del Fondo di solidarietà; tali imprese sono classificate con CSC 7.07.08 e hanno matricole cui viene assegnato il CA "9A". Rimane, invece, l'obbligo con riferimento al personale occupato dalle imprese di somministrazione per il funzionamento della struttura, denunciato sulle posizioni con CSC 7.07.08 senza CA "9A".

Qualora non si completasse l'iter per l'emanazione del decreto di cui all'art.3, co.16, L. n.92/12, le aziende saranno tenute a versare al Fondo la contribuzione prevista con decorrenza 1° gennaio 2014.

Particolarità del settore Credito e assicurazioni

Per quanto concerne i settori del Credito e del Credito Cooperativo, sono tenute all'iscrizione al Fondo di solidarietà residuale tutte le imprese classificate con i CSC 6.01.01 e 6.01.02 e prive dell'attribuzione del CA "3D" e "3F" che abbiano il requisito dimensionale previsto dalla norma. Per le imprese classificate con CSC 6.02.01 (Assicurazioni e Agenti e Sub-Agenti di assicurazione), il Decreto n.78459/14 ha esteso l'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà per le imprese di assicurazione a tutte le imprese che svolgono attività di assicurazione e di assicurazione assistenza, alle aziende controllate da imprese di assicurazione o di assicurazione o di riassicuratività intrinsecamente strumentali ovvero connesse con le attività di assicurazione o di riassicurazione o di riassicurazion

attività intrinsecamente strumentali ovvero connesse con le attività di assicurazione o di riassicurazione o di assicurazione assistenza, laddove inquadrate ai fini previdenziali nel medesimo settore di attività della società capogruppo. Sono, pertanto, tenute all'iscrizione al Fondo di solidarietà residuale tutte le imprese, con più di quindici dipendenti nel semestre precedente, classificate con CSC 6.02.01 e prive dell'attribuzione del CA "2V". L'Istituto ha provveduto, in via centralizzata, all'attribuzione del codice "0J" (Fondo residuale) anche alle imprese classificate nel settore "2" che



abbiano il codice di autorizzazione "0V" (Azienda non rientrante nell'elencazione di cui all'art.1, co.2, D.Lgs. n.165/01). Le imprese classificate nel settore "2" e prive del codice di autorizzazione "0V" dovranno richiedere ulteriori verifiche alla Sede territoriale competente.

Nuova tabella riepilogativa aggiornata dei settori in cui è operativo il Fondo di solidarietà residuale

Al messaggio è stata allegata una nuova tabella di riepilogo delle caratteristiche contributive delle aziende rientranti nell'ambito di applicazione del Fondo, che sostituisce quella precedente allegata al messaggio n.6897/14. Il possesso delle citate caratteristiche non determina automaticamente l'iscrizione al Fondo residuale, che rimane subordinata alla verifica dei requisiti previsti dalla normativa. L'Istituto procederà alla modifica della predetta tabella al variare del quadro normativo e amministrativo di riferimento.

Settore	CSC	CA		
Industria	1.XX.XX	con 4A	escluso se 3X	
	1.XX.XX	con 1D	escluso se 1M o 3T	
	1.XX.XX	con 1E	o 1F	
	1.18.08		escluso se 1M	
	1.19.01 - 1.20.0	1.21.0	01	
Agricoltura	5.01.02	con 1D		
Terziario	7.01.XX - 7.02.	XX - 7.03.	01	
	7.04.01			
	7.05.01 - 7.05.02 -7.05.03 - 7.05.04			
	7.06.01 - 7.06.02			
	7.07.01 - 7.07.0)2		
	7.07.04			
	7.07.05		escluso se 3X	
	7.07.06			
	7.07.08		escluso se 5J o 5K o 9A	
	7.07.07			
	7.07.XX	con 4	A esclusi se 5K o 5J	
	7.07.09		escluso se 1M	
Enti Pubblici	2.01.01 - 2.01.0	2 con	0V	
Credito	6.01.01 - 6.01.0)2	escluso se 3D o 3F	
Assicurazioni	6.02.01		escluso se 2V	

Sono escluse le imprese rientranti nell'ambito di applicazione di Fondi di solidarietà già istituiti, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale: 3R (Gruppo Poste italiane spa); 3F (Credito cooperativo); 2M (Società del gruppo FS); 4P (Trasporto aereo e sistema aeroportuale); 2V (Assicurativo e di assistenza); 3D (Credito).

Requisito occupazionale

Con riferimento al requisito occupazionale, l'Istituto segnala che tutte le imprese appartenenti ai settori interessati mantengono l'attribuzione del CA "0J", a prescindere dal requisito dimensionale. L'obbligo contributivo sorge solo al momento del superamento della soglia dimensionale di quindici dipendenti quale media del semestre precedente e, per alcune imprese, può cessare al raggiungimento di un'ulteriore soglia. È il caso delle imprese classificate nel settore commercio con CSC 7.01.XX, 7.02.XX, 7.03.XX e 7.04.01 con CA "3X", per le quali, al superamento del limite dimensionale di 50 dipendenti, cessa l'obbligo di contribuzione al Fondo residuale, dovendosi applicare l'istituto della cassa integrazione guadagni straordinaria e, fino al 31 dicembre 2016, anche quello della mobilità.

L'Istituto ribadisce l'obbligo, per le imprese che operano con più posizioni contributive sul terri-



torio nazionale e che realizzano il requisito occupazionale computando i lavoratori denunciati su più matricole, di dare comunicazione alle strutture territoriali Inps di competenza, per consentire l'attribuzione del codice di autorizzazione "2C" (Azienda che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi al Fondo solidarietà residuale). Tali aziende si vedranno attribuire contestualmente i codici "0J" e "2C".

Diversa dalla precedente è la fattispecie relativa all'esercizio di attività plurime; in quest'ipotesi, qualora siano stati attribuiti dall'Istituto distinti inquadramenti, il requisito occupazionale deve essere distintamente determinato in relazione al numero di dipendenti occupati in ognuna delle attività.

Versamento arretrati

Con riferimento al versamento delle competenze arretrate dovute per il periodo gennaio-settembre 2014, l'Inps ribadisce che il datore di lavoro è tenuto alla denuncia e al versamento della contribuzione di finanziamento al Fondo di solidarietà residuale anche per i lavoratori che abbiano cessato il rapporto di lavoro nel predetto periodo, con riferimento al periodo di svolgimento del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro è infatti responsabile del versamento all'Inps anche della quota a carico del lavoratore, ancorché la stessa non sia stata trattenuta. Ne consegue che l'eventuale mancata rivalsa nei confronti del lavoratore non esime il datore di lavoro dall'obbligo contributivo.

Aziende cessate

L'Istituto, poi, definisce le modalità operative per le aziende che hanno cessato l'attività lavorativa entro il settembre 2014: con riferimento al versamento delle competenze arretrate dovute per il periodo gennaio-settembre 2014, tali datori di lavoro dovranno procedere al versamento della contribuzione inviando l'Uniemens relativo all'ultima mensilità, con l'utilizzo del codice "M131" dell'elemento <CausaleADebito> e la compilazione degli elementi <Retribuzione> e <SommaADebito>. Per le aziende che, in conseguenza delle indicazioni fornite nel presente messaggio, si vedranno attribuito il codice "03" soltanto nel corso del corrente mese di novembre, l'Istituto detta le seguenti istruzioni operative:

- gli adempimenti informativi afferenti al contributo di competenza ottobre 2014 sono da effettuarsi con la dichiarazione Uniemens di novembre 2014, con l'utilizzo del codice "M131" dell'elemento <CausaleADebito> e la compilazione degli elementi <Retribuzione> e <SommaADebito> indicando la retribuzione imponibile e il contributo al fondo residuale relativi al complessivo periodo gennaio-ottobre 2014;
- il versamento del contributo al Fondo di solidarietà residuale relativo al mese di ottobre 2014 sarà effettuato entro il 16 dicembre 2014, congiuntamente a quello del periodo gennaio-settembre 2014, senza applicazione di sanzioni e interessi;
- con riferimento agli emolumenti afferenti alle competenze a decorrere da novembre 2014, la
 contribuzione ordinaria sarà calcolata sulla base dell'aliquota complessiva che, anche per le
 aziende di cui si tratta, comprenderà il contributo al Fondo di solidarietà residuale.

A partire dalla contribuzione ordinaria al Fondo di solidarietà residuale relativa a novembre 2014 varranno le regole ordinarie di versamento e calcolo delle sanzioni civili in caso di ritardato adempimento degli obblighi contributivi.

RIFERIMENTO

Inps, messaggio 12.11.2014, n.8673



Imposta sostitutiva sulla rivalutazione del TFR: versamento acconto

ntro il 16 dicembre 2014 i sostituti d'imposta sono tenuti al versamento dell'acconto dell'imposta sostitutiva, nella misura dell'11%, sulle rivalutazioni dei Tfr presenti in azienda ovvero versati al Fondo di Tesoreria Inps al 31 dicembre 2013. L'importo dell'imposta sostitutiva secondo quanto stabilito dall'art.11, D.Lgs. n.47/00, deve essere versato mediante Modello F24:

- in acconto (nella misura del 90%), entro il 16 dicembre dell'anno in cui maturano le rivalutazioni, utilizzando il codice tributo 1712;
- a saldo entro il 16 febbraio dell'anno successivo, utilizzando il codice tributo 1713.

La rivalutazione

L'articolo 2120 del codice civile impone l'obbligo di rivalutare il fondo TFR accantonato al 31 dicembre dell'anno precedente, sulla base di un coefficiente composto da:

- un tasso fisso pari all'1,50%;
- un tasso variabile determinato nella misura del 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo delle famiglie di operai e impiegati, accertato dall'ISTAT rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Tale rivalutazione deve essere effettuata alla fine di ciascun anno ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro se intervenuta in corso d'anno e va imputata ad incremento del fondo Tfr accantonato. Con le modifiche al regime di tassazione introdotte dall'art.11 comma 3 del D.Lgs. n.47/2000, a partire dall'anno 2001, la rivalutazione del TFR è assoggettata ad un'imposta sostitutiva nella misura dell'11%. Tale imposta va imputata a decremento del fondo TFR.

I sostituti d'imposta nell'anno solare in cui maturano le rivalutazioni, sono tenuti a versare un acconto dell'imposta sostitutiva, calcolato sul 90% delle rivalutazioni maturate nell'anno precedente, tenendo conto anche delle rivalutazioni relative ai TFR erogati nel corso di detto anno, entro il 16 dicembre di ogni anno. In alternativa l'acconto può essere determinato presuntivamente, con riferimento al 90% delle rivalutazioni che maturano nello stesso anno per il quale l'acconto è dovuto. Il datore di lavoro ha facoltà di scegliere per ciascun anno la modalità di calcolo dell'acconto che ritiene più conveniente.

Il saldo dell'imposta sostitutiva deve poi essere versato entro il 16 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. I codici da utilizzare in F24 sono:

- 1712 per l'acconto, da versare entro il 16/12;
- 1713 per il saldo, da versare entro il 16/02.

In caso di operazioni di fusione e scissione, gli obblighi di versamento dei soggetti che si estinguono per effetto delle operazioni medesime, inclusi quelli relativi agli acconti d'imposta, sono adempiuti:

- dagli stessi soggetti fino alla data di efficacia della fusione o della scissione;
- dalla società incorporante, beneficiaria o comunque risultante dalla fusione o dalla scissione, successivamente alla suddetta data di efficacia dell'operazione.

In caso di operazioni societarie che non comportano l'estinzione dei soggetti preesistenti, invece, gli obblighi di versamento devono essere adempiuti:

- dal soggetto originario, relativamente al personale per il quale non si verifica un passaggio presso altri datori di lavoro;
- dal soggetto presso il quale si verifica, senza interruzione del rapporto di lavoro, il passaggio di dipendenti e del relativo Tfr maturato, relativamente a detti dipendenti.

Il TFR versato alla previdenza complementare non deve essere oggetto di rivalutazione, mentre il TFR versato al Fondo di Tesoreria dell'INPS (per i datori di lavoro soggetti a tale obbligo) deve



essere rivalutato alla fine di ciascun anno ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro, e tale incremento deve essere imputato dal datore di lavoro alla posizione del singolo lavoratore e assoggettato all'imposta sostitutiva dell'11%. L'applicazione e il versamento dell'imposta sostitutiva relativa, sia alla rivalutazione della quota di accantonamento maturata presso il datore di lavoro, sia della quota maturata presso il Fondo di Tesoreria, dovranno essere effettuati dal datore di lavoro, che provvederà poi a conguagliare l'importo versato, relativo alla rivalutazione della quota di accantonamento maturato presso il Fondo di Tesoreria INPS, nella denuncia contributiva Uniemens, compensando il credito maturato attraverso l'assolvimento dell'imposta sostitutiva con il debito contributivo. In questi casi il costo della rivalutazione non è a carico del datore di lavoro, ma dell'INPS.

RIFERIMENTO

Codice civile, art.2120 D.Lgs. n.47/00



Lavoro intermittente nei settori turismo, pubblici esercizi, spettacolo

I Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.26 del 7 novembre, chiarisce le modalità di individuazione di quei datori di lavoro che possono essere ricompresi, legittimamente, all'interno delle categorie appena citate e, dunque, escluse dal limite temporale dei 400 giorni.

L'interpello n.26 del Ministero del Lavoro

Come noto il rapporto di lavoro intermittente, nella pratica anche denominato lavoro a chiamata, ha un utilizzo limitato da specifici requisiti oggettivi (previsioni dei Ccnl applicati) ovvero soggettivi (età anagrafica dei soggetti prestatori).

Il Legislatore ha inoltre introdotto una peculiare limitazione temporale all'uso del contratto in esame, limitato, per il rapporto tra un datore di lavoro e uno specifico lavoratore, a un numero di giorni non superiori a 400 nell'arco di 3 anni solari. Nel caso di superamento del limite anzidetto, il rapporto si trasformerebbe automaticamente in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. Tutto ciò con "l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo"; per questi settori, infatti, non rileva il limite temporale anzidetto.

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.26 del 7 novembre, chiarisce le modalità di individuazione di quei datori di lavoro che possono essere ricompresi, legittimamente, all'interno delle categorie appena citate e, dunque, escluse dal limite temporale dei 400 giorni.

La loro individuazione, secondo le indicazioni ministeriali, potrà avvenire in due modi:

- valutando che il codice ATECO con il quale l'impresa risulta iscritta al Registro Imprese presso la Camera di Commercio - riguardi detti settori produttivi;
- includendo coloro che, pur non disponendo del citato specifico codice ATECO, svolgano in effetti attività proprie dei settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo, applicandone anche i relativi Ccnl.

Una valutazione che, oltreché condivisibile, sembra premiare l'effettività della situazione aziendale, circa l'appartenenza al settore, e non tanto altri aspetti di tipo burocratico.

Disponibile l'App per lavoro intermittente

È da rilevare, inoltre, che, in questi giorni, sul sito cliclavoro.gov.it è stata resa disponibile una specifica App, per smartphone e tablet, dedicata alle comunicazioni delle chiamate. Nel rapporto intermittente, infatti, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, il datore di lavoro dovrà operare una specifica comunicazione (sms, posta elettronica) circa la prestazione stessa.

Con la nuova App, quindi, il Ministero assicura che si potrà "gestire in modo semplice e rapido la comunicazione della chiamata durante il rapporto di lavoro intermittente". Basterà infatti, una volta aperta l'applicazione, inserire i seguenti dati nei vari campi previsti:

- codice fiscale del lavoratore;
- data inizio e data fine prestazione;
- codice di comunicazione obbligatoria (Unilav).

L'App è inoltre fornita di una guida specifica di supporto.

RIFERIMENTO

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 7.11.2014, n.26



Contrattazione collettiva

Rinnovi contrattuali settembre- novembre 2014

Alimentari industria - Accordo 7 novembre 2014

Lavoro stagionale

Ai fini della deroga prevista dall'art. 5 comma 3, del D.Lgs. 368/2001, che esclude gli stacchi tra un contratto e l'altro, si rinvia all'accordo del 17 marzo 2008 sulla stagionalità. In base a tale accordo, che escludeva le ipotesi di lavoro stagionale, che di seguito si dettagliano, dal limite massimo dei 36 mesi in materia di successione: attività produttive concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Al fine dell'individuazione delle attività di cui sopra:

- alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
- alle ricorrenze e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare che determinano un incremento dei consumi;
- alle iniziative promo pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate;
- quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie come sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario;
- nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non sarà consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Proroga nel lavoro stagionale

Viene prevista la possibilità di applicare il numero massimo di 4 proroghe anche ad ogni singolo rapporto di lavoro a termine di carattere stagionale (vedi accrodo 17.3.2008)

Stacchi obbligatori

Le assunzioni per finalità sostitutive, come in caso di maternità, ferie e malattia, non sono soggetti a stacchi obbligatori nei confronti di precedenti rapporti a termine. È necessario, tuttavia, la realizzazione mediante contrattazione di secondo livello.

Inoltre, non sono soggetti a stacchi i contratti a termine di durata non superiore a 12 mesi.

Avvio di nuove attività

Per avvio di nuove attività, ipotesi che ai sensi del comma 7 dell'art. 10 del D.Lgs. 2368/2001 consente l'esclusione dei contratti a termine dai limiti massimi di utilizzo , viene previsto dall'Accordo un periodo di 18 mesi: in caso di avvio di una nuova linea o modulo di produzione, il limite massimo è pari a 12 mesi. I termini massimi potranno essere ampliati dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

Limiti massimi di utilizzo

Il limite massimo di utilizzo di contratti a termine è pari al 25%, da calcolarsi in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di assumere fino a 10 contratti a termine. L'eventuale frazione di unità è arrotondata all'unità superiore.



Contrattazione collettiva

Il calcolo medio opera anche per il 2014: la base di calcolo è costituita dai lavoratori sa tempo indeterminato in forza al 31 12 2013.

A livello aziendale potranno essere previste ipotesi ulteriori di esclusione dal computo.

Disciplina transitoria

Il limite massimo del 14% trova applicazione solo per i rapporti di lavoro instaurati prima del 21 marzo 2014.

Grafica ed editoria Confindustria - Accordo 16 ottobre 2014

Contratto a tempo determinato

Il numero complessivo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, conteggiando tra questi i lavoratori part-time, secondo le disposizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000, i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti; il limite è da computarsi come media annua (1° gennaio-31 dicembre). Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Nell'ipotesi di assunzione - per attività analoghe - con contratto di lavoro a tempo determinato di lavoratori che abbiano prestato per l'azienda entro i 12 mesi antecedenti l'assunzione, attività lavorativa con contratti a progetto, di lavoro autonomo con partite Iva e somministrati, in applicazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modifiche e conferme, si concorda che il limite previsto dalla normativa vigente dei 36 mesi quale durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, per i contratti a tempo determinato tra la stessa azienda e lo stesso lavoratore e per mansioni equivalenti è elevato di 24 mesi.

Ai fini di quanto previsto dall'art 5, comma 3 e comma 4-ter del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, vengono considerate stagionali, in aggiunta a quelle elencate nel D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, le lavorazioni di seguito indicate:

- stampa, legatoria, magazzinaggio, spedizione, gestione degli ordini e delle rese dei libri e dei saggi scolastici e manuali universitari;
- stampa, legatoria, magazzinaggio, gestione degli ordini e delle rese dei libri strenna e dei libri in genere nei tradizionali picchi distributivi e nelle campagne nazionali di promozione del libro e della lettura;
- attività logistiche ed organizzative connesse alla partecipazione a fiere nazionali ed internazionali del settore editoriale;
- attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione dei cataloghi con carattere di stagionalità;
- attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione delle agende e dei calendari.

Ai fini dell'attuazione della previsione di legge per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Tale periodo può essere incrementato previo accordo aziendale.

Gli intervalli tra un contratto a termine e il successivo sono stabiliti in 5 e 10 giorni - rispettivamente per i contratti con durata iniziale fino a 6 mesi e per i contratti con durata iniziale superiore a 6 mesi.

Tali intervalli non trovano applicazione e sono azzerati, oltre che nei casi previsti dalla legge, anche nel caso di assunzioni a termine per ragioni sostitutive (es.: maternità, ferie, malattia, infortunio, ecc); nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori di ASPI.



Contrattazione collettiva

Federmeccanica - Accordo 25 settembre 2014

In applicazione dell'art.10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, in via transitoria, e comunque fino a tutto il 31 dicembre 2015 (data di scadenza del c.c.n.l. 5 dicembre 2012), il limite del 20% previsto dalla legge per le assunzioni a tempo determinato, da calcolarsi sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti) in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, è da computarsi in termini di media nell'arco dell'anno (1° gennaio-31 dicembre).

Tale modalità di computo opera anche nell'anno 2014. In questo caso si assumerà come parametro il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio 2014.

Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi più favorevoli stipulati ai sensi dell'art. 2-bis, comma 3, decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in legge 16 maggio 2014, n. 78. Le Parti concordano, altresì, che in via transitoria e comunque fino a tutto il 31 dicembre 2015 (data di scadenza del c.c.n.l. 5 dicembre 2012), è rinviata alla contrattazione aziendale la individuazione di limiti quantitativi diversi quando si ravvisi la necessità, per l'esecuzione di un'opera, di un servizio, di una commessa o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo, di assumere lavoratori con contratto a tempo determinato oltre il suddetto limite del 20%.



Principali scadenze del mese di gennaio

Sabato 10 gennaio

Giornalisti previdenza complementare

Versamento dei contributi, relativi al mese precedente, dovuti al Fondo di previdenza complementare dei giornalisti italiani e invio della lista di contribuzione.

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps - Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

Venerdì 16 gennaio

Irpef versamento ritenute - Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Irpef versamento addizionali regionali e comunali - Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps - Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps - Lavoratori autonomi agricoli

Versamento dei contributi Inps relativi alla 4° rata del 2013.

Contributi Inps *ex* **Enpals** – **Versamento**

Versamento dei contributi dovuti all'Inps *ex* Enpals dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Il D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 ha previsto la soppressione dell'Ente e il trasferimento delle relative funzioni all'Inps.

Contributi Inpgi - Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.



Contributi Casagit - Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Martedì 20 gennaio

Previndai - Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi - Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

Domenica 25 gennaio

Contributi Enpaia - Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'Enpaia per gli impiegati di aziende agricole, relativi al mese precedente.

Inps - Richiesta autorizzazione Cig e Cigs

Presentazione all'Inps della richiesta di autorizzazione alla Cig e Cigs, per effetto di periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa iniziati in una settimana scaduta nel mese precedente.

Sabato 31 gennaio

Uniemens - Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva Uniemens relativa al mese precedente.

Denuncia telematica collocamento obbligatorio

Termine per inviare telematicamente il prospetto informativo contenente indicazioni in merito all'assolvimento dell'obbligo previsto dalla norma.



LYNFA Studio

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

LYNFA Studio è il sistema gestionale integrato per lo Studio Professionale. Un sistema straordinariamente nuovo perché basato sulla piattaforma tecnologica POLYEDRO, che offre tutti i vantaggi del web: facilità d'uso, strumenti di collaborazione e condivisione, accessibilità da remoto.

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

- 1. erogare servizi ai Clienti
- 2. gestire e sviluppare lo Studio

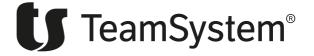
LYNFA Studio asseconda e dà slancio a tutte le attività del Professionista e del suo Studio. Dal più piccolo a quello con centinaia di posti di lavoro.

Ogni Studio è diverso: LYNFA Studio sa prendere esattamente la sua forma e crescere insieme a lui e alle sue necessità.

Insieme alle più classiche funzionalità gestionali, offre:

- **1.** i più avanzati strumenti di controllo delle attività, ovungue ci si trovi, anche da tablet;
- **2.** servizi di condivisione e collaborazione, come l'agenda, la pubblicazione documenti e la bacheca:
- **3.** funzionalità che incrementano la produttività come il workflow e l'anagrafica unica;
- 4. servizi innovativi per i Clienti.

LYNFA Studio gestisce lo Studio con managerialità ed efficienza, lasciando al Professionista tutto il tempo e le energie per fare al meglio quello che solo lui può fare: gestire le relazioni, diversificare e accrescere le occasioni di business





Fatturazione Elettronica Pubblica Amministrazione

La soluzione TeamSystem per il tuo Studio

Con **Service Web Fatturazione Elettronica** ti permettiamo di offrire ai tuoi clienti il servizio di emissione, inoltro e archiviazione delle fatture elettroniche verso la Pubblica Amministrazione. E naturalmente potrai anche gestire eventuali tue

E naturalmente potrai anche gestire eventuali tue parcelle emesse nei confronti della PA.

Due appositi moduli - uno per le parcelle/ fatture dello studio ed uno per il programma di fatturazione c/terzi - consentono, inoltre, di emettere in automatico i documenti di vendita nel formato XML corretto.

1. HAI GIÀ IL FILE IN FORMATO XML E DEVI SOLO SPEDIRLO E ARCHIVIARLO?

Ti basta accedere al sito dedicato al servzio, autenticarti e fare l'upload del file XML dal tuo computer al server web.

2. HAI SOLO UNA FATTURA PRODOTTA IN MODO TRADIZIONALE?

Una volta che hai effettuato l'accesso al sito web dedicato e ti sei autenticato, devi solo selezionare

l'utility di compilazione manuale e inserire "intestazione" e "corpo" del tuo documento.

La compilazione è guidata e semplificata e puoi anche effettuarla in tempi diversi.

Ora ti basta un click sul pulsante "Invia fattura" ed hai terminato.

3. COSA SUCCEDE ORA AL TUO DOCUMENTO?

Una volta che hai inviato il file o compilato il tuo documento noi provvediamo a:

- Apporre la firma digitale;
- Inviarlo all'SDI per l'inoltro all'ufficio della PA destinatario;
- Gestire tutte le notifiche con l'SDI:
- Riportare nella tua area riservata l'esito dell'invio:
- A conservare elettronicamente a termini di legge, se lo desideri, il documento inviato e le relative notifiche.

