

periodico  
omologato  
DCOER0975  
Posteitaliane

**L** review



# TeamSystem Labour review

n. 201

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

In collaborazione con  
 Euroconference

 TeamSystem®

# 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](http://www.teamsystem.com)

 **TeamSystem®**

**TeamSystem**  
Labour **review**

Periodico  
di informazione  
lavoristica  
e previdenziale

Editrice TeamSystem  
Sede: Via Yuri Gagarin, 205 - 61122 Pesaro  
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino  
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:

 **Euroconference**  
Editoria

S.E. o.O.

Riproduzione vietata

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
Assunzione giovani in agricoltura: le istruzioni Inps	<b>10</b>
<b>Schede operative</b>	
Veicoli aziendali: nessuna comunicazione se fringe benefit	<b>15</b>
Sospensione dei versamenti e adempimenti tributari per l'alluvione nord Italia	<b>17</b>
Riduzioni contributive per i contratti di solidarietà	<b>18</b>
Partite Iva: scadenza del biennio di osservazione per l'applicazione delle presunzioni Legge Fornero	<b>20</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali ottobre 2014	<b>22</b>
<b>Scadenzario</b>	
Principali scadenze del mese di dicembre	<b>27</b>

## Rapporto di lavoro

---

### **Intestazione temporanea di veicoli aziendali: ulteriori chiarimenti**

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, con circolare n.23743 del 27 ottobre, ha offerto ulteriori chiarimenti in merito ai nuovi obblighi di comunicazione per l'intestazione temporanea dei veicoli, in seguito a quanto già comunicato con circolare n.15513 del 10 luglio scorso.

**Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, circolare 27/10/2014, n.23743**

### **Ammortizzatori sociali in deroga: le Regioni possono concedere anche la mobilità in deroga**

Il Ministero del Lavoro, con comunicato sul proprio sito, ha reso noto che sono state apportate correzioni all'art.6, punto 3, D.I. 1° agosto 2014, n.83473, che ha definito i nuovi criteri per l'erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga. Le integrazioni prevedono che le Regioni possano concedere anche la mobilità in deroga ai criteri previsti dal decreto ministeriale n.83473/14. .

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 1/8/2014, n.83473**

### **Garanzia Giovani: erogazione dell'indennità di tirocinio**

L'Inps, con il messaggio n.7899 del 22 ottobre, ha offerto istruzioni operative circa l'erogazione dell'indennità di tirocinio nell'ambito del Piano Italiano di attuazione della Garanzia Giovani.

L'Istituto erogherà la suddetta indennità per conto delle seguenti Regioni: Lazio, Puglia, Friuli Venezia Giulia, Calabria, Campania, Valle D'Aosta, Piemonte, Marche, Basilicata, Liguria, Umbria, Veneto, Toscana, Emilia Romagna, Abruzzo, Sicilia, Lombardia, Sardegna e Molise.

A seconda della modalità indicata dal tirocinante, il pagamento della indennità può realizzarsi:

- tramite accredito su conto corrente bancario o postale, provvisto di relativo IBAN, indicato dal tirocinante;
- ovvero, qualora non fosse indicato un codice IBAN, tramite bonifico c.d. domiciliato, cioè a mezzo Ufficio postale (competente in base alla residenza/domicilio, individuato tramite il codice di avviamento postale indicato dal tirocinante) che provvederà ad inviare all'interessato una comunicazione per incassare l'importo a lui assegnato.

**Inps, messaggio 22/10/2014, n.7899**

### **Call-center: la disciplina in caso di delocalizzazione in Paesi extraUe**

Il Ministero del Lavoro, con nota n.17495 del 17 ottobre, è intervenuto in merito alla delocalizzazione delle attività di call-center e alla corretta applicazione delle disposizioni introdotte dall'art.24-bis, D.L. n.83/12. Richiamando la circolare n.14/13, emanata dallo stesso Ministero, la nota ricorda che, in caso di delocalizzazione, almeno 120 giorni prima del trasferimento è necessario effettuare una comunicazione anche al Ministero del Lavoro, indicando almeno il numero dei lavoratori in esubero a seguito della delocalizzazione: nel caso non si generino esuberi, la comunicazione non è dovuta. La nota inoltre ricorda che i benefici previsti dalla L. n.407/90 non possono essere erogati ad aziende che delocalizzano l'attività in Paesi esteri.

Pertanto il Ministero, al fine di inquadrare correttamente la disciplina nell'ambito dei principi comunitari in materia di libertà di stabilimento e libera prestazione di servizi, chiarisce che sia tale ultima disposizione sia l'obbligo di comunicazione trovano applicazione esclusivamente nei casi in cui la delocalizzazione avvenga verso Paesi extracomunitari.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 17/10/2014, n.17495**

### **Lavoro autonomo occasionale: riqualificazione del rapporto e non applicazione della maxisanzione**

Il Ministero del Lavoro, con nota n.16920 del 9 ottobre, ha offerto chiarimenti in merito all'applicazione della c.d. maxisanzione nell'ipotesi di riqualificazione, in sede ispettiva, di prestazioni di

lavoro autonomo occasionale con partita Iva e/o ritenuta d'acconto (art.2222 c.c.).

La nota ricorda che l'art.4, co.1, lett.a) e b), L. n.138/10, ha disposto l'applicazione della c.d. maxisanzione "in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto da parte del datore di lavoro privato", a meno che "dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione". In particolare, in caso di lavoro autonomo occasionale è necessario considerare, oltre alla documentazione di carattere previdenziale, anche una "valida documentazione fiscale" idonea ad escludere l'applicazione della maxisanzione, cioè la documentazione fiscale obbligatoria (versamento ritenute d'acconto tramite modello F24, rilevazioni contabili e dichiarazione su mod. 770) prodotta in relazione al periodo oggetto di accertamento. Pertanto, anche il lavoro autonomo per il quale sia stata emessa regolare ritenuta d'acconto, trascritta nella documentazione fiscale obbligatoria, non può essere considerato lavoro "in nero", pur a fronte della riqualificazione della prestazione di lavoro come prestazione di lavoro subordinato, non dovendosi procedere, in tal caso, all'applicazione della relativa maxisanzione.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 9/10/2014, n.16920**

## **Metalmecanica artigianato Lombardia: siglato l'accordo integrativo per il premio di produttività**

In data 7 ottobre 2014 tra le Parti sociali della Regione Lombardia è stato siglato l'accordo integrativo al Contratto collettivo regionale di lavoro dell'area Metalmecanica artigianato del 23 maggio 2014. L'accordo integrativo prevede la corresponsione di un premio di produttività sperimentale relativo agli anni 2013 e 2014, formulato sulla base delle Linee guida per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro del 2 aprile 2012.

**Confartigianato Lombardia, Cna Lombardia, Claii Lombardia, Casartigiani Lombardia, Fim-Cisl, Uilm-Uil, accordo 7/10/2014**

## **Pubblicata la direttiva ministeriale in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale**

Il Ministero del Lavoro, con nota n.6029 del 26 settembre 2014, ha diffuso la direttiva del 25 settembre 2014 in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale, che ha definito le computabilità dei risultati elettorali nelle aziende ai fini della quantificazione delle rappresentanze sindacali, alla luce dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011 sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil e del Testo unico 10 gennaio 2014.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 26/9/2014, n.6029**

## **Tfr: indice di rivalutazione di settembre 2014**

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2013, per il mese di settembre 2014 è pari a 1,125000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di settembre è pari a 107,1.

**Istat, comunicato stampa 14/10/2014**

## **Contributi e fisco**

---

### **Eventi alluvionali e atmosferici 2014 in Emilia e Veneto: ripresa degli adempimenti e versamenti**

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.136193 del 27 ottobre, ha disposto la ripresa degli adempimenti e dei versamenti tributari non eseguiti per effetto delle disposizioni emanate in seguito all'evento alluvionale del 17 e 19 gennaio 2014 nei medesimi territori colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012 e agli eventi atmosferici avvenuti dal 30 gennaio al 18 febbraio 2014 nei territori della regione Veneto.

Il provvedimento si applica nei confronti delle persone fisiche, nonché dei soggetti diversi dalle persone fisiche, anche in qualità di sostituti d'imposta, che hanno usufruito della sospensione dei versamenti e degli adempimenti tributari, disposta dall'art.3, co.2, D.L. n.4/14, convertito, con modificazioni, dalla L. n.50/14, per il periodo compreso tra il 17 gennaio 2014 e il 31 ottobre 2014.

**Agenzia delle Entrate, provvedimento 27/10/2014, n.136193**

## **Emerione lavoro extracomunitari 2012: contributi e premi pagabili a rate**

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Interno, con circolare n.5698 del 24 ottobre, ha indicato le modalità di versamento di contributi e premi a Inps, Inail e, ove previsto, Casse edili, per i datori di lavoro che nel 2012 avevano regolarizzato i rapporti di lavoro con cittadini extracomunitari, ma che, ad oggi, non hanno ancora provveduto ai suddetti pagamenti. La circolare, nello specifico, precisa che la regolarizzazione potrà avvenire anche con modalità rateale, nel rispetto delle condizioni previste dai regolamenti degli Enti previdenziali in tema di rateazioni. In tal caso il requisito di regolarità, da un punto di vista formale, si considererà perfezionato con il pagamento della I rata, consentendo la definizione da parte del SUI della domanda di emersione.

Laddove l'omessa contribuzione sia stata, nel frattempo, affidata per il recupero all'Agente della Riscossione, la rateazione dovrà risultare concessa dall'Agente competente, nel rispetto della relativa disciplina, alla data di emissione del Durc. La soluzione individuata consente, pertanto, la definizione delle domande di emersione sia nel caso in cui il rapporto di lavoro sia ancora in essere e il datore di lavoro non sia in regola con i versamenti contributivi, sia nei casi di: rigetto della domanda per cause imputabili al datore di lavoro; cessazione del rapporto di lavoro.

Infine viene precisato che, sia nelle domande di lavoro domestico (EM-DOM) sia nelle domande di lavoro subordinato (EM-SUB), deve ritenersi legittimo il pagamento dei contributi pari ad almeno sei mesi, anche quando lo stesso sia intervenuto tardivamente, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ossia in ritardo rispetto alla corretta tempistica. Si ritiene, infatti, che il pagamento tardivo dei contributi consenta il rilascio del permesso di soggiorno per attesa occupazione al lavoratore beneficiario della domanda di emersione.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Interno, circolare 24/10/2014, n.5698**

## **Sgravio contributivo contrattazione di II livello: le istruzioni Inps per il recupero delle somme**

L'Inps, con messaggio n.7978 del 24 ottobre, ha illustrato le modalità operative che i datori di lavoro devono osservare per la concreta fruizione del beneficio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello, previsto dalle leggi n.92/12 e n.247/07. La circolare analizza le diverse casistiche che possono prospettarsi, fornendo anche alcuni esempi pratici. In merito al calcolo del beneficio contributivo l'Istituto fornisce le seguenti precisazioni:

- entità dello sgravio: gli importi comunicati ai soggetti ammessi costituiscono la misura massima dell'agevolazione congruabile;
- calcolo dello sgravio: deve essere presa in considerazione l'aliquota in vigore nel mese di corresponsione del premio;
- fruizione del beneficio: soggiace alla previsione di cui all'art.1, co.1175, L. n.296/06 in materia di regolarità contributiva e di rispetto della parte economica degli accordi e contratti collettivi.

**Inps, messaggio 24/10/2014, n.7978**

## **Alluvione nord Italia: in Gazzetta il decreto di sospensione dei versamenti fiscali**

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con decreto 20 ottobre, pubblicato sulla G.U. n.246 del 22 ottobre, ha disposto la sospensione, dal 10 ottobre al 20 dicembre 2014, dei termini relativi ai versamenti (anche derivanti da cartelle esattoriali o da accertamenti esecutivi) e agli adempimenti tributari nelle zone colpite dall'alluvione che ha interessato l'Italia settentrionale tra il 10 e il 14 ottobre 2014. La sospensione riguarda tutti i soggetti (persone fisiche e non), anche in qualità di sostituti d'imposta, aventi residenza, sede legale o operativa nei Comuni interessati dal maltempo,

elencati nell'allegato A al decreto.

Viene puntualizzato che con successivo decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze saranno stabilite le modalità di effettuazione di adempimenti e versamenti.

**Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 20/10/2014, G.U. 22/10/2014, n.246**

## **Sgravi fiscali e contributivi per assunzione di detenuti: decreto in Gazzetta Ufficiale**

Il Ministero della Giustizia, di concerto con i Ministeri dell'Economia e del Lavoro, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n.246 del 22 ottobre, il decreto 24 luglio 2014, n.148, contenente il regolamento recante gli sgravi fiscali e contributivi a favore di imprese che assumono lavoratori detenuti, in vigore dal prossimo 6 novembre:

- alle imprese che assumono, per un periodo non inferiore a 30 giorni, lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro all'esterno, è concesso un credito d'imposta per ogni lavoratore assunto, e nei limiti del costo per esso sostenuto, nella misura di € 700,00 mensili, in misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate, per l'anno 2013, e nella misura di € 520,00 mensili per gli anni a decorrere dal 2014, fino all'adozione di un nuovo decreto ministeriale;
- alle imprese che assumono, per un periodo non inferiore a 30 giorni, lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi è concesso un credito d'imposta per ogni lavoratore assunto, e nei limiti del costo per esso sostenuto, nella misura di € 350,00 mensili, in misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate, a decorrere dal 1° gennaio 2013. Dal 1° gennaio 2014, e fino all'adozione di un nuovo decreto ministeriale, il credito di imposta è concesso nella misura di € 300,00;
- per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale il credito d'imposta spetta in misura proporzionale alle ore prestate.

Il credito d'imposta spetta per i medesimi importi previsti per ciascuna tipologia di assunzioni alle imprese che:

- svolgono attività di formazione nei confronti di detenuti o internati, anche ammessi al lavoro all'esterno o di detenuti o internati ammessi alla semilibertà, a condizione che detta attività comporti, al termine del periodo di formazione, l'immediata assunzione dei detenuti o internati formati per un periodo minimo corrispondente al triplo del periodo di formazione, per il quale hanno fruito del beneficio;
- svolgono attività di formazione mirata a fornire professionalità ai detenuti o agli internati da impiegare in attività lavorative gestite in proprio dall'Amministrazione penitenziaria.

**Ministero della Giustizia, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 24/7/2014, n.148, G.U. 22/10/2014, n.246**

## **Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupazione del personale del credito**

È stato pubblicato sulla G.U. n.247 del 23 ottobre il decreto 28 luglio 2014 del Ministero del Lavoro, che ha adeguato alla normativa dell'art.3, L. n.92/12, il Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, già istituito presso l'Inps.

Il Fondo ha lo scopo di attuare interventi nei confronti dei lavoratori delle aziende, comprese quelle facenti parte di gruppi creditizi e associazioni di banche anche con meno di quindici dipendenti, che abbiano attuato processi di ristrutturazione o versino in situazioni di crisi, riorganizzazione aziendale, riduzione o trasformazione di attività o lavoro.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 28/7/2014; G.U. 23/10/2014, n.247**

## **Inpgi: contributo per gli ammortizzatori sociali aumentato all'1,60%**

L'Inpgi, con circolare n.5 del 17 ottobre, ha stabilito che per la parte a carico del datore di lavoro il contributo per ammortizzatori sociali, a far data dal mese di settembre 2014 e fino al 31 dicembre 2016, è elevato dell'1,00%. Pertanto, a decorrere dal periodo di paga di settembre 2014, tutte le imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani e periodici e le agenzie di stampa a diffu-

sione nazionale sono tenute al versamento del contributo per ammortizzatori sociali nella misura dell'1,60% della retribuzione imponibile di ogni giornalista dipendente (di cui 1,50% a carico del datore di lavoro e lo 0,10% a carico del giornalista). Sono, quindi, interessate alla predetta variazione di aliquota le aziende inquadrare presso l'Inpgi con codice contributivo nn.02, 09, 18, 26, 27 e 35. In particolare, la regolarizzazione contributiva del periodo di paga di settembre 2014, per il quale è già scaduto il termine di pagamento della contribuzione, limitatamente all'elevazione del contributo in oggetto, potrà essere effettuata entro il 16 dicembre 2014 senza l'aggravio di somme aggiuntive. A tal fine, i datori di lavoro dovranno quantificare gli importi dovuti e procedere al versamento dei relativi importi mediante F24-accise, utilizzando il codice tributo C004 e indicando il mese di riferimento 09/2014. Infatti, le denunce contributive già pervenute alla data del 31 ottobre 2014 saranno rielaborate d'ufficio dall'Inpgi e non dovranno essere nuovamente prodotte.

**Inpgi, circolare 17/10/2014, n.5**

## **Start-up innovative: le Entrate chiariscono il requisito "alternativo"**

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.87/E del 14 ottobre, ha offerto la corretta interpretazione dell'art.25, co.2, lett.b)-g), D.L. n.179/12, relativo ai requisiti obbligatori previsti affinché un'azienda possa definirsi start-up innovativa, chiarendo che:

- gli amministratori-soci, anche non retribuiti, possono essere compresi nella forza lavoro in quanto prestano effettivamente la loro attività presso la società;
- gli stagisti possono essere considerati forza lavoro solo se retribuiti;
- i consulenti esterni titolari di partita Iva non possono essere annoverati tra i dipendenti e i collaboratori.

La risoluzione – dopo aver ricordato che il personale impiegato nelle *start-up* deve risultare composto, in percentuale pari o superiore a un terzo della forza lavoro, da lavoratori in possesso di titolo di dottorato di ricerca o che stanno svolgendo un dottorato di ricerca oppure in possesso di laurea e che abbiano svolto, da almeno tre anni, attività di ricerca certificata presso istituti di ricerca pubblici o privati, in Italia o all'estero, ovvero, in percentuale pari o superiore a due terzi della forza lavoro, da lavoratori in possesso di laurea magistrale – precisa che, ai fini della verifica delle suddette percentuali, il calcolo di forza lavoro altamente qualificata deve essere necessariamente eseguito "per teste".

**Agenzia Entrate, risoluzione 14/10/2014, n.87/E**

## **Antiriciclaggio: per i professionisti del registro INI-PEC nessun ulteriore obbligo di comunicazione**

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.88/E del 14 ottobre, in relazione agli obblighi antiriciclaggio, e in particolare a quanto stabilito con provvedimento 8 agosto 2014, n.2014/105953, che ha previsto l'utilizzo della Pec per lo scambio informativo relativo alle operazioni intercorse con l'estero e l'obbligo per i professionisti di comunicare al Fisco gli indirizzi di posta certificata entro il 31 ottobre 2014, ha reso noto che per i professionisti presenti sul registro INI-PEC tale obbligo è decaduto, in quanto l'Agenzia stessa acquisirà l'indirizzo Pec direttamente dall'elenco pubblico.

**Agenzia Entrate, risoluzione 14/10/2014, n.88/E**

## **Presunzioni negli accertamenti bancari: il parere della Fondazione Studi**

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con parere n.4 del 13 ottobre, ha illustrato la disciplina relativa alle presunzioni sui prelevamenti effettuati dai lavoratori autonomi negli accertamenti bancari, alla luce della pronuncia della Corte Costituzionale n.228 del 6 ottobre 2014. Con tale sentenza la Corte ha stabilito che è arbitrario presumere che ogni prelevamento bancario, non giustificato, rappresenti di per sé un investimento produttivo, un compenso e quindi un reddito omesso.

**Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, parere 13/10/2014, n.4**

## **Istituita la causale contributiva E.F.E.I.**

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.86/E del 9 ottobre, ha istituito la causale contributiva "EFEI" denominata "Ente Formazione Edile Italia in breve "E.F.E.I" Ente Bilaterale Nazionale", per il versamento tramite modello F24.

**Agenzia delle Entrate, risoluzione 9/10/2014, n.86/E**

## **Bonus Garanzia Giovani: dal 10 ottobre è possibile inoltrare le istanze**

L'Inps, con messaggio n.7598 del 9 ottobre, ha reso noto che, a decorrere dal 10 ottobre 2014, è accessibile il modulo telematico "GAGI" per l'inoltro delle istanze di ammissione agli incentivi all'assunzione, inerenti il Programma "Garanzia Giovani".

Pertanto le istanze relative alle assunzioni effettuate tra il 3 e il 9 ottobre 2014 (rispettivamente, giorno di decorrenza dell'incentivo e giorno anteriore al rilascio del modulo GAGI) dovranno essere inviate entro sabato 25 ottobre 2014. Per tali istanze la verifica delle disponibilità dei fondi sarà effettuata secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione. Per le istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal 10 ottobre 2014 la verifica delle disponibilità dei fondi sarà effettuata secondo il criterio generale, costituito dall'ordine cronologico di presentazione dell'istanza stessa. Dopo il 25 ottobre 2014 sarà comunque possibile inviare istanze per assunzioni effettuate tra il 3 e il 9 ottobre 2014; per tali istanze la verifica delle disponibilità dei fondi sarà effettuata secondo il criterio generale, costituito dall'ordine cronologico di presentazione dell'istanza.

L'Istituto ricorda che per eventuali quesiti, i datori di lavoro potranno contattare la Sede Inps tramite la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende, ovvero utilizzando l'indirizzo di posta elettronica [info.diresco@inps.it](mailto:info.diresco@inps.it) per problematiche di carattere giuridico o amministrativo e l'indirizzo [supporto.diresco@inps.it](mailto:supporto.diresco@inps.it) per problematiche di carattere informatico.

**Inps, messaggio 9/10/2014, n.7598**

## **Ammortizzatori in deroga: l'Inps attende i decreti di concessione regionali per erogare i trattamenti**

L'Inps, con messaggio n.7532 dell'8 ottobre, ha ricordato che, come previsto dall'art.40, D.L. n.133/14, è stato disposto il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga destinato alla copertura dei trattamenti autorizzati secondo i criteri stabiliti dal D.I. n.83473/14. Nelle more della conversione in legge del D.L. n.133/14, ai fini dell'erogazione dei trattamenti in deroga relativi all'anno 2014, le Regioni e Province autonome sono invitate ad inviare all'Istituto entro la data improrogabile del 15 novembre 2014, tramite il Sistema Informativa Percettori - i decreti di concessione che recepiscono gli accordi stipulati dal 1° gennaio 2014 al 3 agosto 2014, secondo la disciplina previgente all'entrata in vigore del D.I. n.83473/14.

L'Istituto provvederà all'erogazione dei relativi trattamenti, previa verifica delle risorse finanziarie disponibili.

L'Inps precisa infine che con successivo messaggio verranno fornite istruzioni operative relative alla gestione dei decreti di concessione che recepiscono gli accordi stipulati in data successiva al 3 agosto 2014 e verrà indicato l'istituendo numero di decreto da utilizzare per le autorizzazioni di Cig in deroga e i codici intervento per la mobilità in deroga per i periodi di competenza 2014, nel rispetto dei criteri di cui al D.I. n.83473/14.

**Inps, messaggio 8/10/2014, n.7532**

## **Salute e sicurezza**

---

### **RIs: nelle imprese con più di 15 dipendenti va eletto tra le Rsa**

La Commissione per gli interpellati sulla sicurezza del Ministero del Lavoro, con risposta a interpellato n.20 del 6 ottobre, ha ricordato che nelle imprese con più di 15 dipendenti l'eleggibilità a RIs è limitata ai lavoratori appartenenti alle Rappresentanti sindacali aziendali (Rsa), ad eccezione del

caso in cui tali Rsa non siano presenti in azienda.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Commissione per gli interpellati,  
interpello 6/10/2014, n.20**

## **Corsi di aggiornamento dei Coordinatori per la sicurezza: frequenza obbligatoria al 100% delle ore**

La Commissione per gli interpellati sulla sicurezza del Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.19 del 6 ottobre, ha chiarito che la durata dei corsi di aggiornamento professionale dei Coordinatori per la sicurezza, disciplinati dall'art.98, D.Lgs. n.81/08, devono essere effettuati a cadenza quinquennale e hanno durata di 40 ore, con obbligo di frequenza al 100% delle ore previste. Coloro che abbiano effettuato l'aggiornamento di durata inferiore a quella prevista non potranno esercitare l'attività di coordinatore, fino a quando non avranno completato l'aggiornamento per il monte ore mancante.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Commissione per gli interpellati,  
interpello 6/10/2014, n.19**

## **Visite per idoneità psicofisica in orari extralavorativi: il lavoratore deve considerarsi in servizio**

La Commissione per gli interpellati sulla sicurezza del Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.18 del 6 ottobre, ha precisato che le visite periodiche per il rinnovo dell'idoneità psicofisica all'impiego debbano essere programmate tenendo presenti gli orari di lavoro e la reperibilità dei lavoratori. Laddove, per giustificate esigenze lavorative, il controllo sanitario avvenga in orari diversi, il lavoratore dovrà comunque considerarsi in servizio a tutti gli effetti durante lo svolgimento di detto controllo anche in considerazione della tutela piena del lavoratore garantita dall'ordinamento.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Commissione per gli interpellati,  
interpello 6/10/2014, n.18**

## **Istituzione della figura di Rls di gruppo**

La Commissione per gli interpellati sulla sicurezza del Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.17 del 6 ottobre, ha precisato che la possibilità di istituire Rls in rappresentanza di un gruppo di aziende, prevista dal nuovo Accordo sindacale del settore credito, è compatibile con il quadro normativo di riferimento. La Commissione ricorda che l'esercizio di tale facoltà è pur sempre condizionato all'integrale rispetto delle disposizioni inderogabili del D.Lgs. n.81/08: in particolare l'opzione per il Rls di gruppo va necessariamente attuata facendo comunque salvo il numero minimo di Rls stabiliti dall'art.47, co.7, T.U sicurezza, applicando i criteri previsti a ciascuna delle aziende che compongono il gruppo e senza che sia possibile limitare in via contrattuale le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Commissione per gli interpellati,  
interpello 6/10/2014, n.17**

## **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: mandato prorogato in assenza di contrattazione**

La Commissione per gli interpellati sulla sicurezza del Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.16 del 6 ottobre, è intervenuta in tema di nomina, revoca e durata in carica dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Per quanto riguarda le aziende con più di 15 lavoratori, si ricorda che le modalità di elezione o designazione dei Rls devono essere regolate dalla contrattazione collettiva di riferimento per l'azienda: qualora la contrattazione non sia ancora esistente e la precedente abbia superato i propri termini di efficacia, continua ad operare la precedente disciplina contrattuale in regime di ultrattività. Pertanto, i Rls il cui "mandato" sia scaduto, perché riferito a una contrattazione collettiva a sua volta scaduta, potranno continuare a svolgere legittimamente le proprie funzioni di rappresentanza,

con conseguente applicazione nei loro riguardi delle disposizioni del D.Lgs. n.81/08 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori, fino a quando non intervenga la successiva regolamentazione contrattuale.

Nel caso particolare in cui manchino le Rappresentanze sindacali aziendali, i lavoratori potranno direttamente eleggere i Rls in azienda: essi svolgeranno le proprie funzioni fino a quando non intervenga la contrattazione aziendale e quindi, in base ad essa, si proceda a una nuova elezione o designazione dei Rls.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Commissione per gli interpellati,  
interpello 6/10/2014, n.16**

## Assunzione giovani in agricoltura: le istruzioni Inps

**Inps, circolare 5 novembre 2014, n.137**

*L'Inps, con la circolare 5 novembre 2014, n.137, ha fornito le istruzioni operative per gli incentivi previsti dal DL 24 giugno 2014, n.91 in riferimento alle assunzioni di giovani lavoratori nel settore agricolo. In particolare, viene erogato un incentivo per le assunzioni operate da datori di lavoro agricoli, nel periodo compreso tra il 1° luglio 2014 ed il 30 giugno 2015, in favore di giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni.*

*La domanda di ammissione al beneficio potrà essere inviata esclusivamente in via telematica a partire dal giorno 10 novembre 2014.*

### Il testo della circolare n.137

**Inps, circolare 5 novembre 2014, n.137**

**OGGETTO: Art. 5 D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116. Nuovo incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli.**

SOMMARIO: A decorrere dal primo luglio 2014, l'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 91, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116, prevede l'erogazione di un incentivo per i datori di lavoro agricolo di cui all'art. 2135 del c.c. che hanno assunto o assumono, nel periodo compreso tra il primo luglio 2014 e il 30 giugno 2015, giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni.

#### 1. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo

Ai sensi dell'art. 5, comma 4, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n.91, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116, a decorrere dal primo luglio 2014 è in vigore un nuovo incentivo per le assunzioni dei lavoratori di età compresa tra i 18 e i 35 anni, che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- a) essere privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) essere privi di diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

Le assunzioni delle categorie sopraindicate dovranno essere effettuate nel periodo compreso tra il primo Luglio 2014 e il trenta Giugno 2015.

La locuzione legislativa "giovani di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni" contenuta nell'art.5, comma 1, del D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116, comprende persone che, al momento dell'assunzione, abbiano compiuto diciotto anni e non abbiano ancora compiuto trentacinque anni.

In merito alla nozione di soggetto "privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" (art. 5, comma 4, lett. a), per i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato (OTD) nel settore agricolo, si precisa quanto segue.

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.

#### 2. Rapporti incentivati. Misura e durata dell'incentivo.

L'incentivo in argomento spetta sia per le assunzioni a tempo determinato che per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale.

Per le assunzioni a tempo determinato il contratto deve presentare i seguenti requisiti:

- Avere una durata almeno triennale;

- Garantire al lavoratore un periodo di occupazione minima di 102 giornate annue;
- Essere redatto in forma scritta.

Il beneficio può altresì essere riconosciuto in caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto instaurato prima del primo 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, di cui al seguente paragrafo 5.

In caso di assunzione e trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione il beneficio spetta a favore dell'agenzia.

L'incentivo è pari a 1/3 della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo complessivo di 18 mesi.

Nell'ipotesi di assunzione di OTI, l'incentivo viene corrisposto in un'unica soluzione decorsi diciotto mesi dalla data di assunzione.

Nell'ipotesi di assunzione di OTD, l'incentivo viene corrisposto con le seguenti modalità:

- sei mensilità dopo il primo anno di assunzione;
- sei mensilità dopo il secondo anno di assunzione;
- sei mensilità dopo il terzo anno di assunzione.

L'incentivo è riconosciuto dall'Istituto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e fino ad esaurimento dei fondi stanziati.

L'incentivo 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:

- a) Euro 3.000,00 (tremila) per lavoratori OTD;
- b) Euro 5.000,00 (cinquemila) per lavoratori OTI.

In caso di rapporto a tempo parziale il beneficio è proporzionalmente ridotto.

### **3. Condizioni di accesso al beneficio.**

Il diritto all'incentivo è subordinato al possesso, da parte del datore di lavoro, dei seguenti requisiti:

- Essere in possesso della regolarità prevista dall'art.1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 inerente l'adempimento degli obblighi contributivi, l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- Essere in regola con l'applicazione dei principi stabiliti dall'art.4, commi 12,13 e 15, della legge 92/2012.

### **4. Coordinamento con altri incentivi.**

Il decreto legge in oggetto prevede che, a decorrere dalla data in cui è possibile presentare istanza di ammissione al citato incentivo, per le assunzioni di lavoratori agricoli a tempo indeterminato non trova più applicazione l'incentivo di cui all'art.1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n.99.

Come meglio indicato nel successivo paragrafo 6 "Domanda di ammissione al beneficio" la data di presentazione dell'istanza di ammissione al beneficio in argomento è quella del 10 novembre 2014. Pertanto, le sole domande di ammissione all'incentivo di cui all'art.1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n.99, pervenute prima del 10 novembre 2014 saranno considerate valide ai fini della valutazione dell'ammissibilità dell'incentivo in argomento.

Ricorrendone i presupposti, l'incentivo è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti in forza della normativa vigente.

## **5. Incremento occupazionale netto.**

Ai fini della fruizione dell'incentivo, altro requisito richiesto è quello, di carattere oggettivo, relativo alle assunzioni, che devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero di giornate lavorate nei singoli anni successivi all'assunzione e il numero di giornate lavorate nell'anno precedente all'assunzione.

La condizione prevista dal paragrafo 3 dell'art.32 del Regolamento Comunitario 651/2014, inerente l'incremento occupazionale, deve essere verificata in concreto, in relazione alle singole assunzioni agevolate.

Ai sensi del paragrafo 3, l'incentivo spetta se l'assunzione realizza un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti; l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non avvenga per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

In considerazione della circostanza che l'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento comunitario 651/2014 fa riferimento all'"impresa", l'incremento occupazionale deve essere valutato secondo la nozione del criterio di "impresa unica" definito dall'art.2, paragrafo 2, del Regolamento n. 1408/2013 (cfr. circolare INPS n.102/2014).

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio; devono essere considerati anche i lavoratori che sono somministrati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.

## **6. Domanda di ammissione al beneficio.**

Per accedere all'incentivo introdotto dall'art.5 del DL 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116, è necessario inoltrare a questo Istituto specifica istanza (all.1); la domanda potrà essere presentata a partire dal giorno 10 novembre 2014.

La domanda di ammissione al beneficio potrà essere inviata 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".

Tramite la medesima funzionalità sarà possibile consultare l'esito della richiesta di ammissione al beneficio che sarà riportato, a cura dell'operatore, previa verifica dei requisiti richiesti, nell'apposito campo "Note comunicazione".

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 saranno rese 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.

## Allegato 1

### Domanda di ammissione all'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli (art. 5 D.L. 91/2014)

### Dichiarazione di responsabilità ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000

Ai fini della concessione dell'incentivo previsto dall'articolo 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 91 per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli di età compresa tra i 18 e i 35 anni, io sottoscritto

\_\_\_\_\_ <Codice fiscale datore di lavoro>

dichiaro che in data \_\_\_\_\_ <Giorno/Mese/Anno> ,

ho assunto

trasformato a tempo pieno e indeterminato, il seguente lavoratore:

\_\_\_\_\_ <Codice fiscale lavoratore>

con contratto di lavoro a tempo determinato OTD indeterminato OTI. <(barrare la casella che interessa)>

Dichiaro inoltre che

1. non sussiste un obbligo di assunzione del lavoratore;
2. l'assunzione/la somministrazione è avvenuta nel rispetto delle norme che riconoscono un diritto di precedenza alla riassunzione, in favore dei lavoratori a tempo determinato e indeterminato;
3. presso la stessa unità produttiva, alla data dell'assunzione/somministrazione:
  - non erano in atto sospensioni dal lavoro per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale;
  - erano in atto per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, sospensioni dal lavoro riguardanti personale avente le qualifiche di:

Categoria \_\_\_\_\_ <categorie>

Qualifica \_\_\_\_\_ <qualifiche di lavoratori sospesi>

Categoria \_\_\_\_\_ <categorie>

Qualifica \_\_\_\_\_ <qualifiche di lavoratori sospesi>

mentre il lavoratore è assunto/somministrato con la diversa qualifica di:

Categoria \_\_\_\_\_ <categorie>

Qualifica \_\_\_\_\_ <qualifica del lavoratore>

1. tra colui che assume/utilizza e il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore non sussiste sostanziale coincidenza degli assetti proprietari, né intercorrono rapporti di collegamento o di controllo;
2. pur ricorrendo sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero rapporti di collegamento o controllo tra colui che assume/utilizza e il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore, sono trascorsi più di sei mesi tra l'assunzione/la somministrazione e il licenziamento.

In conseguenza di quanto dichiarato chiedo il riconoscimento del contributo, pari a un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali di cui all'art. 5 del D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L.11 agosto 2014, n.116.

Io sottoscritto dichiaro di essere consapevole delle responsabilità anche penali derivanti dal rilascio di dichiarazioni mendaci e della conseguente decadenza dai benefici concessi sulla base di una dichiarazione non veritiera, ai sensi degli articoli 75 e 76 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000.

Io sottoscritto mi impegno, altresì, a comunicare tempestivamente all'INPS qualsiasi variazione della situazione sopra descritta, consapevole che la mancata o tardiva denuncia delle variazioni intervenute, comporterà oltre alle responsabilità penali previste dalla legge, il recupero delle somme che risulteranno indebitamente percepite.

# Normativa e prassi in evidenza

\_\_\_\_\_ <data>

\_\_\_\_\_ <firma del datore di lavoro>

Se ricorre la somministrazione, apporre qui la firma dell'utilizzatore, come attestazione che ricorrono le condizioni di cui ai punti selezionati.

\_\_\_\_\_ <firma dell'utilizzatore>

Allego copia del documento di riconoscimento di colui che rende la dichiarazione.

## **Informativa sul trattamento dei dati personali**

*(art. 13 D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali")*

L'Inps con sede in Roma, via Ciro il Grande, 21, in qualità di Titolare del trattamento, la informa che tutti i dati personali che la riguardano, compresi quelli sensibili e giudiziari, raccolti attraverso la compilazione del presente modulo, saranno trattati in osservanza dei presupposti e dei limiti stabiliti dal Codice, nonché dalla legge e dai regolamenti, al fine di svolgere le funzioni istituzionali in materia previdenziale, fiscale, assicurativa, assistenziale e amministrativa su base sanitaria.

Il trattamento dei dati avverrà, anche con l'utilizzo di strumenti elettronici, ad opera di dipendenti dell'Istituto opportunamente incaricati ed istruiti, attraverso logiche strettamente correlate alle finalità per le quali sono raccolti; eccezionalmente potranno conoscere i suoi dati altri soggetti, che forniscono servizi o svolgono attività strumentali per conto dell'Inps e operano in qualità di Responsabili designati dall'Istituto.

I suoi dati personali potranno essere comunicati, se strettamente necessario per la definizione della pratica, ad altri soggetti pubblici o privati, tra cui Istituti di credito o Uffici Postali, altre Amministrazioni, Enti o Casse di previdenza obbligatoria.

Il conferimento dei dati è obbligatorio e la mancata fornitura potrà comportare impossibilità o ritardi nella definizione dei procedimenti che la riguardano.

L'Inps la informa che è nelle sue facoltà esercitare il diritto di accesso previsto dall'art. 7 del Codice, rivolgendosi direttamente al direttore della struttura territorialmente competente all'istruttoria della presente domanda; se si tratta di una agenzia, l'istanza deve essere presentata al Direttore provinciale, anche per il tramite dell'agenzia stessa.

## Veicoli aziendali: nessuna comunicazione se *fringe benefit*

**A** decorrere dal 3 novembre 2014, sono operative le nuove regole, dettate dal Codice della Strada, riguardanti specifiche situazioni di utilizzo di veicoli aziendali. Il Ministero delle Infrastrutture dei Trasporti, con propria circolare n.15513/14, ha fornito le prime istruzioni operative, parzialmente modificate, dal medesimo Ministero, a mezzo della circolare n.23743/14 del 27 ottobre.

### La nuova normativa

La nuova normativa, modificativa dell'originario testo del Codice della Strada, prevede in linea generale che un uso temporaneo di un mezzo aziendale da parte di una terza persona non intestataria, che si prolunghi per più di 30 giorni, vada specificamente comunicato ai fini della variazione sulla carta di circolazione e dell'iscrizione nel Registro Nazionale dei Veicoli.

Le casistiche richiamate riguardano l'ipotesi di comodato, custodia giudiziale e locazione senza conducente.

### La novità per le aziende

La normativa, tuttavia, va ad incidere anche sui veicoli intestati ad aziende, individuali o società; per tali situazioni è stata infatti prevista un'apposita disciplina, leggermente più semplificata.

Il caso maggiormente diffuso, in ambito aziendale, è probabilmente il comodato, pur essendo attuate anche ipotesi di locazione senza conducente. In questi casi viene quindi previsto uno specifico obbligo di comunicazione, al fine unico di far annotare la situazione di temporaneo uso del mezzo da parte del non intestatario, sul Registro Nazionale dei Veicoli.

Tale comunicazione dovrà essere operata dall'intestatario del mezzo, quale comodante o locatore, utilizzando l'apposita modulistica allegata alla citata circolare, facoltativamente servendosi dei servizi Aci o di studi di consulenza automobilistica. Alla comunicazione saranno allegati il bollettino di versamento di € 16,00, su c.c.p. n.4028, per imposta di bollo (unico anche in caso di più veicoli) e il/i bollettino/i di € 9,00, su c.c.p. n.9001, per diritti di motorizzazione (uno per ciascun eventuale veicolo).

Saranno da annotare gli atti posti in essere dal 3 novembre 2014 in poi, mentre saranno facoltativamente annotabili quelli posti in essere tra il 7 dicembre 2012 (data di vigore della normativa, poi prorogata) e il 2 novembre 2014.

La comunicazione sarà effettuata, come detto, dal dante causa, ovvero dall'azienda comodante o locatrice, e a fronte di essa sarà rilasciata un'attestazione di avvenuta annotazione sul già citato Registro. Viene specificato, dal Ministero, come ai fini di una regolare circolazione dei mezzi non sia necessario avere a bordo l'attestazione ricevuta; portarne con sé una copia, in ogni caso, pare consigliabile.

Con la circolare n.23743 del 27 ottobre 2014, è stato precisato che è da escludere la sussistenza di un comodato ogni qualvolta la disponibilità del veicolo costituisca, a qualunque titolo e in tutto o in parte, un corrispettivo (ad es. per una prestazione di lavoro subordinato o altra prestazione d'opera)".

Tale affermazione mette dunque in evidenza che se un veicolo viene usato anche per svolgere la propria opera, o prestazione lavorativa, tale situazione viene esclusa dalla nuova disciplina; in tali casi, quindi, non è necessaria la comunicazione per l'annotazione sul Registro Nazionale dei Veicoli. Sul punto il Ministero spiega inoltre:

- saranno da escludere le situazioni di veicoli aziendali che generano, in capo al dipendente/collaboratore, un fringe benefit; ciò in quanto queste rappresentano, di fatto, retribuzioni in natura, venendo meno così la gratuità;
- saranno da escludere anche i casi di uso promiscuo di veicoli aziendali, in quanto viene meno l'uso personale ed esclusivo;
- sarà da escludere, infine, anche la fattispecie in cui all'uso del mezzo si alternino più dipendenti, venendo meno l'esclusività.

Deve inoltre sussistere, perché la fattispecie integri le caratteristiche necessarie per l'obbligo di comunicazione, un uso esclusivo e personale del mezzo.

Con tali chiarimenti la comunicazione, eventualmente richiesta, viene di molto ridimensionata.

Il MIT sente poi l'esigenza di spiegare che:

- le istruzioni fornite, anche con la precedente circolare, sono applicabili non solo ai lavoratori dipendenti, ma anche ai soci, amministratori e collaboratori (la cosa, a dire il vero, pareva scontata);
- esse valgono per l'imprenditore individuale, a patto che il veicolo sia da ritenersi quale bene strumentale dell'impresa e non anche come bene personale;
- la figura del comodatario può essere rivestita non solo da persone fisiche ma anche da aziende, enti ed organizzazioni;
- non si procede all'annotazione del subcomodato.

Nel caso di locazione senza conducente, con successivo comodato da parte del locatario, sarà quest'ultimo, e non il locatore, a dover comunicare il comodato per l'annotazione al Registro.

Da ultimo viene spiegato come, alla scadenza del comodato del veicolo aziendale, non sarà necessaria alcuna comunicazione; il veicolo s'intende, infatti, rientrato nella disponibilità del comodante.

In caso di cessazione anticipata del comodato, invece, sarà da effettuare la comunicazione; in tale fattispecie, tuttavia, nel caso in cui il veicolo sia però concesso subito in comodato a un nuovo soggetto, sarà da comunicare detto evento e non anche la cessazione.

## RIFERIMENTO

**Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, circolare 10.7.2014, n.15513**

**Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, circolare 27.10.2014, n.23743**

## Sospensione dei versamenti e adempimenti tributari per l'alluvione nord Italia

**I**l Ministero dell'Economia e delle Finanze, con decreto 20 ottobre 2014, pubblicato in G.U. n.246 del 22 ottobre, ha disposto la sospensione, dal 10 ottobre al 20 dicembre 2014, dei termini relativi ai versamenti (anche derivanti da cartelle esattoriali o da accertamenti esecutivi) e agli adempimenti tributari nelle zone colpite dall'alluvione che ha interessato l'Italia settentrionale tra il 10 e il 14 ottobre 2014.

### Sospensione dei versamenti

La sospensione riguarda tutti i soggetti (persone fisiche e non), anche in qualità di sostituti d'imposta, aventi, alla data del 10 ottobre 2014, residenza, sede legale o operativa nei Comuni interessati dal maltempo, elencati nella tabella seguente.

La sospensione non si applica alle ritenute, le quali devono essere operate e versate dai sostituti d'imposta.

Con successivo decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze saranno stabilite le modalità di effettuazione degli adempimenti e dei versamenti sospesi.

<p><b>REGIONE VENETO</b></p> <p><b>Provincia di Padova</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Monselice</li> <li>Este</li> <li>Baone</li> <li>Arquà Petrarca</li> <li>Due Carrare</li> <li>Maserà</li> <li>Montegrotto Terme</li> <li>Abano Terme</li> <li>Padova</li> <li>Albignasego</li> <li>Urbana</li> <li>Megliadino San Vitale</li> <li>Megliadino San Fidenzio</li> <li>Ponso</li> <li>Montagnana</li> <li>Saletto</li> <li>Ospedaletto Euganeo</li> <li>Cinto Euganeo</li> <li>Galzignano Terme</li> <li>Piacenza D'Adige</li> <li>Carceri</li> <li>Santa Margherita D'Adige</li> <li>Casale di Scodosia</li> <li>Pernumia</li> <li>Casalserugo</li> <li>Battaglia Terme</li> <li>Cartura</li> <li>Lozzo Atestino</li> <li>Merlara</li> </ol>	<p><b>Provincia di Rovigo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Melara</li> <li>Occhiobello</li> <li>Fiesso Umbertiano</li> <li>Stienta</li> <li>Bergantino</li> </ol> <p><b>Provincia di Verona</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Bardolino</li> <li>Castagnaro</li> <li>Legnago</li> <li>Terrazzo</li> <li>Caprino Veronese</li> <li>Costermano</li> <li>Valdadige</li> <li>San Pietro in Cariano</li> </ol> <p><b>REGIONE PIEMONTE</b></p> <p><b>Provincia di Alessandria</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Albera Ligure</li> <li>Alessandria</li> <li>Arquata Scrivia</li> <li>Avolasca</li> <li>Belforte</li> <li>Borghetto di Borbera</li> <li>Bosio</li> <li>Brignano Frascata</li> <li>Carrega Ligure</li> <li>Casaleggio Boiro</li> <li>Casasco</li> <li>Cassano Spinola</li> <li>Cassine</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Cassinelle</li> <li>Castelletto d'Orba</li> <li>Castelnuovo Scrivia</li> <li>Cerreto Grue</li> <li>Costa Vescovato</li> <li>Francavilla Bisio</li> <li>Garbagna</li> <li>Gavazzana</li> <li>Gavi</li> <li>Grondona</li> <li>Lerma</li> <li>Novi Ligure</li> <li>Paderna</li> <li>Parodi Ligure</li> <li>Pozzolo Formigaro</li> <li>San Sebastiano Curone</li> <li>Sarezzano</li> <li>Sardigliano</li> <li>Serravalle Scrivia</li> <li>Stazzano</li> <li>Tortona</li> <li>Vignole Borbera</li> <li>Viguzzolo</li> <li>Villaromagnano</li> <li>Villarvernia</li> </ol> <p><b>Provincia di Verbania</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Valstrona</li> </ol> <p><b>REGIONE LIGURIA</b></p> <p><b>Provincia di Genova</b></p> <p>Genova e tutti i Comuni della Provincia</p>	<p><b>REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA</b></p> <p><b>Provincia di Trieste</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Trieste</li> <li>Muggia</li> </ol> <p><b>REGIONE EMILIA ROMAGNA</b></p> <p><b>Provincia di Parma</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Bedonia</li> <li>Berceto</li> <li>Calestano</li> <li>Collecchio</li> <li>Compiano</li> <li>Corniglio</li> <li>Felino</li> <li>Fornovo Taro</li> <li>Langhirano</li> <li>Lesignano de bagni</li> <li>Parma</li> <li>Sala Baganza</li> <li>Terenzo</li> </ol> <p><b>Provincia di Piacenza</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Bettola</li> <li>Cerignale</li> <li>Coli</li> <li>Corte Brugnatella</li> <li>Farini</li> <li>Ferriere</li> <li>Ottone</li> </ol>	<p><b>REGIONE TOSCANA</b></p> <p><b>Provincia di Pisa</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Bientina</li> <li>Buti</li> <li>Calcinaia</li> <li>Castelfranco di Sotto</li> <li>Pontedera</li> <li>Santa Maria a Monte</li> <li>Vicopisano</li> <li>Volterra</li> </ol> <p><b>Provincia di Pistoia</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Larciano</li> <li>Serravalle Pistoiese</li> </ol> <p><b>Provincia di Livorno</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Piombino</li> </ol> <p><b>Provincia di Grosseto</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Manciano</li> <li>Orbetello</li> <li>Capalbio</li> <li>Follonica</li> <li>Scarlino</li> <li>Sorano</li> </ol>
--	---	--	---	---

### RIFERIMENTO

Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 20.10.2014, G.U. 22.10.2014, n.246

## Riduzioni contributive per i contratti di solidarietà

**I**l Ministero del Lavoro ha fornito, con la circolare n.23/14, le istruzioni per la concessione delle riduzioni contributive previste dal D.M. n.83312/14 per i contratti di solidarietà stipulati ai sensi degli artt.1 e 2, D.L. n.726/84.

### Ambito soggettivo di applicazione

Sono destinatarie della riduzione contributiva le imprese che stipulino o abbiano in corso, dal 21 marzo 2014, contratti di solidarietà, individuando strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante sulla base dell'accordo o un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo.

### Modalità di applicazione

La riduzione contributiva è concessa mediante apposito decreto del Ministero del Lavoro, previa verifica dei presupposti.

La riduzione contributiva è riconosciuta:

- per periodi non anteriori al 21 marzo 2014;
- per l'intera durata del contratto di solidarietà, con il limite massimo di 24 mesi;
- nella misura del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro dovuta per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

La domanda di sgravio deve riferirsi al periodo previsto nell'accordo, comunque non superiore a 12 mesi.

All'approssimarsi del raggiungimento del limite di spesa annuo, le domande saranno ammesse con riserva. Il raggiungimento effettivo del limite di spesa verrà comunicato nella pagina internet [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), al percorso Lavoro/Ammortizzatori sociali/Contratti di solidarietà (tipo 1).

### Domanda

La domanda di riduzione contributiva dovrà contenere:

- il codice pratica relativo all'istanza di integrazione salariale per contratto di solidarietà, presentata con la procedura denominata Cigs online;
- il contratto di solidarietà;
- la documentazione nella quale sono individuati gli strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante sulla base dell'accordo o il piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo.

La domanda deve essere inviata tramite posta certificata, contestualmente agli indirizzi:

- [dgammortizzatorisociali@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:dgammortizzatorisociali@mailcert.lavoro.gov.it) (per il Ministero del Lavoro),
- [SgraviContrattiSolidarieta@postacert.inps.gov.it](mailto:SgraviContrattiSolidarieta@postacert.inps.gov.it) (per l'Inps).

La dimensione "totale" della e-mail non deve superare la dimensione di 10MB e il suo oggetto deve essere: "Domanda di sgravio contributivo CDS per l'azienda ..." (in sostituzione dei punti indicare la denominazione aziendale).

La e-mail deve contenere i seguenti file, tutti firmati con firma digitale:

1. il file Modello Domanda Decontribuzione CDS, debitamente compilato, rinominato con "Domanda", il carattere \_ (underscore), la matricola Inps (10 caratteri alfanumerici): es. Domanda\_1234567890;
2. la copia del contratto di solidarietà, denominato "CDS", il carattere \_ (underscore), la matricola Inps (come sopra): es. CDS\_1234567890;
3. il file Modello elenco lavoratori decontribuzione CDS, debitamente compilato, rinominato con

- “Elenco”, il carattere \_ (underscore), la matricola Inps (come sopra), il carattere \_ (underscore), la decorrenza della domanda (es. Elenco\_1234567890\_2014); in caso di matricole Inps multiple, utilizzare la matricola della sede in cui operano il maggior numero di lavoratori interessati alla domanda di sgravio;
- una relazione illustrativa relativa agli “strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante sulla base dell’accordo ovvero di un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo” (art.1, D.I. n.83312 del 7 luglio 2014);
  - eventuali ulteriori allegati.

La domanda deve essere presentata entro 30 giorni successivi alla stipula del contratto di solidarietà o, per quelli già in essere, entro il 26 ottobre 2014.

Le istanze saranno istruite secondo l’ordine cronologico risultante dall’inizio effettuato con posta certificata, ma non quelle che perverranno dal giorno della pubblicazione sul sito internet della comunicazione del raggiungimento effettivo del limite di spesa annuo.

## **Provvedimento di concessione**

La quantificazione dell’onere connesso allo sgravio contributivo è effettuata sulla base delle retribuzioni percepite nel corso dell’anno precedente dai lavoratori coinvolti dalle riduzioni orarie, rivalutate all’anno di fruizione del beneficio, nonché sulla base della riduzione oraria disposta nel contratto di solidarietà.

Ricevuta la comunicazione dell’Inps con la quantificazione dell’onere connesso allo sgravio contributivo e della disponibilità delle risorse, il Ministero adotta il relativo provvedimento concessivo (o di rigetto) entro 60 giorni dalla ricezione della domanda, per un periodo non superiore a 12 mesi, dandone immediata comunicazione all’Inps.

## **Accertamenti ispettivi**

Le DTL verificano i presupposti per la concessione del beneficio e ne trasmettono l’esito alla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e degli incentivi all’occupazione.

Gli accertamenti saranno effettuati dopo la scadenza dei primi 9 mesi dalla decorrenza della domanda di integrazione salariale per contratto di solidarietà.

Se gli accertamenti ispettivi rilevassero la mancata o inesatta adozione degli strumenti volti a realizzare il miglioramento della produttività, il Ministero inviterà l’impresa a fornire le proprie giustificazioni entro 30 giorni, decorsi i quali, qualora le giustificazioni non fossero accolte ed entro i successivi 30 giorni, sarà revocato in tutto o in parte il provvedimento di concessione dello sgravio e ne sarà data comunicazione all’Inps per il recupero delle somme indebitamente non versate.

## **Deposito dei contratti**

Al deposito dei contratti di solidarietà previsto dall’art.1, co.1-ter, D.L. n.34/14, provvede la Direzione Generale delle politiche attive e passive del lavoro del Ministero del Lavoro.

## **RIFERIMENTO**

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 26.9.2014, n.23**

## Partite Iva: scadenza del biennio di osservazione per l'applicazione delle presunzioni Legge Fornero

**L**a Riforma del 2012, nota come Legge Fornero, ha introdotto, nel corpo della precedente riforma promossa dal D.Lgs. n.276/03, cd. Legge Biagi, una specifica normativa in relazione ai rapporti tra committente e prestatore in regime di lavoro autonomo, quando titolare di propria posizione Iva.

### Le disposizioni della Riforma del 2012

Il legislatore del 2012, mosso dall'intento di colpire tale fenomeno, ha proposto una specifica disposizione andando ad introdurre ex novo, nel testo della Legge Biagi (D.L.gs. n.276/03), l'art.69 bis.

Più che riprodurre l'intero testo normativo, vale la pena sintetizzare quanto in esso espresso, con indicazione solo delle parti più rilevanti.

In sostanza il nuovo art.69 bis, D.Lgs. n.276/03, dispone che *"Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale Iva, saranno considerate non autonome, al di là del nomen juris del contratto, ma di collaborazione coordinata e continuativa, laddove ricorrano almeno due delle seguenti tre condizioni:*

- a) *che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;*
- b) *che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;*
- c) *che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente".*

Tale presunzione si qualifica come relativa, in quanto la norma stessa, e non poteva essere altrimenti, consente la prova contraria ad onere del committente. Una presunzione legale, quindi, capace di invertire l'onere della prova, ribaltandolo.

### Il controllo temporale della sussistenza delle condizioni

Come si nota dal testo, dei tre requisiti (due assieme almeno occorrenti per il verificarsi della presunzione) due sono legati ad un preciso ambito temporale; quello circa la durata del rapporto e quello relativo al corrispettivo. Vediamoli prima distintamente, evidenziando le considerazioni fatte, per ciascuno, a mezzo dei provvedimenti amministrativi; poi passeremo ad unirli, al fine di valutarne l'ambito effettivo di efficacia temporale. È questa, infatti, la questione al centro delle presenti note. Non valuteremo quindi i problemi legati ad altri aspetti, pur anch'essi rilevanti, quanto piuttosto quelli che sorgono al fine di rilevare il periodo biennale interessato dalla presunzione.

Il primo requisito è così definito: *"a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi"*.

In sede di decreto, il requisito emergeva sulla singola annualità; in sede di conversione, invece, si è optato per la dizione *"due anni consecutivi"*. Notando subito la necessità che si tratti di un biennio con anni appunto consecutivi, cosa questa assai rilevante, c'è da valutare che periodo si deve esattamente intendere stante il testo normativo. Ci soccorre, sul punto, la Circ. n. 32/2012 del Ministero del Lavoro, la quale rileva come il legislatore non faccia riferimento all'anno solare, su tale specifico requisito, concludendo come *"in ragione di tale recente intervento va anzitutto chiarito che il periodo in questione deve individuarsi nell'ambito di ciascun anno civile (1° gennaio - 31 dicembre)"*. Ritenendo quindi un mese pari a 30 giorni, il requisito andrà verificato nell'am-

bito di almeno 241 giorni (8 mesi più un giorno) anche non consecutivi nel corso dell'annualità, e ciò per due anni consecutivi. In funzione di questo il requisito temporale sarà da verificare, per il primo biennio utile, alla fine del 2014. Il vigore della norma in effetti risale al 18 luglio 2012, ma "la condizione potrà concretamente realizzarsi solo a partire dai periodi 1° gennaio - 31 dicembre degli anni 2013 e 2014".

Il secondo requisito, legato ai corrispettivi od alla fatturazione del prestatore, viene così individuato: *"b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi"*. Stando a quanto osservato per il precedente requisito, si nota subito, nel secondo caso, il chiaro riferimento a *"due anni solari consecutivi"*. Questo porta a ritenere, giustamente, che il periodo di debba riferire *"ad un arco temporale pari a 2 anni 'solari' consecutivi, ossia a 2 periodi di 365 giorni che non necessariamente devono coincidere con l'anno civile"*. Seguendo l'esempio proposto dal Ministero, un collaboratore, che voglia verificare detta condizione al 31 marzo 2016, dovrà valutare i due periodi: 31 marzo 2014 – 30 marzo 2015 e 31 marzo 2015 – 30 marzo 2016.

Anche in questo caso, come nel primo requisito esposto, in sede di decreto era prevista l'osservazione su un singolo anno; in fase di conversione si è invece optato per il biennio solare, con anni consecutivi.

Il problema da risolvere appare del tutto evidente. Il legislatore, ai fini della presunzione in esame, ha richiesto la presenza di almeno due dei tre requisiti. Lasciando un attimo da parte il terzo requisito, quello della postazione fissa di lavoro, se l'esame ricade sui primi due, quindi, è del tutto chiaro che si dovrà trovare un identico arco temporale per la loro quantificazione.

E come si può, quindi, conciliare il biennio civile del primo requisito col biennio solare del secondo? Anche sul punto ci soccorre il Ministero del Lavoro, il quale, nel suo già citato intervento amministrativo, opera un esercizio interpretativo non semplice, e magari discutibile.

Nell'ambito della contemporanea valutazione dei due requisiti, stante quanto sopra detto, il dicastero *"ritiene tuttavia che il criterio dell'anno civile adoperato in relazione alla durata - superiore a 8 mesi annui per 2 anni consecutivi - 'attragga' necessariamente anche il criterio reddituale"*.

Si tratta, così pare, di un'interpretazione non letterale, del testo normativo, quanto, piuttosto, di una lettura di sintesi tra le due norme, tale da ricercare tra esse un unico filo conduttore.

Un'opinione rispettabile, che giustamente tiene conto dell'aspetto pratico della situazione concreta. Uniformando all'anno civile i due bienni, si ottiene, in qualche modo, il rispetto dei due criteri. È pur vero, per contro, che se il legislatore avesse voluto "immedesimare" i due periodi, avrebbe dovuto farlo nel testo normativo. La netta distinzione posta, al contrario, parrebbe esprimere una diversa richiesta nella valutazione temporale dei due casi. È possibile però che nessuno, in sede legislativa, si sia domandato che cosa avrebbe comportato, nella pratica, l'applicazione di una simile distinzione.

## RIFERIMENTO

**Legge 28.6.2012, n.92; G.U. 3.7.2012, n.153, S.O. n.136**

## Rinnovi contrattuali ottobre 2014

### Operai agricoli e florovivaisti - Accordo 22 ottobre 2014

---

In data 22 ottobre 2014 è stato sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Operai agricoli e florovivaisti: la stesura definitiva del rinnovo dovrà essere effettuata entro il 30 giugno 2015, data entro la quale le parti si sono impegnate a definire un accordo ulteriore in materia di rappresentanza sindacale.

#### **Durata e assetti contrattuali**

Il CCNL ha durata quadriennale, decorre dal 1° gennaio 2014 e scade il 31 dicembre 2017, e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

#### **Contratto provinciale**

Il contratto provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali: la dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

In materia di detassazione e decontribuzione di elementi legati alla produttività, le parti stipulanti hanno allegato all'accordo le linee guida da utilizzare nella contrattazione di secondo livello.

#### **Ente Bilaterale Agricolo Nazionale**

È istituito un Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, denominato E.B.A.N., con il compito di:

- a) assicurare, attraverso il Fondo di cui all'art. 65, prestazioni sanitarie integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale agli operai agricoli e florovivaisti e ai loro familiari a carico;
- b) organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di "welfare" e di integrazione al reddito individuati dal presente c.c.n.l. o da appositi accordi stipulati dalle Parti istitutive;
- c) svolgere le attività previste dall'art. 12 del presente c.c.n.l.;
- d) promuovere e coordinare lo sviluppo delle casse "extra legem" e degli altri Organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori;
- e) favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi, e svolgere le attività assegnate ad Agriform dall'art. 10 del presente c.c.n.l.;
- f) svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro previsto dall'Accordo 18 dicembre 1996 (Allegato 3 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti);
- g) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Nazionale dall'art. 9 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti;
- h) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 11 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti;
- i) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
- j) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- k) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni

sindacali.

La contribuzione a EBAM è fissata nelle seguenti modalità:

- € 51,65 annui per gli operai a tempo indeterminato;
- € 0,34 giornalieri per gli operai a tempo determinato.

A decorrere dal 1° gennaio 2014 la predetta contribuzione sarà pari a:

- € 0,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo indeterminato;
- € 0,60 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo determinato.

Con separato accordo le Parti stabiliscono le quote della predetta contribuzione da destinare al finanziamento delle singole sopra elencate attività.

## **Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6,30 giornaliere. Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

## **Permessi straordinari e congedi parentali**

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni. In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

## **Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli**

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali.

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario: 25%;

# Contrattazione collettiva

- lavoro festivo: 35%;
- lavoro notturno: 40%;
- lavoro straordinario festivo: 40%;
- lavoro festivo notturno: 45%.

## **Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti**

Si considera:

- a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 34;
- b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art.41;
- c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

- lavoro straordinario: 29%;
- lavoro festivo: 40%;
- lavoro notturno: 48%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro festivo notturno: 55%.

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 10 per cento.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale, come definito all'art. 49.

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

## **Interruzioni e recuperi operai agricoli**

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore nonché alle cause indicate al comma successivo, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per altre cause diverse dalla forza maggiore si intendono calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, ecc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, ecc.).

Per l'operaio a tempo indeterminato i Contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie. Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

## **Retribuzione**

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

1. salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 e fissato

# Contrattazione collettiva

per singole figure o per gruppi di figure;

2. generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
3. terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

L'ex salario integrativo provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della stipula del presente c.c.n.l. è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.

Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione. Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e infrasettimanali: 5,45%;
- ferie: 8,33%;
- tredicesima mensilità: 8,33%;
- quattordicesima mensilità: 8,33%;
- totale: 30,44%.

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 23, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a secondo dei tipi di rapporto.

I contratti provinciali fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

## **Aumenti salariali**

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 31 ottobre 2014 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del c.c.n.l. 25 maggio 2010, sono incrementati:

- a decorrere dal 1° novembre 2014 del 2,1 per cento;
- a decorrere dal 1° maggio 2015 dell'1,8 per cento.

La suddetta percentuale del 2,1 per cento, relativa alla prima tranche di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

## **Malattia e infortunio operai agricoli**

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà

ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

## **Malattia e infortunio operai florovivaisti**

L'operaio a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS. In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda trenta giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 4° e 5° comma precedenti.

La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.

## Principali scadenze del mese di dicembre

---

### mercoledì 10 dicembre

#### **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.

### martedì 16 dicembre

#### **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.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

#### **Irpef versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta**

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

#### **Imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d'imposta**

Versamento dell'imposta sostitutiva, a titolo di acconto, sulla rivalutazione del fondo TFR maturata nel 2014.

#### **Conguaglio 730 versamento ritenute – Sostituti d'imposta**

Versamento delle ritenute, risultanti dai modelli 730, effettuate sulle retribuzioni erogate nel mese precedente ai lavoratori che si sono avvalsi dell'assistenza fiscale.

#### **Irpef versamento secondo acconto mod.730 – Sostituti d'imposta**

Versamento della seconda o unica rata di acconto Irpef, trattenuta sulle retribuzioni del mese precedente, ai lavoratori che hanno chiesto l'assistenza fiscale (modello 730).

#### **Contributi Inps – Fondo di solidarietà bilaterale**

Versamento del contributo arretrato pari allo 0,50% da destinare al fondo di solidarietà bilaterale relativamente al periodo 1° gennaio 2014-30 settembre 2014.

#### **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 – Datori di lavoro agricolo**

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al secondo trimestre 2013.

## **Contributi Enpals – Versamento**

Versamento dei contributi dovuti all'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.

## **giovedì 25 dicembre**

### **Contributi Enpaia – Versamento**

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

### **Contributi Enpals – Denuncia mensile**

Denuncia mensile unificata all'Enpals da parte delle aziende dello spettacolo e dello sport, relativa alle retribuzioni corrisposte nel 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.

## **mercoledì 31 dicembre**

### **Uniemens – Invio telematico**

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

### **Inps – Versamenti volontari**

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 3° trimestre 2014.

# 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, ovunque 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 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 servizio, 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 SUCCEDERÀ 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.