periodico
omologato
DCOER0975
Posteitaliane

Review

TeamSystem Review

Periodico di informazione fiscale

n. 222

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

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

TeamSystem®

TeamSystem Review
Periodico di informazione fiscale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Yuri Gagarin, 205 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 426/96

Redazione:
Euroconference Editoria
S.E. o O.

Riproduzione vietata

Stampa: Bieffe - Recanati (MC)

Sommario

Lavoro e previdenza

Sospensione temporanea dell'attività dell'impresa: la recente Nota del Ministero del Lavoro **2**

Attività stagionali: la gestione dei contratti di lavoro **4**

Istruzioni Inps sulla NASpI **10**

CCNL commercio: il nuovo contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione **16**

Indennità di disoccupazione per collaboratori **18**

Bonus bebè: adempimenti ed erogazione **20**

TFR: coefficiente di aprile 2015 **22**

Economia e finanza

Equo canone di aprile 2015 **23**

Fisco e tributi

In vigore la nuova classificazione dei rifiuti **24**

L'Agenzia chiarisce il calcolo Ace **26**

Deduzione analitica Irap da Ires relativa al costo del personale **28**

Sospensione temporanea dell'attività dell'impresa: la recente Nota del Ministero del Lavoro

In caso sia accertato, durante una visita ispettiva o su segnalazione, l'utilizzo di lavoratori in nero in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, potrà essere adottato il provvedimento della sospensione temporanea dell'attività d'impresa. Sul tema è recentemente intervenuto il Ministero del Lavoro, con Nota n.7127/15, andando a valutare la computabilità, nel calcolo della complessiva forza lavoro su cui applicare la suddetta percentuale, dei soci lavoratori di società.

Introduzione

L'istituto della sospensione è stato introdotto a mezzo dell'art. 14, D.Lgs. n.81/08, ossia il testo unico sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. In realtà esso mira a presidiare, quale sanzione, l'eventualità di due distinti fattori di rischio:

- quello relativo alle gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza, punto che non interessa le presenti note;
- quello legato al contrasto del lavoro sommerso, ponendo un limite forfettizzato all'innesco del provvedimento che resta discrezionale, sia pur amministrativamente ben delimitato dal Ministero.

Il comma 1, del citato art.14, dispone, infatti, che in caso siano rinvenuti sul luogo di lavoro lavoratori irregolari per un valore pari o superiore al 20% "*del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro*", potrà essere azionato il provvedimento di sospensione dell'attività. Si noti subito come la dizione normativa sposti la propria attenzione sul totale dei lavoratori, per cui nella base di calcolo dovranno confluire tutti i presenti, addetti al lavoro, siano essi regolari o meno.

Con la circolare. n. 33/09 il Ministero del Lavoro indicò che per soggetti conteggiabili, ovvero per la definizione di "*lavoratore occupato si intende qualsiasi prestatore di lavoro, anche autonomo, a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata (es. collaboratore familiare, socio lavoratore, associato in partecipazione con apporto di lavoro, ecc.)*".

Qualificando il lavoratore in nero, anzitutto, pare non necessaria la sussistenza del requisito della subordinazione; il D.Lgs. n. 81/2008, data la sua finalità, tende a tutelare comunque un prestatore di lavoro, a prescindere dalla forma di impiego. Tra gli irregolari avremo, quindi:

- quei lavoratori per i quali non è stata effettuata la comunicazione obbligatoria e preventiva al centro per l'impiego;
- quei soggetti, che pur trascendono dalla forma subordinata, per i quali non si è provveduto a formalizzare, in alcun modo, il rapporto di lavoro (si pensi a soci che, pur risultando dalla visura camerale, non abbiano effettuato alcuna comunicazione, quale ad esempio l'iscrizione ad una gestione obbligatoria Inps; oppure a dei collaboratori occasionali, comunque sconosciuti alla pubblica amministrazione per mancanza di iscrizione alla gestione separata Inps o comunicazione Inail).

Si ricorda che la sospensione può avvenire nell'ambito del primo accesso di una visita ispettiva, ma anche a seguito di segnalazione inviata, alla DTL, da parte di una pubblica amministrazione.

Stante il carattere temporaneo di una sospensione, essa potrà essere revocata, ma solo al momento in cui saranno regolarizzati i lavoratori risultati non regolari e si sia provveduto al pagamento di una somma aggiuntiva, rispetto alle ordinarie sanzioni amministrative, pari ad € 1.500,00. Il provvedimento è comunque opponibile, a mezzo di ricorso amministrativo, presso la DRL, la quale si pronuncerà entro 15 giorni dal ricevimento dell'atto, pena, in caso di silenzio, la perdita di efficacia della sospensione stessa.

Si ricorda, infine, che "*il provvedimento di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare non si applica nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dall'impresa*".

La recente nota ministeriale

Fatta questa rapida illustrazione sull'istituto giuridico, vediamo nel dettaglio il tema della recente nota emessa dal Ministero del Lavoro, ossia la n. 7127/2015[1]. Essa riguarda, in sostanza, una specifica categoria di lavoratori, meglio i soci lavoratori, fornendo indicazioni circa la loro possibile computabilità nella base di calcolo su cui applicare il 20%.

Dato che, per tale base di computo, l'art. 14 indica "*il totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro*", per cercare di comprendere al meglio la questione, occorre dunque rifarsi alla corretta definizione di "lavoratore", ricercandola anzitutto all'interno dell'ampia normativa contenete l'istituto della sospensione. Al comma 1, lett. A, art.2, D.Lgs. n.81/08, si definisce lavoratore "*persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari*".

Richiamando il disposto normativo *ex* art.2, sopra evidenziato, in essa si giunge ad affermare che "*l'enunciato sembra porre, a ben vedere, la persona del lavoratore in una posizione di alterità, all'interno dell'organizzazione aziendale, rispetto alla figura datoriale*". Tutto quindi si giocherebbe su tale "alterità", ovvero sulla netta distinzione che si dovrebbe porre tra socio amministratore e socio privo di tale potere. In buona sostanza, anticipando le conclusioni, il socio di lavoro che sia anche amministratore della società, non risultando alternativo al datore di lavoro, non sarà da considerarsi tra i soggetti conteggiabili, ossia tra i lavoratori; viceversa lo sarà il socio di lavoro che non riveste alcuna carica sociale.

La questione a ben vedere non è semplice, prestandosi a diverse valutazioni. Il fulcro dell'interpretazione fornita nella nota in esame, sembra rivelarsi nella presenza o meno di "poteri datoriali" ovvero "poteri gestori"; in conseguenza di ciò, chi riveste la qualifica di amministratore si trova in qualche modo investito di tali poteri, essendo la società un organismo la cui volontà viene giocoforza espressa da persone fisiche. E non è di poco conto la distinzione tra potere datoriale e gestorio; più limitato il primo, esteso al massimo il secondo, tanto da potervi ricomprendere anche l'altro.

Sul dato legato alla "alterità" tra lavoratore e datore, tuttavia, si può valutare anche la differente strutturazione societaria. Nelle società di persone, stante la stretta correlazione società / soci e la mancanza di personalità giuridica, è facile immaginare nel socio stesso, ancor più se amministratore, la figura del datore di lavoro. Nelle società di capitali questo dato può apparire, al contrario, un po' più sfumato. Si è di fronte, infatti, ad un soggetto giuridico avente propria personalità; ad un datore di lavoro che, certamente, pone in essere i propri atti a mezzo degli amministratori, ma che resta pur sempre il datore di lavoro nel rapporto col dipendente. Tutto ciò potrebbe superarsi, là dove ci si riferisca al potere datoriale quale potere direttivo / disciplinare. A ben vedere, infatti, questi ultimi sono esercitati dall'amministratore, il quale si trova quindi in posizione alternativa rispetto al lavoratore.

Anche su quest'ultimo punto si aprono, comunque, alcune questioni. Nulla da eccepire, in merito, nel caso di amministratore unico; a lui spetta, inevitabilmente, il potere datoriale. Ma in caso di presenza di CdA, con specifico amministratore delegato ai rapporti di lavoro, possono gli altri membri del consiglio essere considerati portatori di tale potere? La questione, in qualche modo, sembra quasi fondersi con quella legata al lavoro subordinato del socio.

Riferimenti normativi

Ministero del Lavoro, Nota n. 7127/15.
art. 14, DLgs. n.81/08.

[1] Min. Lav., Nota 28 aprile 2015, n. 7127.

Attività stagionali: la gestione dei contratti di lavoro

Essendo oramai imminente l'inizio del periodo estivo, può essere utile dare uno sguardo generale ai tipi contrattuali utilizzabili per le attività definite come stagionali; da quelle turistiche per eccellenza a quelle prettamente commerciali. Si tratta, tuttavia, di esercizi che mostrano, operativamente, distinte caratteristiche: talora a sola apertura stagionale; talaltra ad apertura annuale, ma con picchi di lavoro, appunto, stagionali. La distinzione, si badi bene, non è di poco conto, ed incide sulle scelte contrattuali da operare.

Il contratto a termine stagionale.

Quale prima tipologia contrattuale, sul fronte della stagionalità di lavoro, andiamo a valutare il contratto a tempo determinato, disciplinato nell'ordinamento italiano dal D.Lgs. n.368/01[2]. Tale normativa ha subito, nel corso del tempo, una molteplicità di interventi modificativi a dir poco impressionante e, talora, di notevole invasività pratica; tra gli ultimi si ricorda la Riforma del 2012, L. n.92, ed il D.L. n.34/14[3]. Proprio tali provvedimenti hanno modificato l'assetto di base del tipo contrattuale, influenzandone anche l'aspetto relativo alla sua versione più tipicamente stagionale. La stagionalità dell'attività non è più, infatti, condizione legittimante delle assunzioni temporanee, sia con il contratto a termine che con la somministrazione di lavoro, stante l'abrogazione del regime delle causali.

Detto in estrema sintesi, il contratto a termine stagionale si distingue per tutta una serie di esoneri da regole che, invece, investono appieno la sua forma ordinaria. Regole per lo più limitative del suo utilizzo che, stante la caratteristica della stagionalità, il legislatore ha preferito rendere inapplicabili. Non potendo, per ovvi motivi di spazio, ripercorre tutte le disposizioni sul tipo contrattuale, ci concentreremo nell'analizzare quelle che sono le caratteristiche peculiari della sua forma stagionale, gli esoneri appunto, che ne contraddistinguono, in fondo, la sua particolarità.

Occorre fare preliminarmente molta attenzione alla base definitoria dell'inapplicabilità di talune regole; essa può infatti derivare, come anticipato, dalla normativa del 1963, ovvero anche da previsione di contrattazione collettiva. È questo un aspetto estremamente delicato, cui fare riferimento al momento della valutazione operativa da svolgere. Vediamo, quindi, quali sono queste particolari situazioni di esonero, sempre avendo ben chiaro il nuovo assetto acausale del tipo contrattuale, scaturito dal D.L. n.34. Spesso, come si constaterà, le regole e le eccezioni sono mescolate in un groviglio di comma tipico, purtroppo, di molte normative italiane; è pur vero che ciò deriva da quella stratificazione normativa innanzi esposta.

Si avverte, onde evitare inutili ripetizioni, che i richiami normativi che seguiranno, sono essenzialmente rivolti al testo del D.Lgs. n.368/01.

Come noto, *ex* art.5, co.4 *bis*[4], viene prevista una durata massima di contratti a termine tra due parti, anche per sommatoria e comprensiva di eventuali proroghe, per una determinata mansione, pari a 36 mesi. Col successivo comma 4 *ter*, del medesimo articolo, il legislatore specifica che tale durata massima non trova applicazione nei confronti delle attività stagionali, così come definite *ex* DPR n.1525/63, ovvero di quelle attività che saranno individuate da avvisi comuni o da contratti collettivi nazionali.

Ecco la prima importante deroga; data la caratteristica della stagionalità, si è voluto emendare il tipo contrattuale da una delle sue principali limitazioni. Si noti subito, tuttavia, come tale eccezione

[2] D.Lgs. n.368/01.

[3] D.L. n.34/14, pubbl. su G. U. Repubblica Italiana 20 marzo 2014, n. 66, convertito, con modifiche, dalla L. n.78/14, con decorrenza dal 20 maggio 2014. In specifico, per il contratto a termine, si veda art. 1.

[4] Con definizione preliminare anche in art.1, co.1.

possa anzitutto valere solo nei confronti delle imprese strutturalmente stagionali, ossia quelle con ciclo produttivo ridotto su base annua; per le restanti aziende, con apertura annuale e picchi di lavoro solo stagionali, ci si dovrà rifare all'eventuale regola pattizia, che tuttavia più derivare solo dalla contrattazione di primo livello.

Altra eccezione viene posta a fronte della cd. regola degli *stop and go*, ovvero degli intervalli richiesti, *ex lege*, tra un contratto a termine ed uno successivo[5]. L'art. 5, comma 3, secondo periodo, dispone che tali intervalli temporali non siano necessari nei casi di attività stagionali *ex* DPR n.1525/63 (con rimando esplicito al comma 4 *ter* dell'art. 5), ovvero nelle ipotesi previste dal contratti collettivi, nazionali o aziendali. Il punto è chiaro: ove sia applicabile tale esonero, successivi contratti a termine saranno stipulabili senza necessità di interruzione. Non avendo previsto nulla, in termini agevolativi nell'ambito delle proroghe ammissibili, che restano comunque 5, la norma lascia agli stagionali la facoltà di evitare quest'ultimo istituto con la stipula di contratti ex novo in immediata successione.

Da notare, anche su tale punto, i casi di ammissibilità: certamente per le imprese stagionali *ex* DPR n. 1525, ma anche per quei settori dove la contrattazione collettiva abbia ritenuto di intervenire in merito. Contrattazione che, è bene evidenziarlo, potrà anche essere operata a livello aziendale; ciò lascia spazio quindi ai singoli operatori, quantomeno ai più strutturati, per possibili trattative sindacali.

Una specificità, se vogliamo collegata alla precedente, riguarda l'inapplicabilità della regola, *ex* art.5, comma 4, concernente l'impraticabilità di due assunzioni a termine successive, senza soluzione di continuità, pena la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, *ex tunc*. Tale norma, *rectius* tale sanzione normativa, risulta non applicabile *ex* art. 5, comma 3. In conseguenza valgono, quali basi di operatività, quelle indicate al punto precedente: imprese stagionali ovvero previsioni da contrattazione collettiva nazionale od aziendale.

Una opportunità viene poi concessa nell'ambito delle limitazioni quantitative previste, ex lege, per il tipo contrattuale in esame. Come noto infatti, *ex* art. 1 comma 1, viene previsto che il contratto a termine non possa eccedere, in azienda, "*il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione*". Con la previsione *ex* art. 10, comma 7, lett. b, viene prevista la non applicabilità alle imprese stagionali ex DPR n. 1525/63, di tali limitazioni quantitative. Per le altre realtà produttive, invece, la "*individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato*" viene demandata ai contratti collettivi nazionali. Si ha pertanto: fuori ogni limite per gli stagionali puri; regole contrattuali collettive nazionali, eventuali, per gli altri operatori.

Terminata la lista delle importanti eccezioni relative al contratto stagionale, vediamo, infine, un paio di rilevanti aspetti legali collegati sempre a tale fattispecie.

Anche in questa particolare forma del contratto a termine, viene normativamente previsto un diritto di precedenza. Il lavoratore con contratto a termine di tipo stagionale ha, infatti, un diritto di precedenza rispetto a nuove future assunzioni a termine, operate dal medesimo datore di lavoro, per le stesse attività (art. 5, comma 4 *quinquies*). Come accade per l'ordinario diritto di precedenza, anche in tale caso il diritto deve essere attivato dal lavoratore dipendente, con sua espressa manifestazione di volontà, entro 3 mesi (termine ridotto rispetto all'ordinario di 6 mesi) dalla cessazione del rapporto (*ex* art. 5 comma 4 *sexies*). Viene inoltre previsto un secondo termine di decadenza, che porta comunque all'estinzione di tale diritto entro un anno dalla data anzidetta. Col D.L. n.34/14, a mezzo modifica del citato comma 4 *sexies*, si è specificato che nel contratto di lavoro andrà comunque esplicitata la spettanza di tale diritto.

Da ultimo si noti come, in via agevolativa, i contratti a termine stagionali siano esclusi dal contributo aggiuntivo dell'1,4% previsto, per l'ordinaria forma contrattuale, *ex* art.2, comma 28 e 29, L. n.92/12.

Simbolo recente di quanto finora detto, per lo specifico ambito delle previsioni contrattuali collet-

[5] *Ex* art.5, co.3, D.Lgs. n.368/01, con intervalli previsti, tra i due contratti, di 10 o 20 giorni, rispettivamente per contratti di durata fino a 6 mesi o superiore.

tive, risulta essere l'accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi del 30 marzo 2015. All'art. 66 *bis* viene infatti proposta una particolare disciplina per quelle aziende, non strutturalmente stagionali, che sono comunque coinvolte in specifici territori dalla stagionalità del lavoro. Per tali realtà si è concordato, quindi, che i contratti a termine conclusi per gestire i picchi di lavoro che siano riconducibili a ragioni di stagionalità, siano esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art.10, co.7, lett.b), D.Lgs. n.368/01. Le località, in cui sarà operante tale disposizione, saranno individuate dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il contratto collettivo, con apposito accordo.

La somministrazione e i contratti di appalto

Oltre al contratto a termine, le prestazioni di lavoro connesse con le attività stagionali possono trovare formalizzazione giuridica in altre tipologie contrattuali flessibili, tali da consentire alle imprese di soddisfare le proprie esigenze organizzative.

In primo luogo si richiama la somministrazione di lavoro a tempo determinato, che sostanzialmente risponde alle stesse necessità del contratto a termine, stante anche l'abrogazione delle causali di giustificazione di tali contratti. Rispetto a quest'ultimo, nella disciplina applicabile non vi sono specificità per il lavoro stagionale e, pertanto, si applica la disciplina generale prevista dagli artt.20 e ss. del D.Lgs. n.276/03.

Tratteggiandone i contenuti essenziali, con un occhio di riguardo alle problematiche del lavoro stagionale, si sottolinea che non vi sono limiti legali nella successione di contratti in somministrazione, a cui non si applicano il limite dei 36 mesi[6] e gli stacchi obbligatori tra un contratto e l'altro (art.5, co.3, D.Lgs. n.368/01), come previsto dall'art.22, co.2, D.Lgs. n.276/03. Nessun limite legale espresso anche in materia di proroga, ma il rinvio alla contrattazione collettiva del somministratore, che può prevederne i casi e la durata.

Oltre alla forma ordinaria (nei settori del Turismo, GDO, Logistica, Alimentare, Agricoltura, TLC e Servizi alla persona), ai sensi del CCNL Agenzie di Somministrazione, art.51, (testo 7/04/14) è possibile utilizzare la somministrazione tempo determinato con monte ore garantito (MOG).

In questa formula, i contratti di lavoro devono avere una durata minima di 3 mesi, garantendo al lavoratore una retribuzione minima pari al 25% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo.

L'attività lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore in funzione delle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore: l'orario e/o il giorno della prestazione dovranno essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 24 ore dall'inizio dell'attività stessa. Nel contratto di lavoro deve comunque essere predefinita la fascia oraria di riferimento:

- antimeridiana (6/14),
- postmeridiana (14/22),
- serale notturna (22/6),
- fascia oraria alternativa: massimo 6 ore da specificare nel contratto di assunzione.

Il lavoratore, nell'ambito della fascia prevista contrattualmente, dovrà prestare la propria disponibilità alla chiamata: in caso di rifiuto non vi è obbligo di retribuzione minima. Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia contrattualmente prevista, si configura come assenza.

Qualora venga richiesta una attività lavorativa al di fuori della fascia oraria contrattualmente prevista non vi è obbligo di prestazione da parte del lavoratore.

I costi superiori della somministrazione di lavoro giustificano la scelta di tale contratto ogni qual volta l'impresa non intenda sostenere le fasi della selezione o della gestione amministrativa del

[6] Ai sensi dell'art.5, co.4 *bis*, ai fini del calcolo del limite massimo dei 36 mesi per il contratto a termine, si tiene conto dei periodi di missione, con mansioni equivalenti, in somministrazione a tempo determinato: come chiarito dal Ministero del Lavoro, con l'interpello n.32/12, ha chiarito che "*il periodo massimo costituisce solo "un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non – invece - al ricorso alla somministrazione di lavoro". Ne deriva che, una volta raggiunti i trentasei mesi, il datore di lavoro potrà ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore*".

rapporto, in particolare in piccoli contesti, per sopravvenienze o per brevi periodi all'interno della stagione.
È cronaca recente, anche nel settore turistico/alberghiero, la diffusione di proposte da parte di agenzie di somministrazione di altri stati della UE economicamente estremamente vantaggiose, in base alla dichiarata applicazione della normativa nazionale dell'agenzia stessa. Come chiarito dal Ministero del Lavoro, con la Circolare n.14/15, in virtù delle disposizioni in materia di distacco transnazionale (D.Lgs. n.72/00) e dell'art.23, co.1 del D.Lgs. n.276/03, a tali lavoratori si applicano i profili normativi, in particolare in materia di riposi e orario, e retributivi dei lavoratori alle dipendenze dell'utilizzatore previsti dalla normativa italiana. Nel caso in cui, nel corso di verifiche ispettive, si evidenzino irregolarità a tale principio di parità di trattamento, potrà essere adottata la diffida accertativa *ex* art.12 D.Lgs. n.124/04 nei confronti dell'utilizzatore, al fine della tutela retributiva dei lavoratori somministrati.
Nel caso si ricorra ad agenzie di lavoro comunitarie, è opportuno verificare la regolarità del contratto e della sua gestione mediante la documentazione elencata dal Ministero del Lavoro, sempre con la circolare sopra richiamata:

1. contratto di somministrazione e autorizzazione amministrativa del Paese di stabilimento;
2. documenti di riconoscimento e contratti di lavoro dei dipendenti;
3. modelli A1 lavoratori interessati;
4. prospetti paga già elaborati e tracciatura dell'orario;
5. documenti in materia di salute e sicurezza.

Ancora più attenzione deve essere prestata nel caso in cui l'impresa si affidi a contratti di appalto per l'esternalizzazione di servizi prima gestiti direttamente, come ad esempio le pulizie o altri servizi ausiliari: è opportuno ricordare che l'esternalizzazione di un servizio comporta l'impossibilità di gestione diretta dei lavoratori coinvolti, in quanto, rispetto alla somministrazione, l'appaltatore deve organizzare i mezzi necessari, esercitare il potere direttivo e organizzativo sui lavoratori impiegati e sostenere il rischio di impresa. Il committente, inoltre, si pone nel rischio della solidarietà contributiva e retributiva e, nel caso di appalto con impresa straniera i rapporti di lavoro sono soggetti alle medesime condizioni di lavoro, legislative, regolamentari, amministrative o contrattuali collettive[7], applicabili ai lavoratori dipendenti "analoghi" in base all'ordinamento interno.
Anche la contrattazione collettiva ha rilevato i forti rischi nell'utilizzo dell'appalto: il CCNL Turismo, art.97, prevede infatti una procedura sindacale, con comunicazione a RSA o RSU (in assenza, per le imprese con più di 15 dipendenti, si fa riferimento alle organizzazioni territoriali) e l'obbligo di parità di trattamento, non inferiore a quanto previsto dal CCNL Turismo, per gli appalti di pulizia e di riassetto delle camere.

Il contratto a tempo parziale nelle imprese stagionali

Il contratto a tempo parziale tradizionalmente ha il suo utilizzo nelle attività stagionali per i picchi di attività interni alla stagione stessa, in particolare nei fine settimana mediante la forma verticale o mista. Oltre, ovviamente, a tutte quelle situazioni dove la prestazione lavorativa richiesta ha una durata ridotta su base orizzontale.
Riguardo al primo aspetto, spesso si è posto il problema della durata minima della prestazione prevista da molti contratti collettivi, in molti casi pari a 16 ore settimanali, creando non poche difficoltà alle strategie organizzative delle imprese.
Nel CCNL Terziario Confcommercio, recentemente rinnovato il 30 marzo 2015, l'art.72 prevede la possibilità di concludere contratti di 8 ore settimanali per le giornate di sabato o domenica con studenti, lavoratori *part time* presso altri datori di lavoro e giovani fino a 25 anni di età compiuti.
La finalità, più storica che reale, visto le alternative esistenti come il lavoro intermittente e il lavoro accessorio, è quella di porre un limite alle scelte datoriali che potrebbero rendere eccessivamente precario il lavoratore, partendo dal presupposto che è interesse dei lavoratori, in via generale, essere impiegati a tempo pieno. Tenuto conto che potrebbero presentarsi situazioni in cui il lavoratore

[7] Stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

abbia interesse a prestazioni al di sotto del limite contrattuale, è necessario valutare la legittimità di tali clausole sia sotto la lente nella normativa comunitaria, di cui il D.Lgs. n.61/00 costituisce l'attuazione, sia in funzione della disciplina della derogabilità alla contrattazione collettiva.
Innanzitutto è bene ricordare che la clausola 5.1 della direttiva n.97/81/CE obbliga gli Stati Membri a rimuovere gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che si frappongono alla diffusione del part-time. L'obiettivo coinvolge espressamente le parti sociali, nel processo di eliminazione degli ostacoli alla diffusione del contratto part-time, come afferma puntualmente la clausola 5.1 lett. b. Nel momento in cui tali clausole contrattuali escludono che il *part-time* possa diventare uno strumento di conciliazione delle esigenze personali con la possibilità di impiegarsi, ponendo quindi un ostacolo alla sua diffusione, possono essere considerate illegittime ai sensi della normativa comunitaria.
Inoltre, l'art.2077 c.c. in materia di rapporti tra contrattazione collettiva e contrattazione individuale consente la derogabilità alla disciplina del contratto collettivo in caso di disposizioni di miglior favore per il lavoratore. Tale principio è stato applicato dalla giurisprudenza. La Corte di appello Milano, con la sentenza 19 febbraio 2009, ha stabilito che "*le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono, nel caso di lavoro a tempo parziale, un orario minimo di lavoro, sono inderogabili ai sensi dell'art.2077 c.c., con la conseguenza che eventuali clausole derogative presenti nel contratto di lavoro individuale, che prevedano un orario inferiore, sono legittime solamente ove il datore di lavoro provi che la deroga sia nei fatti migliorativa per il lavoratore, e ove ciò non avvenga questi avrà diritto a percepire le differenze retributive fino a concorrenza dell'orario pieno che non ha potuto lavorare (fattispecie relative al Ccnl per le aziende del settore servizi di pulizia)*".
Nel caso, quindi, del mancato rispetto della soglia minima, pur considerando tale situazione legittima rispetto al quadro normativo comunitario e interno, per esigenze sia del datore di lavoro, ovviamente, sia del lavoratore per particolari situazioni soggettive (come il secondo lavoro, ovvero esigenze di studio o di assistenza familiare), consigliamo la certificazione del contratto, prevista dagli artt.75 e ss. del D.Lgs. n.276/03.
Ad ogni modo, è opportuno evidenziare che, pur in presenza di contratti pienamente legittimi per le ragioni sopra esposte, il datore di lavoro comunque potrebbe essere considerato non adempiente rispetto alla contrattazione collettiva (commi 1175 e 1176 della L. n.296/06), con la perdita del diritto alla percezione delle agevolazioni immediata e lunghi tempi, con un contenzioso che si prospetta complicato, per vedersi riconosciuta la legittimità della deroga alla contrattazione collettiva.

Part time verticale per cicli stagionali

La presenza, per il 2015, dell'esonero triennale ha riproposto all'attualità la possibilità di gestire le attività stagionali non con contratti temporanei, come il contratto a termine e la somministrazione, ma con *part time* verticali a tempo indeterminato. L'utilizzo in tale forma è perfettamente legittimo e non contrasta con la possibilità di beneficiare dell'esonero.
Il problema principale di tale costruzione è rappresentata dall'impossibilità per i lavoratori di ricevere indennità per la disoccupazione, l'odierna NASpI, per i periodi di non lavoro, fermo restando che il contratto rimane in essere e quindi il lavoratore non si trova tecnicamente in una situazione di perdita involontaria dell'occupazione. Già in passato, con i previgenti istituti per la disoccupazione, la questione era stata oggetto di interesse, sfociata con la sentenza della Corte Costituzionale 24 marzo 2006 (si veda anche la circolare Inps n.55/06): il perdurare del rapporto di lavoro nei periodi di sosta assicura al lavoratore impiegato a tempo parziale verticale "*una stabilità ed una sicurezza retributiva, che impediscono di considerare costituzionalmente obbligata una tutela previdenziale della retribuzione nei periodi di pausa della prestazione*" lavorativa.
Sicuramente la situazione determina un contrasto diretto tra istanze del lavoratore e del datore di lavoro, dove reciprocamente il vantaggio di una parte del contratto diventa uno svantaggio dell'altra. Nella non semplice gestione di tale contrasto, si registrano prassi a livello territoriale dove l'esonero non viene riconosciuto dall'Inps nelle attività stagionali con chiusura annuale, mentre viene riconosciuto per le punte di attività stagionali. Sul punto, sarebbe opportuno un chiarimento uniforme e ufficiale da parte dello stesso istituto.

Altre tipologie contrattuali: il lavoro accessorio e il lavoro intermittente

Nel lavoro stagionale, la concentrazione dell'attività determina anche dei forti sbalzi nella sua intensità che possono trovare un approdo giuridico interessante in altre tipologie contrattuali, come il lavoro intermittente e il lavoro accessorio.

È in via di definizione, come è ormai noto, il decreto di riordino delle tipologie contrattuali in attuazione delle Legge Delega n.183/14 (*Jobs Act*).

Se, sostanzialmente, il lavoro intermittente rimane confermato nei suoi tratti essenziali e nelle sue condizioni di legittimità, se non per un ulteriore canale riconosciuto alla contrattazione aziendale nell'individuazione delle ipotesi di utilizzo, il lavoro accessorio vede aumentato a 7.000 euro il limite massimo per soggetto, fermo restando il limite di 2.000 euro per l'impresa. Inoltre, non appena sarà in vigore la nuova disciplina, anche nel caso del lavoro accessorio dovrà essere effettuata la comunicazione della prestazione alla DTL, prima della stessa, in modalità telematiche.

Oltre ai limiti reddituali, non ce ne sono di ulteriori nell'utilizzo del lavoro accessorio: pertanto, nel rispetto del limite dei 2.000 euro, le prestazioni del lavoratore accessorio potrebbero essere intense, fermo restando che 1 ora di lavoro deve essere retribuita con 1 *voucher*, così da coprire con continuità periodi di lavoro di una certa durata. Si consiglia, comunque, il riconoscimento di periodi di riposo compatibili con il D.Lgs. n.66/03, tecnicamente non direttamente applicabile al lavoro accessorio ma potenziale parametro, in caso di sopravvenuto problema di salute con il lavoratore, di misurazione della responsabilità datoriale.

L'apprendistato stagionale e la regolamentazione contrattuale

Il contratto di apprendistato trova una speciale regolamentazione nel caso in cui si riferisca ad attività stagionali: il co.5 dell'art.4 del D.Lgs. n.167/11 prevede infatti la possibilità che la contrattazione collettiva nazionale, stipulata da associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possa prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto, anche a tempo determinato.

Il contratto del Turismo, vero e proprio apripista in materia, prevedeva, già prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.167/11, una forma di apprendistato a cicli stagionali, confermata a maggior ragione dopo la modifica normativa.

La disciplina è contenuta nell'art.64, dove si consente, fatta salva una diversa regolamentazione territoriale, di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Nel caso sia assunto a termine, l'apprendista può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati, fermo restando la necessità di individuare un nuovo percorso formativo non coincidente con il precedente: l'assenza di una pianificazione a cicli originaria, che di fatto renderebbe inutile il diritto di precedenza stante il permanere del vincolo contrattuale, richiede la definizione di un nuovo piano formativo individuale che quanto meno sviluppi e specializzi la qualificazione professionale raggiunta.

Riferimenti normativi

D.Lgs. n.368/01

Istruzioni Inps sulla NASpI

La Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) ha la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e sostituisce le indennità di disoccupazione ASpI e mini-ASpI con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.
Con la circolare n.94/15, della quale si sintetizzano alcuni passaggi di rilievo, l'Inps ha fornito la propria lettura delle disposizioni e istruzioni sul tema.

Destinatari
Destinatari della NASpI sono i lavoratori dipendenti, inclusi gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperativa con un rapporto di lavoro in forma subordinata, nonché il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato. Sono esclusi i dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art.1, co.2, D.Lgs. n.165/01, gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.
I collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, sono invece destinatari della Dis-Coll, sperimentale per il 2015 per gli eventi verificatisi dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015.

Requisiti
La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
1. siano in stato di disoccupazione involontario;
2. possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione (anche quella dovuta ma non versata);
3. possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Sono esclusi, pertanto, i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o di risoluzione consensuale, tranne che nei seguenti casi:
- dimissioni per giusta causa (ad esempio per mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative, *mobbing*, notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda, spostamento del lavoratore da una sede in assenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, comportamento ingiurioso del superiore);
- dimissioni durante il periodo tutelato di maternità (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio);
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito della procedura di conciliazione presso la DTL *ex* art.7, L. n.604/66.

Non è più richiesto alcun requisito di anzianità assicurativa.

Domanda
I lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
Il termine decorre dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.
Alcune particolarità sulla decorrenza del termine sono connesse alle ipotesi di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, maternità, vertenza sindacale o sentenza giudiziaria di un giudizio di merito, indennità di mancato preavviso, cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa, per le quali si rimanda alle istruzioni Inps.

Calcolo e misura 2015

Base di calcolo	Retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni, inclusi gli elementi continuativi e non continuativi e le mensilità aggiuntive (retribuzione imponibile esposta in Uniemens), divisa per il totale delle settimane di contribuzione indipendentemente dalla verifica del minimale e moltiplicata per il coefficiente numerico 4,33.	
Settimane	Ai fini del calcolo sono considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite (in Uniemens settimane di tipo "X" o "2).	
Valore giornaliero	Nelle ipotesi di pagamento dell'indennità relativa a frazione di mese, il valore giornaliero dell'indennità è determinato utilizzando il divisore 30.	
Valore mensile	Retribuzione mensile = o < a € 1.195,00 mensili (per il 2015)	Indennità mensile pari al 75% della retribuzione.
	Retribuzione mensile > a 1.195,00 mensili (per il 2015)	Indennità mensile pari al 75% di € 1.195,00 + il 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e € 1.195,00.
Massimale	L'indennità mensile non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di € 1.300,00.	
Riduzioni	La NASpI si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (91° della prestazione).	
Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo pari all'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti.		

Soci lavoratori e personale artistico

Per i soci lavoratori delle cooperative *ex* d.P.R. n.602/70 e il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, pur permanendo il meccanismo di allineamento progressivo dell'aliquota contributiva contro la disoccupazione che sarà a regime nel 2017, la misura della NASpI è allineata a quella della generalità dei lavoratori.

Durata della prestazione

La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. Non si computano i periodi contributivi che abbiano già dato luogo a erogazione delle prestazioni di disoccupazione, anche nei casi in cui dette prestazioni siano state fruite in unica soluzione in forma anticipata. Operativamente:

- ai fini del calcolo della durata della prestazione sono presi in considerazione solo i periodi di contribuzione presenti nel quadriennio di osservazione;
- ai fini del non computo dei periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione sono esclusi i periodi di contribuzione precedenti la prestazione della quale hanno costituito base di calcolo;
- i periodi di contribuzione relativi al rapporto di lavoro successivi all'ultima prestazione di disoccupazione sono sempre utili ai fini della determinazione della durata di una nuova NASpI poiché non hanno già dato luogo a erogazione di prestazioni di disoccupazione.

Il susseguirsi di discipline differenti sulla disoccupazione ha reso necessario individuare una serie di criteri, per i quali si rimanda alla circolare in oggetto, per quantificare i periodi di contribuzione che hanno dato luogo a erogazione di prestazione di disoccupazione anche quando la durata di questa non fosse rapportata alla contribuzione preesistente.

Ai fini della durata delle NASpI successive alla prima, le indennità già percepite determinano il non computo di un numero di settimane di contribuzione doppio rispetto alla durata della prestazione percepita.

Dal 1° gennaio 2017 la durata della prestazione sarà limitata a un massimo di 78 settimane.

Decorrenza

La NASpI spetta, in genere, a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda sia presentata entro l'ottavo giorno, oppure dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda presentata successivamente all'ottavo giorno. Criteri particolari valgono però in caso di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o mancato preavviso, licenziamento per giusta causa, contenzioso.
Occorre anche tener presenti gli effetti sospensivi sulla prestazione degli eventi di malattia e maternità che possano insorgere a prestazione NASpI già in corso.

Condizioni per l'erogazione

L'erogazione della NASpI è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.
Con decreto legislativo dovranno essere introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo, mentre con decreto del Ministro del Lavoro saranno determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della disposizione in ordine alla condizionalità, nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva.
I Centri per l'Impiego comunicano all'Inps le cause di decadenza dalla NASpI connesse alle attività di loro competenza. I lavoratori potranno rilasciare direttamente all'Inps la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) al momento della presentazione della domanda di NASpI, qualora non abbiano già rilasciato tale dichiarazione tramite PEC o presentandosi personalmente presso il Centro per l'Impiego.

Incentivo all'autoimprenditorialità

Il lavoratore avente diritto alla NASpI può richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli sia stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio. L'incentivo non è riconosciuto in caso di instaurazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto.
Il lavoratore interessato deve presentare all'Inps, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività o, se l'attività sia iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASpI, entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione NASpI.
L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI non dà diritto alla contribuzione figurativa né all'Assegno per il nucleo familiare.

Nuova attività lavorativa in corso di prestazione

Situazione	Conseguenze	Condizioni e obblighi
Nuovo lavoro subordinato superiore a 6 mesi con reddito annuale superiore a quello minimo escluso da imposizione.	Contratto superiore a 6 mesi: decadenza dalla NASpI.	
	Contratto fino a 6 mesi: sospensione della NASpI e successiva sua erogazione per il periodo residuo.	
Nuovo contratto di lavoro subordinato con reddito annuale inferiore a quello minimo escluso da imposizione.	NASpI ridotta dell'80% del reddito previsto, rapportato al periodo tra l'inizio del contratto e il termine il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.	Comunicare all'Inps, entro un mese dall'inizio dell'attività, il reddito annuo previsto.

	In caso di mancata comunicazione del reddito, se il rapporto di lavoro sia di durata pari o inferiore a 6 mesi si applica la sospensione, se di durata superiore a 6 mesi o a tempo indeterminato si applica la decadenza.	Il datore di lavoro, o l'utilizzatore in caso di somministrazione, devono essere diversi da quelli all'atto della cessazione del rapporto e non devono presentare rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.
Cessazione di uno di due o più rapporti subordinati a tempo parziale con diritto alla NASpI e reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione.	NASpI, ridotta dell'80% del reddito previsto, rapportato al periodo tra l'inizio del contratto e il termine del godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.	Comunicazione all'Inps, entro un mese dalla domanda di prestazione, del reddito annuo previsto derivante dal o dai rapporti rimasti in essere.
Svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, di impresa individuale o parasubordinata, con reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione.	NASpI ridotta dell'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.	Informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività, o entro un mese dalla domanda di NASpI se l'attività era preesistente, dichiarando il reddito annuo che si prevede di trarre da tale attività.
		Se esonerati dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, presentare all'Inps un'autodichiarazione sul reddito ricavato dall'attività lavorativa entro il 31 marzo dell'anno successivo, pena la restituzione della NASpI percepita dall'inizio dell'attività lavorativa.
Attività lavorative autonome, parasubordinate, subordinate, occasionali in concomitanza con percezione della NASpI, qualora quest'ultima coinvolga più anni solari.		Entro il 31 gennaio di ogni nuovo anno successivo al primo, occorre comunicare il reddito presunto tramite modello NASpI Com, pena la sospensione della prestazione fino all'acquisizione della comunicazione.
Svolgimento, durante la percezione della NASpI, di diverse attività lavorative (autonome, parasubordinate, subordinate, occasionali) che non superino in ciascuno dei predetti settori i rispettivi limiti di reddito per il mantenimento dello stato di disoccupazione.	Spetta la NASpI ridotta dell'80% del reddito complessivo, purché lo stesso non sia superiore a quello massimo consentito per il mantenimento dello stato di disoccupazione (€ 8.000,00).	

Decadenza dalla prestazione

Il beneficiario decade dalla fruizione della NASpI, con effetto dal verificarsi dell'evento interruttivo e con eventuale restituzione di quanto percepito ma non spettante, nei seguenti casi:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività lavorativa subordinata o autonoma senza provvedere alle comunicazioni previste;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpI;
- violazione delle regole di condizionalità (art.7, D.Lgs. n.22/15; art.4, co.41 e 42, L. n.92/12).

Eventi *ante* 1° maggio 2015
Agli eventi di disoccupazione intervenuti fino al 30 aprile 2015, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda di prestazione di disoccupazione, si applicano, fino alla scadenza naturale ovvero alla decadenza dalla prestazione, le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ASpI.

Prestazioni accessorie
Per i periodi di fruizione della NASpI sono riconosciuti d'ufficio i contributi figurativi entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso (per il 2015 € 1.820,00).
Il periodo di contribuzione figurativa per NASpI è computato per l'anzianità contributiva ai fini pensionistici.
Resta confermato il diritto all'assegno per il nucleo familiare per l'indennità in argomento.

Regime fiscale
L'indennità di disoccupazione NASpI costituisce reddito della stessa categoria di quello perduto o sostituito, pertanto l'Inps, in qualità di sostituto di imposta, sulle somme erogate a titolo di NASpI:
- applica le ritenute Irpef;
- riconosce, se richieste, le eventuali detrazioni fiscali per reddito e per carichi di famiglia;
- effettua il conguaglio fiscale di fine anno;
- rilascia la Certificazione Unica.

Ricorsi
Il ricorso avverso i provvedimenti adottati in materia di NASpI va presentato al Comitato Provinciale della struttura che ha emesso il provvedimento entro 90 giorni dal ricevimento del provvedimento amministrativo:
- online (tramite codice PIN rilasciato dall'istituto), utilizzando la procedura disponibile tra i "*Servizi Online*" del sito www.inps.it, seguendo il percorso: servizi online – per tipologia di utente – cittadino – ricorsi online;
- tramite i patronati e gli intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

La vertenza giudiziaria avverso il provvedimento di concessione o diniego della prestazione va proposta a pena di decadenza entro un anno.

Rinvio
Alla NASpI si applicano, per quanto non disciplinato espressamente dallo stesso decreto e in quanto compatibili, le norme già operanti in materia di indennità di disoccupazione ASpI, anche in merito al finanziamento.

L'interpello n.13 del Ministero del Lavoro
Il Ministero del Lavoro, con interpello del 24 aprile 2015, n.13, è a sua volta intervenuto in riferimento al diritto alla percezione dell'indennità NASpI per quei lavoratori licenziati disciplinarmente ovvero nei casi di accettazione da parte del lavoratore licenziato dell'offerta economica propostagli dal datore nella c.d. conciliazione agevolata *ex* art.6, D.Lgs. n.23/15. Ai sensi dell'art.3, D.Lgs. n.22/15, la NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiamo perduto involontariamente la propria occupazione, oltre ai casi di dimissioni per giusta causa e in tutti i casi in cui, in esito alla procedura di conciliazione di cui all'art.7, L. n.604/66 – introdotta dall'art.1, co.40, L. n.92/12 – le parti addivengano a una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
Riguardo al primo aspetto, il Ministero conferma che le ipotesi di licenziamento disciplinare, anche quelle per giusta causa, rientrano nella fattispecie della c.d. disoccupazione involontaria, con conseguente riconoscimento della NASpI. Anche se legittimato da un grave inadempimento del lavoratore, il licenziamento per giusta causa rimane sempre un atto volontario del datore di lavoro.

Anche in relazione alla nuova procedura della c.d. offerta di conciliazione agevolata, introdotta dall'art.6, D.Lgs. n.23/15, a seguito del licenziamento del dipendente soggetto alle tutele crescenti, il Ministero del Lavoro ritiene che la NASpI spetti al lavoratore che accetti tale l'offerta, in quanto non muta il titolo originario della risoluzione del rapporto di lavoro, il licenziamento, ma riguarda esclusivamente la rinuncia all'impugnativa dello stesso.

Riferimenti normativi
INPS, Circolare n.94/15

CCNL commercio: il nuovo contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Il 30 marzo 2015 è stato raggiunto l'accordo di rinnovo del CCNL terziario, distribuzione e servizi, con decorrenza 1° aprile 2015, tra CONFCOMMERCIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL. La modifica più significativa contenuta nell'art.69 bis favorisce l'ingresso sul mercato del lavoro di una serie di soggetti che, a vario titolo e per alterne vicende, ne sono rimasti ai margini, mediante una variante del contratto a tempo determinato.

Lo scopo del nuovo contratto a termine di sostegno all'occupazione è quello di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, tramite la stipula di tale tipologia di contratto a tempo determinato, ammessa solo una volta con lo stesso soggetto.
Il CCNL viene ridisegnato anche nella parte inerente i contratti termine nelle località turistiche. Per queste tipologie di aziende caratterizzate dalla gestione di picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno pur non esercitando attività stagionali, viene prevista una esenzione dai limiti quantitativi ordinari per i contratti a tempo determinato. È stato pertanto previsto un apposito rinvio ad accordi di secondo livello, per definire quali sono in concreto le località a prevalente vocazione turistica.

Le caratteristiche del contratto di sostegno all'occupazione

Si tratta di una forma sperimentale di contratto a tempo determinato che non soggiace ai limiti dettati dalle disposizioni di rinnovo del CCNL commercio, ovvero, nello specifico, è sottratto dai limiti quantitativi percentuali previsti *ex* art.63 (20% del personale a tempo indeterminato) e *ex* art.66 (28%, quale sommatoria tra contratti a termine e contratti di somministrazione).
L'andamento di questa tipologia di contratto a tempo determinato verrà monitorato e diventerà definitivo solo in occasione del prossimo rinnovo del CCNL.
I destinatari del contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione sono le seguenti categorie di lavoratori:

- soggetti che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi
- soggetti che, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione fiscale (€ 4.800,00);
- soggetti che, titolari di un rapporto di apprendistato, non sono stati confermati in servizio al termine del periodo formativo;
- soggetti che hanno esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito, e che quindi non hanno più diritto agli ammortizzatori sociali (NASPI, ASDI o DIS-COLL).

È previsto che il contratto abbia una durata di 12 mesi, e che sia applicabile a tutte le mansioni.
È evidente l'assonanza con il vecchio contratto di inserimento, non solo per le categorie di lavoratori cui si rivolge, ma anche per la contestuale presenza dell'aspetto formativo, che va evidenziato nel Libro Unico del Lavoro: sono, infatti, previste 16 ore di formazione, con attenzione alla prevenzione antinfortunistica, che potranno essere svolte, oltre che singolarmente, anche con la partecipazione a progetti aziendali o in affiancamento.
L'inquadramento e la retribuzione prevista dal rinnovo nel caso di contratto di sostegno all'occupazione è inferiore rispetto al normale. Tale tipologia di contratto a tempo determinato si caratterizza anche per benefici normativi ed economici, in quanto il livello di inquadramento può essere inferiore di due rispetto a quello finale nei primi 6 mesi e di uno nel successivo periodo.
Per assunzioni di lavoratori nel 6° livello, il sotto-inquadramento al 7° livello potrà esserci solo per i primi 6 mesi.

Inoltre, in caso di trasformazione a tempo indeterminato, il trattamento economico sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi.
Fanno eccezione alla regola i lavoratori a tempo determinato assunti per una qualifica compresa nel sesto livello in quanto, in caso di trasformazione, nei 24 mesi successivi la retribuzione non può essere abbassata.
Relativamente agli aspetti contributivi, la contribuzione ASpI è maggiorata dell'1,40%, mentre la contribuzione a carico del datore di lavoro per il fondo di previdenza complementare FONTE è pari per tutta la durata del contratti all'1,05%, nonché nel caso di trasformazione a tempo indeterminato per i primi 24 mesi.

Riferimenti normativi
Accordo di rinnovo 30 marzo 2015

Indennità di disoccupazione per collaboratori

Con la recente Circolare n.83/15, l'Istituto previdenziale fornisce istruzioni sulla nuova indennità di disoccupazione prevista per i collaboratori coordinati e continuativi che abbiano perso il proprio lavoro. Detta indennità, rinominata in sigla Dis-Coll, è stata introdotta dal D.Lgs. n.22/15 (parte del c.d. Jobs Act) quale forma di ammortizzatore per la vasta platea dei collaboratori, con esclusione di amministratori e sindaci, iscritti in via esclusiva alla gestione separata Inps, per gli eventi di disoccupazione avvenuti nel corso del 2015.

I requisiti soggettivi per ottenere detta indennità sono i seguenti:

- stato di disoccupazione al momento della domanda;
- contribuzione accreditata, per almeno 3 mesi, nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro fino alla data del citato evento;
- contribuzione accreditata, per almeno un mese, nell'anno solare in cui si verifica la cessazione del lavoro, oppure, quale alternativa, un rapporto di collaborazione di durata almeno pari ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto ad un mese di contribuzione (almeno pari a € 647,83).

Per la misura della prestazione si terrà conto del reddito medio mensile ottenuto dal collaboratore nell'anno in cui ha cessato il lavoro e nel precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile risulti pari o inferiore a € 1.195,00, l'indennità sarà pari al 75% del reddito medio mensile calcolato. Ove quest'ultimo superi l'importo anzidetto, l'indennità sarà pari al 75% di € 1.195,00, più il 25% della differenza tra reddito medio mensile e l'appena citato importo.

La Dis-Coll, corrisposta mensilmente, avrà una durata pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nella gestione separata Inps nel periodo che va dall'1 gennaio, dell'anno solare precedente la cessazione del lavoro, fino alla data di cessazione stessa.

La domanda relativa alla Dis-Coll dovrà essere presentata all'Inps, solo con canale telematico, entro il termine di decadenza di 68 giorni e spetterà dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del lavoro, se essa verrà presentata entro 8 giorni dalla cessazione stessa. Se la domanda verrà presentata successivamente, l'indennità spetterà dal giorno successivo alla domanda. In effetti, come specifica l'Inps, solo dall'11 maggio scorso è possibile inviare in via telematica la sopraindicata domanda, essendo solo da quella data in funzione i relativi canali. Data tale situazione l'Istituto dispone che i 68 giorni entro cui effettuare la domanda, per eventi avvenuti a far data dal 1° gennaio 2015, decorrano dalla data del 27 aprile 2015 (momento di invio delle istruzioni amministrative).

La sussistenza dell'indennità è condizionata dal permanere dello stato di disoccupazione dell'ex collaboratore, nonché dal rilascio, da parte di quest'ultimo, della dichiarazione di immediata disponibilità ad una nuova occupazione.

Ove il ricevente la Dis-Coll trovi un'occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata inferiore o pari a 5 giorni, l'indennità viene sospesa; ove, invece, il contratto avesse una durata superiore ai 5 giorni, il soggetto decade dal diritto a ricevere la Dis-Coll. Attenzione anche al caso in cui il soggetto inizi un'attività di tipo autonomo; se il reddito annuo previsto da tale attività risulti inferiore a quello utile ai fini del mantenimento dello stato di disoccupazione, sarà necessario comunicare all'Inps l'inizio dell'attività stessa ed il valore reddituale. La Dis-Coll subirà naturalmente una riduzione. Una simile indicazione vale anche nel caso il soggetto svolga un'attività occasionale di tipo accessorio.

Le cause di decadenza, dal diritto alla Dis-Coll, sono le seguenti:

- perdita dello stato di disoccupazione;

- non regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti;
- nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni;
- inizio di una attività lavorativa autonoma, di impresa individuale, o di un'attività parasubordinata senza che il lavoratore comunichi all'Inps entro trenta giorni dall'inizio dell'attività o, se questa era preesistente, dalla data di presentazione della domanda di Dis-Coll, il reddito che presume di trarre dalla predetta attività;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità Dis-Coll.

La Dis-Coll è assimilata, dal punto di vista fiscale, ai redditi che essa va a sostituire ed è soggetta, quindi, all'ordinaria tassazione. L'Inps opererà, di conseguenza, quale sostituto d'imposta, rilasciando, l'anno successivo, la relativa certificazione unica.

Riferimenti normativi
Inps, circolare n.83/15

Bonus bebè: adempimenti ed erogazione

L'Inps, con circolare 8 maggio 2015, n.93 ha illustrato la disciplina dell'erogazione del bonus bebè previsto dalla L. n.190/14 e consistente nella corresponsione di un assegno annuo di importo pari a 960 euro, da corrispondere mensilmente fino al terzo anno di vita del bambino, oppure fino al terzo anno dall'ingresso in famiglia del figlio adottato.

Ambito di applicazione e requisiti soggettivi del richiedente

- L'assegno è riconosciuto, a beneficio dei nuclei familiari, per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 fino ai tre anni di vita del bambino oppure fino ai tre anni dall'ingresso del figlio adottivo nel nucleo familiare a seguito dell'adozione;
- il beneficio spetta a condizione che il nucleo familiare del genitore richiedente, al momento di presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, sia in possesso di un Isee in corso di validità non superiore a € 25.000,00;
- a tal fine il valore dell'Isee è calcolato in riferimento al nucleo familiare del genitore richiedente ai sensi del D.P.C.M. n.159/13 "*Regolamento concernente la revisione delle modalità di determinazione ed i campi di applicazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)*".

La domanda di assegno può essere presentata dal genitore, anche affidatario, che sia in possesso dei seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana, oppure di uno Stato dell'Unione Europea oppure, in caso di cittadino di Stato extracomunitario, permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
- residenza in Italia;
- convivenza con il figlio: il figlio ed il genitore richiedente, devono essere coabitanti ed avere dimora abituale nello stesso comune;
- Isee del nucleo familiare di appartenenza del richiedente, oppure del minore nei casi in cui lo stesso faccia nucleo a sé, non superiore ai 25.000 euro all'anno.

Misura e decorrenza dell'assegno

La misura dell'assegno dipende dal valore dell'Isee calcolato con riferimento al nucleo, in particolare, l'importo annuo dell'assegno è pari a:

- € 960,00 (€ 80,00 al mese per 12 mesi), nel caso in cui il valore dell'Isee non sia superiore a € 25.000,00 annui;
- € 1.920,00 (€ 160,00 al mese per 12 mesi), nel caso in cui il valore dell'Isee non sia superiore a € 7.000,00 annui.

L'assegno è erogato per massimo 36 mensilità che si computano a partire dal mese di nascita/ ingresso in famiglia.

Termini e modalità di presentazione della domanda

Il genitore avente i requisiti di legge deve presentare la domanda di assegno all'Inps, una sola volta, per ciascun figlio nato o adottato o in affido preadottivo nel triennio 2015-2017 entro 90 giorni dall'evento (nascita, adozione etc.).

In ogni caso, qualora la domanda sia presentata oltre i predetti termini di 90 giorni, l'assegno decorrerà dal mese di presentazione della domanda.

In via transitoria, considerato che il beneficio è in vigore dal 1° gennaio 2015, per nascite/adozioni/ affidamenti preadottivi avvenuti tra il 1° gennaio 2015 e la data di entrata in vigore del D.P.C.M. (27 aprile 2015), i termini di 90 giorni per la presentazione della domanda decorrono da tale data. Pertanto, per gli eventi predetti (nascite/adozioni/ affidamenti preadottivi avvenuti tra il 1° gennaio 2015 ed il 27 aprile 2015) il termine di 90 giorni, utile per presentare tempestivamente la domanda

di assegno, coincide con il 27 luglio 2015. Resta fermo che, per tali eventi, le domande di assegno possono essere presentate tardivamente, ossia oltre il 27 luglio 2015; in tale caso l'assegno spetta a decorrere dalla data di presentazione della domanda.
La domanda per il riconoscimento dell'assegno deve essere presentata all'Inps esclusivamente in via telematica mediante una delle seguenti modalità:

- Web: servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - Servizi *on line*);
- Contact center integrato: numero verde 803.164 (numero gratuito da rete fissa) o numero 06 164.164 (numero da rete mobile con tariffazione a carico dell'utenza chiamante);
- Patronati: attraverso i servizi offerti dagli stessi.

Pagamento dell'assegno

L'Inps corrisponde il beneficio per singole rate mensili, pari a € 80,00 o € 160,00, a seconda del valore dell'Isee, secondo le modalità indicate dal richiedente nella domanda.
Il pagamento mensile dell'assegno è effettuato dall'Istituto direttamente al richiedente.

Cause di decadenza

L'Istituto interrompe l'erogazione dell'assegno a partire dal mese successivo all'effettiva conoscenza di uno dei seguenti eventi che determinano decadenza:

- decesso del figlio;
- revoca dell'adozione;
- decadenza dall'esercizio della responsabilità genitoriale;
- affidamento esclusivo del minore al genitore che non ha presentato la domanda;
- affidamento del minore a terzi.

Aspetti fiscali

Il *bonus bebè* non concorre alla formazione del reddito complessivo di cui all'art.8, Tuir, di cui al d.P.R. n.917/86.

Riferimenti normativi

Inps, circolare 8 maggio 2015, n.93

TFR: coefficiente di aprile 2015

Secondo quanto comunicato dall'Istat, l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati ad aprile 2015 è risultato pari a 107,1: ad aprile 2015 la percentuale utile per la rivalutazione del TFR maturato al 31 dicembre 2014 è risultata pari a 0,570093.

Decorrenza	Periodo	Indice ISTAT	Aumento rispetto al 2014	Tasso mensile	75% Differenza 2014	Rivalutazione
Gennaio 2015	15 gennaio – 14 febbraio	106,5	0	0,125	0	0,125000
Febbraio 2015	15 febbraio – 14 marzo	106,8	0	0,250	0	0,250000
Marzo 2015	15 marzo – 14 aprile	107,0	0	0,375	0	0,375000
Aprile 2015	15 aprile – 14 maggio	107,1	0,093458	0,500	0,070093	0,570093

Equo canone di aprile 2015

L'inflazione del mese di aprile 2015 è stata pari a - 0,3%. Ai fini dell'equo canone, pertanto, la variazione è pari a - 0,225% (menozerovirgoladuecentoventicinque).

Sul sito internet dell'ISTAT è stato pubblicato che:

- la variazione percentuale dell'indice del mese di aprile 2015 rispetto a aprile 2014 è risultata pari a - 0,3% (menozerovirgolatre). Variazione utile per le abitazioni e per i locali diversi dalle abitazioni con contratti ai sensi della Legge n.118/85: il 75% risulta pari a -0,225%;
- la variazione percentuale dell'indice del mese di aprile 2015 rispetto a aprile 2013 risulta pari a 0,2% (zerovirgoladue). Le variazioni percentuali annuali e biennali sono state prelevate dal sito Internet dell'ISTAT.

In vigore la nuova classificazione dei rifiuti

*Con l'entrata in vigore del Regolamento n.1357/14, che sostituisce l'allegato III della direttiva quadro sui rifiuti (2008/98/CE), e la Decisione della Commissione europea 2014/955/Ue, che innova la precedente Decisione 2000/532/Ce, a decorrere dal 1 giugno 2015 sono applicabili i nuovi criteri di classificazione dei rifiuti che prevedono l'introduzione dei codici di pericolo Hp in luogo dei vecchi codici H. Dalla stessa data sono introdotti e variati alcuni codici Cer (ad esempio 010310, 010307, 070217, eccetera). Le aziende che non si adeguano alla nuova classificazione dei rifiuti sono potenzialmente soggette a sanzioni che operano sia sul piano penale che su quello amministrativo. In particolare, è previsto l'arresto fino a un massimo di due anni e l'applicazione di una sanzione pecuniaria che va da 150 a 250 quote, le quali hanno un valore che va da 258 a 1.549 euro; pertanto, la sanzione minima è di euro 38.700 (=150*158). Infine si ricorda che, in base alle linee di evoluzione del tracciamento telematico dei rifiuti emerse dal veritice istituzionale dello scorso 15 aprile nel quale erano presenti Miniambiente e Consip, dal prossimo anno in un'ottica di semplificazione saranno aboliti gli attuali strumenti di identificazione utente e tracciamento trasporto dei rifiuti (token usb e black box) e entreranno in vigore, rispettivamente, i certificati virtuali e i tachigrafi digitali; ciò in conseguenza al cambio del gestore del sistema.*

In gazzetta i nuovi ecoreati

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge n.68/15, dal 29 maggio scorso, sono introdotti nel codice penale cinque nuovi delitti contro l'ambiente: inquinamento ambientale, disastro ambientale, traffico e abbandono di materiale radioattivo, impedimento di controllo e omessa bonifica. La novella normativa si è resa necessaria a seguito della condanna della Corte di Giustizia (C-333/13 e C-196/13) nei confronti dell'Italia al pagamento di pesanti sanzioni.

L'inquinamento ambientale è punito con la reclusione da due a sei anni e con sanzioni che vanno da un minimo di 10.000 euro a un massimo di 100.000 euro. Si perfeziona con il verificarsi di un danno ambientale e una condotta abusiva. Quest'ultima rappresenta una condizione presente anche nel reato di disastro ambientale il quale può portare fino a 15 anni di reclusione e si manifesta quando l'equilibrio dell'ecosistema viene alterato senza più possibilità di ripristino e il danno rechi un rischio incolumità per un numero rilevante di persone. Il traffico e l'abbandono di materiale radioattivo è punito con la reclusione da due a sei anni, al netto di eventuali aggravanti. L'utilizzo dell'istituto del ravvedimento operoso determina lo sconto della pena dalla metà a due terzi; l'obiettivo è quello di ottenere la collaborazione di chi ha commesso il reato per evitare conseguenze più pesanti sull'ambiente. Previsto altresì l'allungamento del periodo di prescrizione in maniera proporzionale alla gravità del reato commesso.

Il nuovo bilancio delle microimprese

Con il recepimento delle Direttiva Ue 34/13 potrebbe essere introdotto un bilancio super semplificato per le micro imprese. La novità interessa i prossimi bilanci ma va preparata con un certo anticipo; il documento di riferimento è il Documento di consultazione pubblica reso disponibile dal Ministero dell'economia e delle finanze in data 13 aprile 2015 nel quale è contenuta la proposta di modifica e di integrazione del codice civile.

La proposta considera micro imprese le società non quotate che nel primo esercizio, o successivamente, per due esercizi consecutivi, non abbiano superato due dei seguenti tre limiti:

1. totale dell'attivo dello stato patrimoniale: 175.000 euro;
2. ricavi delle vendite e delle prestazioni: 350.000 euro;
3. dipendenti occupati in media nell'esercizio: 5 unità.

Quando per il secondo esercizio consecutivo la società supera due di questi tre limiti deve redigere il bilancio in forma abbreviata (art.2435-*bis* c.c.) oppure in forma ordinaria a seconda dei casi.
La disciplina del nuovo bilancio per le micro imprese dovrebbe essere contenuta nell'art.2435-*ter* c.c. secondo cui gli schemi di bilancio dovrebbero essere quelli previsti per il bilancio in forma abbreviata senza ulteriori semplificazioni. La proposta prevede che le micro imprese siano esonerate dalla redazione dei seguenti documenti:

- rendiconto finanziario;
- nota integrativa, quando in calce allo stato patrimoniale risultino le informazioni previste dall'art.2427 c.c. in tema di impegni e garanzie potenziali (n.9) e di compensi ad amministratori e sindaci (n.16);
- relazione sulla gestione, quando in calce allo stato patrimoniale risultino le informazioni previste dall'art.2428 c.c., punti 3 e 4, relative al numero ed al valore nominale delle azioni proprie e delle azioni o quote di società controllanti ed alla loro movimentazione nell'esercizio.

La proposta considera esplicitamente non applicabili alle micro imprese le seguenti disposizioni di legge:

- art.2423, comma 6, c.c.: "*il bilancio deve essere redatto in unità di euro, senza cifre decimali, ad eccezione della nota integrativa che può essere redatta in migliaia di euro*";
- art.2426, comma 1, num.11-bis, c.c. relative agli strumenti finanziari derivati.

Il falso in bilancio è reato

Con la pubblicazione sulla G.U. n. 124 del 30 maggio 2015 della Legge 27 maggio 2015, n. 69, contenente «*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*», dal prossimo 14 giugno entrerà in vigore la nuova disciplina del reato di falso in bilancio. In particolare, l'articolo 9 della predetta legge n.69 va a modificare l'articolo 2621 del codice civile con l'effetto che il falso in bilancio, con cui spesso vengono costituiti fondi neri, torna ad essere un reato, annoverabile tra i reati di pericolo; pertanto, l'accusa non dovrà provare che l'autore del delitto ha alterato il mercato o prodotto un danno alla società.
Chi falsifica il bilancio di società quotate in borsa, rischia da 3 a 8 anni di reclusione.
Per le altre società, nel caso in cui consapevolmente si espongano fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero o li si omettano, la reclusione va da 1 a 5 anni. Restano escluso quindi l'utilizzo delle intercettazioni, previste per i reati con condanne sopra i 5 anni.
Per le piccole società che da codice civile non possono fallire è prevista la procedibilità a querela di parte. I fatti di lieve entità sono puniti con il carcere da 6 mesi ai 3 anni.
Il nuovo art. 2621-*ter* codice civile prevede una ipotesi di non punibilità per particolare tenuità del falso in bilancio per le società non quotate. In pratica, la punibilità è esclusa quando, per le modalità della condotta e per l'esiguità del danno o del pericolo, l'offesa risulta di particolare tenuità e il comportamento delittuoso non è abituale. La punibilità è altresì esclusa quando la legge prevede la particolare tenuità del danno o del pericolo come circostanza attenuante.
La tenuità del fatto non trova mai applicazione con riferimento alle società quotate.

L'Agenzia chiarisce il calcolo Ace

L'Agenzia delle Entrate con la Circolare n.21/E del 3 giugno 2015 ha offerto alcuni importanti chiarimenti in merito alle modifiche apportate dal decreto crescita e competitività (D.L. n.91/2014) all'agevolazione cd. Ace. La Circolare fornisce spiegazioni circa le modalità di fruizione del credito d'imposta Irap derivante dalla trasformazione delle eccedenze di Ace e di calcolo dell'Ace maggiorata per le imprese quotate. Inoltre, nella seconda parte, vengono date alcune indicazioni in relazione alla peculiare disciplina antielusiva dell'agevolazione in questione regolata dall'art.10 del D.M. 14 marzo 2012.

Rinviando a quanto descritto nella Circolare per quanto riguarda il calcolo del beneficio in misura maggiorata per le società quotate, in merito alla conversione dell'Ace in credito d'imposta Irap, occorre in primo luogo ricordare che, secondo la disciplina originaria, la quota di rendimento nozionale che supera il reddito complessivo netto dichiarato poteva solo essere riportata nei periodi d'imposta successivi, senza alcun limite quantitativo e temporale.
In tale contesto normativo, il D.L. n.91/2014 ha introdotto la facoltà di convertire, a fronte della rinuncia al riporto in avanti, anche solo in parte, le eccedenze Ace maturate dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2014 e non utilizzate nell'anno in un credito d'imposta fruibile per il versamento dell'Irap, da utilizzare in compensazione in quote costanti per cinque periodi d'imposta. La scelta può essere esercitata, sia dai soggetti Ires, sia dai soggetti Irpef.
Tale credito d'imposta si calcola in modo differente a seconda che si tratti di soggetti Ires, per i quali il credito Irap si ottiene moltiplicando l'eccedenza Ires che si intende trasformare per 27,5 per cento, o di soggetti Irpef, che applicano le aliquote corrispondenti agli scaglioni di reddito, previste dall'articolo 11 del Tuir, alla quota di eccedenza di rendimento nozionale che si è scelto di trasformare in credito d'imposta Irap.
Si deve però tener presente che il processo è irreversibile nel senso che una volta trasformata l'eccedenza Ace in credito Irap non è più possibile ripristinare quanto già convertito.
Pertanto, un contribuente che nel periodo d'imposta 2014 (in ipotesi di periodo d'imposta coincidente con l'anno solare) presenti un rendimento nozionale maturato nell'anno superiore al reddito complessivo netto potrà optare - anche in misura parziale - per il riporto dell'eccedenza nei periodi di imposta successivi - senza alcuna limitazione temporale; in alternativa, egli potrà scegliere di trasformare l'eccedenza stessa in un credito d'imposta Irap senza però la possibilità di riconvertire in eccedenza Ires la parte trasformata in credito d'imposta Irap e non utilizzata.
Con riferimento, poi, alle modalità di utilizzo del credito d'imposta Irap, la circolare è chiara nel precisare che lo stesso è utilizzabile, per ciascuno dei cinque periodi d'imposta, nel limite di un quinto della quota di eccedenza Ace trasformata e solo tramite compensazione interna; in particolare, ai fini della compensazione, non opera:

- né il limite generale di compensabilità pari a 700.000 euro annui;
- né il limite che vieta la compensazione dei crediti relativi alle imposte erariali, in presenza di debiti iscritti a ruolo, per imposte erariali ed accessori, di ammontare superiore a 1.500 euro;
- né l'obbligo dell'apposizione del visto di conformità previsto dall'articolo 1, comma 574, della legge 27 dicembre 2013, n. 147;
- né il limite di euro 250.000 previsto per i crediti agevolativi da indicare nel quadro RU del modello Unico.

La prima quota annuale di credito d'imposta Irap può essere fruita, nel limite di un quinto dell'importo maturato, relativamente ai versamenti dovuti a partire dal 1 gennaio 2015. Nel documento di prassi è riportato il seguente esempio: "le eccedenze Ace del 2014 trasformate in credito d'imposta Irap dovranno essere riportate in Unico 2015 e la quota annuale (1/5) potrà essere utilizzata a

partire dal 2015 per compensare i versamenti Irap a saldo ed in acconto".
Le nuove disposizioni sono applicabili anche in vigenza di consolidato fiscale; in questa circostanza, la quota di eccedenza Ace che residua dopo aver operato l'attribuzione alla fiscal unit, potrà essere, anche parzialmente:

- riportata nei periodi di imposta successivi ai fini della determinazione del reddito imponibile del singolo soggetto;
- trasformata in credito di imposta Irap secondo le modalità sopra descritte.

In merito alla disciplina antielusiva dell'Ace, la circolare ne chiarisce l'ambito di applicazione raggruppando le operazioni "pericolose" in due macro gruppi:

- le operazioni poste in essere da soggetti che appartengono al medesimo gruppo e che comportano una penalizzazione sul soggetto attivo che le pone in essere (conferimenti infragruppo, acquisizione di partecipazioni o di aziende di società del gruppo e incremento di crediti di finanziamento infragruppo);
- conferimenti in denaro provenienti da soggetti esteri che comportano, invece, una penalizzazione in capo al soggetto conferitario residente.

Con particolare riferimento a questa seconda categoria di operazioni, è appena il caso di precisare che secondo l'Agenzia la sterilizzazione della base Ace debba in ogni caso operare:

- qualora il conferimento – diretto - provenga da un soggetto localizzato in un Paese che non aderisce allo scambio di informazioni, anche se lo stesso non risulta incluso nel perimetro del gruppo cui appartiene il conferitario (residente in Italia);
- ovvero, in presenza di un gruppo strutturato su più livelli, quando, dall'esame della catena partecipativa, emerge la presenza di un socio (anche di minoranza) localizzato in un Paese che non aderisce allo scambio di informazioni, in applicazione del look trought approach (ipotesi di conferimento indiretto).

È fatta comunque salva la possibilità per il contribuente di disapplicare la disciplina antielusiva attraverso la presentazione di specifico interpello. A riguardo, la circolare precisa che l'istanza sarà valutata positivamente dall'Agenzia qualora sia fornita la prova che i conferimenti provengono da un soggetto residente in un Paese white listed nonché dell'assenza di fenomeni di duplicazione del beneficio Ace nel medesimo gruppo.

Deduzione analitica Irap da Ires relativa al costo del personale

L'art. 2 del D.L. 201/11 ha introdotto una deduzione analitica dalle imposte sui redditi dell'Irap legata alle spese per il personale dipendente, in aggiunta alla deduzione forfetaria, di cui all'art. 6 del D.L. 185/08, legata alla presenza di interessi e oneri finanziari.

Si tratta di una deduzione analitica in quanto l'importo deducibile è pari all'imposta regionale sulle attività produttive relativa alla quota imponibile delle spese per il personale dipendente e assimilato, al netto delle deduzioni previste ai sensi dell'art. 11, commi 1, lett. a), 1-bis, 4-bis e 4-bis1 del D.Lgs. n.446/97. Le spese per il personale dipendente (art. 49 Tuir) comprendono innanzitutto retribuzioni, oneri sociali, contributi assistenziali, quota trattamento fine rapporto, quota previdenza complementare, rimborsi chilometrici, ma anche le indennità di trasferta, le somme corrisposte a titolo di "incentivo all'esodo" e quelle accantonate per il trattamento di fine rapporto o per altre erogazioni attinenti il rapporto di lavoro dipendente e assimilato da effettuarsi negli esercizi successivi. Per quanto riguarda i costi sostenuti per il personale assimilato (art. 50 Tuir), rilevano i compensi (e relativi contributi) corrisposti a collaboratori coordinati e continuativi e a progetto e agli amministratori di società (se sono percepiti da soggetti la cui prestazione non rientra nell'oggetto dell'arte o professione), compreso il trattamento di fine mandato degli amministratori e i rimborsi chilometrici. Non assumono invece rilevanza, anche se indeducibili ai fini Irap, i compensi di lavoro autonomo/impresa occasionale, degli associati in partecipazione né il costo riferito al personale distaccato presso terzi. La quota imponibile delle spese del personale deve essere calcolata al netto delle seguenti deduzioni:

- contributi per le assicurazioni obbligatorie contro gli infortuni sul lavoro (art.11, co.1, lett.a) n. 1);
- deduzione forfetaria (base e maggiorata per le Regioni svantaggiate) per ciascun dipendente a tempo indeterminato (art. 11, co. 1, lett.a) n. 2 e 3);
- deduzione per i contributi previdenziali e assistenziali (art. 11, co. 1, lett.a) n. 4);
- spese relative agli apprendisti, ai disabili e al personale assunto con contratti di formazione e lavoro o inserimento, nonché i costi sostenuti per il personale addetto alla ricerca e sviluppo (art.11, co.1, lett.a) n. 5);
- deduzione forfetaria, in capo alle imprese di autotrasporto, delle indennità di trasferta previste contrattualmente, per la parte che non concorre a formare il reddito del dipendente (art.11, co.1-bis);
- deduzione forfetaria a scaglioni per i soggetti la cui base imponibile non eccede i 180.999,91 euro (art. 11, co. 4-bis);
- deduzione forfetaria di 1.850 euro per ciascun dipendente fino ad un massimo di 5, per i soggetti i cui componenti positivi concorrenti alla formazione della base imponibile non superano nel periodo di imposta i 400.000 euro (art. 11, co. 4-bis1).

La quota Irap riferita al costo del personale va quindi così determinata:
Nella determinazione dell'Irap versata si segue il principio di cassa e quindi bisogna considerare l'Irap pagata in un esercizio, sia a titolo di saldo dell'esercizio precedente, sia a titolo di acconto dell'esercizio in corso, nei limiti però dell'imposta effettivamente dovuta. In altre parole l'Irap versata in acconto può partecipare al calcolo dell'ammontare deducibile, limitatamente all'ammontare dell'Irap dovuta per lo stesso periodo d'imposta. Il saldo e gli acconti si considerano versati anche se il versamento è stato affettuato utilizzando crediti disponibili in compensazione orizzontale; quanto versato a titolo di acconto rileva anche se derivante dall'utilizzo in compensazione verticale (senza presentazione del modello F24) del credito Irap.
L'eventuale saldo a credito costituisce invece una rettifica degli acconti versati.

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 servzio, autenticarti e fare l'upload del file XML dal tuo computer al server web.

2. HAI SOLO UNA FATTURA PRODOTTA IN MODO TRADIZIONALE?

Una volta che hai effettuato l'accesso al sito web dedicato e ti sei autenticato, devi solo selezionare l'utility di compilazione manuale e inserire "intestazione" e "corpo" del tuo documento.
La compilazione è guidata e semplificata e puoi anche effettuarla in tempi diversi.
Ora ti basta un click sul pulsante "Invia fattura" ed hai terminato.

3. COSA SUCCEDE ORA AL TUO DOCUMENTO?

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

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