



TeamSystem Labour review

n. 209-210

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

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

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

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

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

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

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

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

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

www.teamssystem.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

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
L'Inps spiega la procedura Durc <i>on line</i>	12
Le istruzioni Inps per le assunzioni congiunte in agricoltura. Articolo 9, co.11 D.L. n.76/13, convertito con modificazioni dalla L. n.99/13	31
Schede operative	
Le nuove disposizioni per le collaborazioni dopo il <i>Jobs Act</i>	34
Dal 1° luglio in vigore il Durc <i>on line</i>	36
In vigore il decreto sulla conciliazione di esigenze di cura, vita e lavoro	39
Gli sgravi contributivi per i premi erogati nell'anno 2014	42
Chiarimenti sul nuovo ravvedimento operoso	45
Criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga	47
Il contratto di lavoro a termine nel nuovo codice dei contratti	49
Novità del modello 770/2015 semplificato	53
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali giugno 2015	55
Scadenzario	
Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre	58

Rapporto di lavoro

Lavoro accessorio: comunicazione telematica

Il Ministero del Lavoro, con nota n.3337 del 25 giugno, ha precisato che la comunicazione telematica della prestazione di lavoro accessorio, prevista dall'art.49, co.3, D.Lgs. n.81/15, nei confronti delle Direzioni Territoriali del Lavoro, in attesa dell'implementazione della procedura telematica, sarà effettuata agli Istituti previdenziali secondo le attuali procedure.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 25/6/2015, n.3337

Garanzia giovani: curriculum vitae accessibili a tutte le Agenzie per il lavoro

Il Ministero del Lavoro, con nota n.3220 del 19 giugno, ha reso noto che tutti i soggetti iscritti all'Albo delle Agenzie per il lavoro, di cui al D.Lgs. n.276/03, possono accedere ai curriculum vitae dei giovani profilati nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 19/6/2015, n.3220

In vigore il decreto di riordino delle tipologie contrattuali

È stato pubblicato nella G.U. n.144 del 24 giugno, S.O. n.34, il decreto 15 giugno 2015, n.81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, emanato in attuazione delle disposizioni della legge delega n.183/14 (c.d. Jobs Act). Si riepilogano le principali novità del provvedimento, in vigore dal 25 giugno 2015.

Disciplina delle mansioni e del trasferimento: il lavoratore potrà essere adibito a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento e non più solo a mansioni equivalenti. In presenza di processi di riorganizzazione aziendale e nei casi individuati dai Ccnl, l'impresa potrà adibire il lavoratore a mansioni del livello di inquadramento inferiore, senza modificare però il suo livello di inquadramento e il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro). È inoltre prevista la possibilità di sottoscrivere in sede protetta accordi individuali per la modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori le stesse diverranno definitive trascorso il periodo stabilito dai contratti o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi, ma salvo diversa volontà del lavoratore e purché non si sia trattato della sostituzione di altro lavoratore.

Contratto a progetto e lavoro autonomo: le disposizioni sul lavoro a progetto sono abrogate e, a partire dal 25 giugno 2015, tali contratti non possono più essere attivati; quelli già in essere proseguiranno fino alla loro scadenza. Contestualmente, sono state abrogate le disposizioni contenute nell'art.69-bis, D.Lgs. n.276/03, introdotte dalla Legge Fornero (L. n.92/12), che prevedevano una forma di riqualificazione presuntiva per le partite Iva "economicamente dipendenti".

In ogni caso, dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro si applicheranno le norme del lavoro subordinato; verrà attuato un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa; rimarranno invece in essere le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore e pochi altri tipi di collaborazioni.

Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro: nel caso in cui l'associato sia una persona fisica, il suo apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro. I contratti in atto sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Lavoro a tempo determinato: è stato previsto che il superamento dei limiti quantitativi di utilizzo del contratto a termine, legali – 20% – o contrattuali, ha come conseguenza esclusiva la sanzione amministrativa pari al 20% – 50% se il numero di lavoratori in eccedenza è superiore a 1 – della retribuzione per ciascun mese della durata del rapporto di lavoro.

È stata prevista espressamente la trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga, stante il limite massimo di 5.

Somministrazione di lavoro: è esteso il campo di applicazione dello staff leasing, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi faccia ricorso (20%).

Lavoro intermittente: è confermata la modalità di comunicazione preventiva della durata della prestazione mediante posta elettronica o sms.

Lavoro accessorio: l'importo massimo annuale per il lavoratore è elevato a € 7.000,00 per anno civile ed è stata reintrodotta la possibilità, entro € 3.000,00 per anno civile, di svolgere prestazioni accessorie per i percettori di prestazioni integrative o di sostegno al reddito. È inoltre introdotto un sistema di tracciabilità, secondo cui il committente imprenditore o professionista potrà acquistare i voucher solo in via telematica, comunicando preventivamente l'uso che ne farà, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

Apprendistato: è stata revisionata la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma, rinominato "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Lavoro a tempo parziale: sono state eliminate le sotto-tipologie del part-time (orizzontale, verticale o misto) e, pertanto, non vi sono vincoli nell'utilizzo di clausole elastiche legate ad esse. Le clausole elastiche, da un punto di vista definitorio, includono ora anche le clausole di variazione della collocazione, in precedenza definite come flessibili.

Sono stati definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di previsioni nel Ccnl applicato, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% dell'orario settimanale concordato e per il quale spetta la maggiorazione del 15% della retribuzione. È consentito il lavoro straordinario. Le parti possono pattuire clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione nel rispetto dei contratti collettivi. In assenza di contrattazione collettiva si può ricorrere alle commissioni di certificazione, avendo cura di prevedere le condizioni e le modalità per le modifiche, rispettando il limite del 25% della normale prestazione annua per le variazioni in aumento e la maggiorazione retributiva del 15% onnicomprensiva. È inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

D.Lgs. 15/6/2015, n.81; G.U. 24/6/2015, n.144; S.O. n.34

In vigore le disposizioni per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro

È stato pubblicato sulla G.U. n.144 del 24 giugno, S.O. n.34, ed è in vigore dal 25 giugno, il D.Lgs. n.80 del 15 giugno 2015, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro, in attuazione dell'art.1, co.8 e 9, L. n.183/14. Di seguito si riepilogano le principali disposizioni.

Congedo obbligatorio di maternità: in merito al divieto di adibizione al lavoro, viene precisato che, in caso di parto anticipato, è vietato adibire le donne al lavoro durante i giorni non goduti prima del parto; tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora il periodo di astensione prima e dopo il parto superi il limite complessivo di cinque mesi. Inoltre, in caso di ricovero del neonato, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di goderne, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto, valido anche per i casi di adozione e affidamento, può essere esercitato una sola volta per ogni figlio.

Indennità di maternità: l'indennità di maternità spetta anche in caso di risoluzione del rapporto per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale

la lavoratrice è stata assunta o scadenza del termine, qualora questi eventi si verifichino durante l'astensione obbligatoria.

Congedo di paternità: il padre lavoratore ha diritto a fruire del congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono, anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma. Tale disposizione vale anche per il padre lavoratore autonomo o libero professionista, a cui spetta l'indennità di maternità prevista per le lavoratrici autonome o libere professioniste.

In caso di adozione internazionale, il padre adottivo lavoratore che, nel periodo di permanenza all'estero per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, non richieda o richieda solo in parte il congedo di paternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità, anche qualora la madre non sia lavoratrice.

Congedo parentale: il tempo massimo di fruizione è innalzato da 8 a 12 anni di vita del bambino. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva o aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. Quest'ultima è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quattrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il periodo entro cui il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro della data di inizio e fine del congedo, passa da 15 a 5 giorni; il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni nel caso di fruizione del congedo parentale su base oraria. Il periodo di congedo parentale parzialmente retribuito al 30%, pari al massimo a sei mesi, è innalzato dai 3 ai 6 anni di vita del bambino. Tali disposizioni si applicano anche ai casi di adozione e affidamento.

Prolungamento del congedo: in caso di figlio con handicap grave, entro il compimento dei 12 anni del bambino (non più 8 come previsto dalla previgente normativa), la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni.

Lavoro notturno: viene estesa a uno dei due genitori adottivi o affidatari conviventi la possibilità di non prestare lavoro notturno nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre i 12 anni del bambino.

Lavoratori e lavoratrici iscritti alla Gestione Separata: alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme obbligatorie: in caso di adozione o affidamento, spetta un'indennità per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia; è stato esteso l'istituto dell'automaticità delle prestazioni, cioè l'erogazione dell'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi previdenziali.

Telelavoro: i datori di lavoro privati che facciano ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Congedo per donne vittime di violenza in genere: per le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, è introdotto un congedo per un periodo massimo di tre mesi, computato ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del TFR; per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei suddetti percorsi il rapporto è sospeso per un periodo massimo di tre mesi. Le lavoratrici interessate dovranno avvisare datore di lavoro o committente con un preavviso di almeno 7 giorni.

Disposizioni finanziarie: le norme di cui agli artt. 2, 3, 5, 7-10, 13-16 e 24 del decreto in oggetto si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015, limitatamente alle giornate di astensione riconosciute nello stesso anno: l'eventuale estensione agli anni successivi rimane subordinata all'introduzione di norme che forniscano adeguate coperture finanziarie. In proposito il Ministero del Lavoro, con comunicato stampa del 23 giugno, ha precisato che le misure diverranno strutturali dopo l'approvazione definitiva del decreto sugli ammortizzatori sociali.

D.Lgs. 15/6/2015, n.80; G.U. 24/6/2015, n.144; S.O. n.34

Verifiche ispettive per contrastare la fruizione indebita dell'esonero contributivo triennale

Il Ministero del Lavoro, con lettera circolare n.9960 del 17 giugno, ha segnalato che verranno condotte specifiche azioni ispettive per identificare casi di fruizione indebita dell'esonero contributivo triennale previsto dalla L. n.190/14. Si sono infatti riscontrate situazioni in cui le aziende hanno precostituito artificialmente le condizioni di fruizione del beneficio, venendo meno alla finalità dello stesso, che è volto alla creazione di occupazione stabile.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lettera circolare 17/6/2015, n.9960

TFR: indice di rivalutazione di maggio 2015

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2014, per il mese di maggio 2015 è pari a 0,765187. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di maggio è pari a 107,2.

Istat, comunicato stampa 15/6/2015

Formazione della gente di mare: decreto pubblicato in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n.133 dell'11 giugno il D.Lgs. n.71 del 12 maggio, di attuazione della direttiva 2012/35/UE, concernente i requisiti minimi di formazione della gente di mare. Il decreto è in vigore dal 26 giugno 2015.

D.Lgs. 12/5/2015, n.71, G.U. 11/6/2015, n.133

Pubblicato il calendario delle festività ebraiche 2016

È stato pubblicato sulla G.U. n.132 del 10 giugno il comunicato del Ministero dell'Interno relativo al calendario delle festività ebraiche per l'anno 2016.

Ministero dell'Interno, comunicato, G.U. 10/6/2015, n.132

Contributi e fisco

730/2015: proroga al 23 luglio per Caf e professionisti abilitati

È stato pubblicato sulla G.U. n.154 del 6 luglio il D.P.C.M. 26 giugno, che ha prorogato il termine ultimo per la consegna al contribuente di copia della dichiarazione 730/2015 elaborata e del relativo prospetto di liquidazione nonché per la comunicazione del risultato contabile delle dichiarazioni e per la trasmissione in via telematica all'Agenzia delle Entrate dal 7 al 23 luglio 2015, solo per i Caf e i professionisti abilitati che, entro il 7 luglio 2015, abbiano effettuato la trasmissione di almeno l'80% delle dichiarazioni.

D.P.C.M. 26/6/2015, G.U. 6/7/2015, n.154

Contributi volontari agricoli anno 2015

L'Inps, con circolare n.132 del 2 luglio, ha illustrato le modalità di calcolo, per l'anno 2015, dei contributi volontari relativi alle varie categorie di lavoratori agricoli, diversificate in relazione alla tipologia e alla gestione di appartenenza dei proscrittori volontari.

Inps, circolare 2/7/2015, n.132

Assunzioni congiunte in agricoltura: adempimenti previdenziali

L'Inps, con circolare n.131 del 2 luglio, ha offerto le istruzioni per gli adempimenti previdenziali relativi all'assunzione congiunta in agricoltura, ovvero la presentazione della Denuncia Aziendale (D.A.) e della denuncia trimestrale di manodopera (DMAG). Di tali adempimenti si occuperà il "referente Unico", cioè: l'impresa capogruppo, nell'ipotesi di gruppo di imprese; il proprietario, nell'ipotesi di imprese appartenenti allo stesso soggetto; il soggetto individuato da uno specifico

accordo o dal contratto di rete per le imprese legate tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado o da un contratto di rete. La circolare precisa che, in attesa delle necessarie implementazioni dei sistemi operativi, le modalità di gestione illustrate saranno operative a decorrere dalla denuncia DMAG relativa al IV trimestre 2015 (gennaio 2016). Con successivo messaggio saranno diramate, pertanto, le necessarie istruzioni operative.

Inps, circolare 2/7/2015, n.131

Autotrasporto: le agevolazioni 2015

L'Agenzia delle Entrate, con comunicato 2 luglio, ha reso note le misure agevolative a favore degli autotrasportatori per il 2015, definite dal Dipartimento delle Finanze sulla base delle risorse disponibili:

- le imprese di autotrasporto merci – conto terzi e conto proprio – possono recuperare nel 2015 fino a un massimo di € 300,00 per ciascun veicolo (tramite compensazione in F24) per le somme versate nel 2014 come contributo al SSN sui premi di assicurazione per la responsabilità civile, per i danni derivanti dalla circolazione dei veicoli a motore adibiti a trasporto merci di massa complessiva a pieno carico non inferiore a 11,5 tonnellate. Per la compensazione in F24 si utilizza il codice tributo "6793";
- per i trasporti effettuati personalmente dall'imprenditore oltre il Comune in cui ha sede l'impresa è prevista una deduzione forfetaria di spese non documentate, per il periodo d'imposta 2014, nella misura di: € 18,00 per i trasporti all'interno della Regione e delle Regioni confinanti. La deduzione spetta anche per i trasporti personalmente effettuati dall'imprenditore all'interno del Comune in cui ha sede l'impresa, per un importo pari al 35% di quello spettante per i medesimi trasporti nell'ambito della Regione o delle Regioni confinanti. La deduzione è pari a € 30,00 per i trasporti effettuati oltre tale ambito.

Agenzia delle Entrate, comunicato 2/7/2015

NASpI: profili contributivi

L'Inps, con messaggio n.4441 del 30 giugno, ha illustrato i profili contributivi connessi al finanziamento della NASpI, chiarendo che rimane inalterato l'impianto contributivo già previsto per l'ASpI, articolato in: contributo ordinario; contributo addizionale; contributo sulle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Inps, messaggio 30/6/2015, n.4441

Liquidazione indennità NASpI: entro il 15 luglio disponibile per tutte le sedi Inps

L'Inps, con messaggio n.4334 del 25 luglio, ha reso noto di aver rilasciato la procedura di acquisizione telematica delle domande di indennità NASpI per tutte le strutture, ma di aver attivato la procedura di calcolo e pagamento della prestazione in via sperimentale solo presso le Sedi pilota. Entro il 15 luglio 2015 la procedura di liquidazione sarà rilasciata in versione definitiva per tutte le strutture territoriali.

Inps, messaggio 25/6/2015, n.4334

Garanzia giovani: modalità di fruizione dell'incentivo

L'Inps, con circolare n.129 del 26 giugno, ha illustrato la disciplina contenuta nei decreti direttoriali del Ministero del Lavoro 23 gennaio 2015 e 28 maggio 2015, di rettifica del precedente decreto n.1709/14, e offerto istruzioni per la compilazione dei moduli telematici per la concessione dell'incentivo. In particolare, la circolare rammenta che il decreto 23 gennaio 2015: ha ampliato la sfera delle tipologie contrattuali per le quali è possibile riconoscere il bonus occupazionale; ha reso cumulabile l'incentivo con altri incentivi all'assunzione; ha esteso la possibilità di fruire del bonus alle agenzie di somministrazione. Il decreto 28 maggio 2015 ha invece riconosciuto la possibilità di usufruire degli incentivi del bonus occupazione anche oltre i limiti di cui al Regolamento (UE) n.1407/13.

Inps, circolare 26/6/2015, n.129

Accesso alla decontribuzione per l'incentivazione della contrattazione di 2° livello

L'Inps, con circolare n.128 del 26 giugno, ha fornito le prime indicazioni in tema di sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello e ha indicato i criteri e le modalità di ammissione al beneficio, riferito ai premi corrisposti nell'anno 2014. L'Istituto precisa che l'apertura della procedura per l'invio delle domande sarà comunicata con separato messaggio.

Inps, circolare 26/6/2015, n.128

Durc on line: aggiornato lo Sportello unico previdenziale

L'Inail, con nota n.4605 del 2 luglio, ha ribadito che a far data dal 1° luglio è operativo esclusivamente il Durc on line, pertanto sono stati effettuati alcuni adeguamenti in www.sportellounicoprevidenziale.it e sono state disabilitate le richieste di Durc precedentemente previste.

Inail, nota 2/7/2015, n.4605

Durc on line: le istruzioni operative di Inail e Inps

L'Inail, con circolare n.61 del 26 giugno, ha illustrato i profili operativi del nuovo Durc on line, operativo dal 1° luglio 2015, e gli aspetti di specifica competenza riguardanti in particolare i nuovi requisiti di regolarità contributiva per premi assicurativi e accessori.

Anche l'Inps, con circolare n.126 del 26 giugno, ha offerto gli attesi chiarimenti operativi in tema di Durc on line, rinviando alla circolare n.19/15 del Ministero del Lavoro per i chiarimenti interpretativi.

Inail, circolare 26/6/2015, n.61; Inps, circolare 26/6/2015, n.126

Durc on line: modalità di verifica della regolarità contributiva

Il Ministero del Lavoro, con comunicato stampa del 25 giugno, ha reso noto che, a decorrere dal 1° luglio 2015, la verifica della regolarità contributiva ai fini della partecipazione alle procedure di affidamento delle concessioni e degli appalti non può più avvenire attraverso il sistema AVCpass, ma esclusivamente attraverso la nuova procedura di acquisizione del Durc nelle modalità previste dal decreto 30 gennaio 2015 (G.U. n.125/15) e illustrate dal Ministero del Lavoro con circolare n.19/15.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sito

CNCE: i primi chiarimenti sul Durc on line

La Commissione Nazionale paritetica per Casse Edili, con comunicato del 19 giugno, ha offerto i primi chiarimenti operativi per le Casse Edili in tema di semplificazione del Durc, che anticipano il documento contenente le Regole per le Casse Edili che sarà a breve approvato dal Comitato della bilateralità.

Cnce, comunicato 19/6/2015

Durc on line: prime indicazioni ministeriali

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.19 dell'8 giugno, ha offerto le prime indicazioni interpretative relative alla procedura semplificata per il rilascio del Durc on line, operativa dal 1° luglio. La circolare riepiloga e analizza i contenuti del decreto 30 gennaio 2015, di regolamentazione del nuovo Durc on line, chiarendo in particolare che la regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti dovuti, scaduti fino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata. La verifica riguarda tutti i contributi dovuti dall'impresa per tutte le tipologie di rapporti di lavoro subordinato o autonomo intrattenuti, compresi quelli relativi ai soggetti tenuti all'iscrizione alla Gestione Separata. La regolarità sussiste inoltre anche in caso di scostamenti tra le somme dovute e quelle versate pari o inferiori a € 150,00 con riferimento a ciascuna gestione, comprensivi di eventuali accessori di legge.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 8/6/2015, n.19

Internazionalizzazione PMI: decreto in Gazzetta

È stato pubblicato sulla G.U. n.140 del 19 giugno il decreto 15 maggio 2015 del Ministero dello Sviluppo Economico, contenente criteri e modalità per la concessione dei contributi a fondo perduto in forma di voucher per PMI e reti d'impresa per favorire l'internazionalizzazione. I voucher sono finalizzati ad acquisire servizi, in particolare la figura professionale del temporary export manager, specializzata nei processi di internazionalizzazione al fine di realizzare attività di studio, progettazione e gestione di processi e programmi su mercati esteri.

Ministero dello Sviluppo Economico, decreto 15/5/2015, G.U. 19/6/2015, n.140

Blocco rivalutazione pensioni: corresponsione arretrati da agosto 2015

L'Inps, con la circolare n.125 del 25 giugno, ha dettato istruzioni in tema di trattamenti pensionistici, in merito all'applicazione dell'art.1, co.1, D.L. n.65/15, che attua quanto disposto dalla sentenza della Corte Costituzionale n.70/15 relativamente alla corresponsione delle somme arretrate. Tali somme saranno corrisposte a decorrere dal 1° agosto 2015 e saranno assoggettate a Irpef con il regime della tassazione separata, ad esclusione delle somme maturate successivamente al 31 dicembre 2014, assoggettate, invece, a tassazione ordinaria.

Inps, circolare 25/6/2015, n.125

Lavoratori in somministrazione: istituito il fondo di solidarietà

È stato pubblicato sulla G.U. n.143 del 23 giugno il decreto n.89581 del 17 aprile del Ministero del Lavoro, di concerto col Ministero dell'Economia, che ha istituito il fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione, volto ad assicurare ai suddetti lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 17/4/2015, n.89581; G.U. 23/6/2015, n.143

Credito d'imposta per imprese alberghiere: decreto pubblicato in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n.138 del 17 giugno il decreto del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali, contenente le disposizioni applicative per l'attribuzione del credito d'imposta alle strutture ricettive turistico-alberghiere. Tale credito d'imposta è riconosciuto alle imprese alberghiere esistenti alla data del 1° gennaio 2012, nella misura del 30%, per le spese sostenute dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2016 per interventi di ristrutturazione edilizia, di eliminazione delle barriere architettoniche, di incremento dell'efficienza energetica, per l'acquisto di mobili e componenti d'arredo destinati esclusivamente alle strutture alberghiere oggetto del decreto, a condizione che il beneficiario non ceda a terzi né destini a finalità estranee all'esercizio d'impresa i beni oggetto degli investimenti prima del secondo periodo d'imposta successivo. Il credito d'imposta è ripartito in tre quote annuali di pari importo, fino all'importo massimo complessivo di € 200.000,00.

Dal 1° gennaio al 28 febbraio dell'anno successivo a quello di effettuazione delle spese, le imprese interessate presentano al Ministero dei Beni e delle Attività Culturali apposita istanza, secondo modalità telematiche che saranno definite entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto in oggetto; per le spese sostenute nell'anno 2014 la domanda è presentata entro sessanta giorni dalla definizione delle predette modalità telematiche.

Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, decreto 7/5/2015, G.U. 17/6/2015, n.138

Attività giornalistica autonoma: comunicazione redditi entro il 31 luglio

L'Inpgi, con circolare n.5 del 16 giugno, ricorda che la comunicazione obbligatoria dei redditi percepiti per attività giornalistica autonoma nel corso del 2014 deve essere trasmessa telematicamente

all'Istituto entro il 31 luglio prossimo. Il sito www.inpgi.it è attivo tutti i giorni, dal 15 giugno, dalle ore 8.00 alle ore 20.00.

Sono tenuti alla comunicazione tutti i giornalisti iscritti alla Gestione Separata che nel predetto anno abbiano svolto attività autonoma giornalistica: con partita Iva; come attività "occasionale"; come partecipazione in società semplici o in associazioni tra professionisti; con cessione di diritto d'autore. Sono tenuti alla comunicazione anche coloro i quali, pur non avendo conseguito redditi da attività giornalistica libero professionale, non abbiano chiesto di essere sospesi dagli adempimenti contributivi per l'anno 2014. Non sono invece tenuti all'invio della comunicazione reddituale i giornalisti che abbiano svolto l'attività professionale esclusivamente nell'ambito di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa: in tal caso, tuttavia, ai fini dell'esonero dall'obbligo di inoltro della comunicazione reddituale, sono tenuti a comunicare all'Inpgi le modalità di svolgimento della professione.

Nei casi in cui l'inoltro della comunicazione sia effettuato in data successiva al 31 luglio 2015, è previsto l'addebito di una sanzione per ritardata comunicazione reddituale.

Inpgi, circolare 15/6/2015, n.5

Quadro RR del modello Unico: l'Inps indica le modalità di compilazione

L'Inps, con circolare n.120 del 12 giugno, ha offerto le istruzioni per la compilazione del quadro RR del modello Unico 2015, relativo ai contributi previdenziali versati alle Gestioni speciali artigiani e commercianti e Gestione Separata. La compensazione tramite modello F24 di somme versate in misura eccedente rispetto al dovuto potrà avvenire solo con somme versate in eccesso, riferite alla contribuzione richiesta, con l'emissione dei modelli di pagamento avvenuta nel 2014.

Inps, circolare 12/6/2015, n.120

Fondi di solidarietà: dal 17 giugno istanze *on line* per assegno ordinario e formazione

L'Inps, con la circolare n.122 del 17 giugno, ha indicato le modalità di presentazione delle istanze telematiche di assegno ordinario e interventi formativi ai Fondi di solidarietà bilaterali, di cui all'art.3, L. n.92/12. La procedura è unica per tutti i fondi: le istanze devono essere presentate in riferimento alla matricola sulla quale insistono i lavoratori sospesi o ad orario ridotto ovvero in riferimento alla matricola di accentramento contributivo per le aziende che hanno adempiuto all'obbligo dell'unicità della posizione contributiva. Anche le aziende le cui istanze sono riferite alla contribuzione totale dovuta dal gruppo di appartenenza dovranno adottare questa modalità, indicando anche il gruppo al quale aderiscono.

L'Istituto chiarisce che la procedura è attiva per i fondi di solidarietà pienamente operativi, ovvero i fondi adeguati con disponibilità di risorse, il cui decreto sia già stato pubblicato, nonché i fondi di cui sia stato già nominato il comitato amministratore; con successivo messaggio sarà comunicata l'operatività per gli ulteriori fondi.

Viene infine precisato che dal giorno di pubblicazione della circolare in oggetto non sarà più possibile presentare domanda con altri canali, che sono stati chiusi: le Sedi Inps inviteranno pertanto le aziende a ripresentare la domanda stessa con la modalità telematica.

Inps, circolare 17/6/2015, n.122

Gestione dei lavoratori dello spettacolo e dello sport: contenuti integrati nel sito Inps

L'Inps, in data 12 giugno, con una news pubblicata sul proprio sito, ha reso noto che l'area dedicata alle informazioni sulla previdenza e sui benefici sociali della Gestione dei lavoratori dello spettacolo e dello sport è stata archiviata: i contenuti presenti nell'area sono stati integrati nelle altre sezioni del sito e sono disponibili nei menu di navigazione.

Inps, sito

Cig in deroga: rilasciate le procedure per l'erogazione delle prestazioni

L'Inps, con messaggio n.4034 del 12 giugno, ha reso noto che le strutture territoriali sono in grado di procedere all'erogazione delle prestazioni di Cig in deroga per i periodi di competenza 2014 e 2015.

Per ciò che concerne, in particolare, i periodi di competenza 2015, l'Istituto potrà operare solo a seguito della conclusione delle decretazioni regionali relative all'annualità 2014 e previa autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro in relazione all'utilizzo dei residui di spesa delle decretazioni 2014 per il pagamento dell'annualità 2015.

Al momento possono erogare prestazioni relative a periodi di competenza 2015: Campania, Piemonte, Provincia autonoma di Trento e Provincia autonoma di Bolzano.

Inps, messaggio 12/6/2015, n.4034

Ravvedimento operoso: i chiarimenti delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n.23/E del 9 giugno, ha offerto precisazioni in merito al nuovo istituto del ravvedimento operoso, così come modificato dalla L. n.190/14. In particolare, l'Agenzia chiarisce le modalità per la corretta individuazione delle violazioni regolarizzabili ai sensi dell'art.13, co.1, lett.a-bis), D.Lgs. n.472/97: la sanzione è ridotta a un nono del minimo se la regolarizzazione degli errori e delle omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, avviene entro il novantesimo giorno successivo al termine per la presentazione della dichiarazione ovvero, quando non è prevista dichiarazione periodica, entro novanta giorni dall'omissione o dall'errore.

Agenzia delle Entrate, circolare 9/6/2015, n.23/E

Irap: le risposte delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n.22 del 9 giugno, rispondendo ad alcuni quesiti, ha offerto chiarimenti in merito alle novità introdotte alla disciplina Irap con la Legge di Stabilità per il 2015 (L. n.190/14).

Il documento di prassi, in particolare, precisa che:

- i costi sostenuti in relazione ai dipendenti distaccati impiegati con contratto a tempo indeterminato sono deducibili dalla base imponibile Irap dell'impresa distaccante;
- i rapporti di lavoro regolati con contratti a termine sono esclusi dalla deducibilità integrale dall'Irap delle spese per il personale;
- il nuovo credito d'imposta pari al 10% dell'Irap lorda è precluso alle imprese che nel corso dell'anno abbiano avuto, anche per un periodo di tempo limitato, lavoratori alle proprie dipendenze;
- le imprese possono dedurre il costo del lavoro dalla base imponibile Irap anche in caso di personale somministrato, a condizione che il rapporto contrattuale tra agenzia per il lavoro e dipendente sia a tempo indeterminato.

Agenzia delle Entrate, circolare, 9/6/15, n.22/E

730 precompilato: le modalità di invio della dichiarazione sostitutiva

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.78849 del 9 giugno, ha indicato le modalità per l'invio della dichiarazione 730 sostitutiva del 730 precompilato, possibile dal 10 giugno al 29 giugno 2015. Qualora i contribuenti riscontrino dati errati o incompleti nel modello 730 precompilato già inviato, infatti, possono inviare telematicamente una nuova dichiarazione 730 che annulla e sostituisce quella precedentemente trasmessa. La sostituzione della dichiarazione 730 precompilata è ammessa una sola volta; eventuali ulteriori correzioni sono effettuate con le modalità ordinarie, presentando una dichiarazione 730 integrativa.

Per effettuare il nuovo invio è sufficiente accedere con le proprie credenziali all'area del sito inter-

net dell'Agenzia delle Entrate dedicata al 730 precompilato, riaprire la dichiarazione già trasmessa, apportare le modifiche necessarie e quindi procedere all'invio della dichiarazione sostitutiva.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 9/6/2015, n.78849

In Gazzetta il decreto sulla decontribuzione 2015

È stato pubblicato sulla G.U. n.123 del 29 maggio il decreto 8 aprile 2015 del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, con la determinazione, per l'anno 2015, della misura massima percentuale della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo previsto dall'art.1, co.67 e 68, L. n.247/07.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 8/4/2015, G.U. 29/5/2015, n.123

Garanzia Giovani senza limiti de minimis

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha approvato il Decreto Direttoriale n.169 del 28 maggio 2015, di rettifica del precedente Decreto n.1709/Segr. DG/2014, con il quale si prevede la possibilità di usufruire del "Bonus Occupazione", del "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani", anche oltre i limiti agli aiuti "de minimis", qualora l'assunzione del giovane aderente al programma comporti un incremento occupazionale netto.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto direttoriale 28/5/2015, n.169

L'Inps spiega la procedura Durc on line **Inps, circolare 26 giugno 2015, n.126**

L'istituto previdenziale, con la circolare 26 giugno 2015, n.126, ha fornito le istruzioni operative per l'utilizzo della procedura Durc on line, in vigore dal 1° luglio 2015.

Il testo della circolare Inps n.126

Inps, circolare 26 giugno 2015, n.126

Premessa

Con il D.M. 30 gennaio 2015 il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, pubblicato sulla G.U. n.125 del 1 giugno 2015 (Allegato 1), ha trovato definitiva attuazione la disciplina di cui all'art.4, rubricato "Semplificazioni in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva", del D.L. n.34/14, convertito con modificazioni dalla L. n.78/14 (Allegato 2).

Tale norma, infatti, nel prevedere un intervento semplificativo in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva, anche con riguardo agli adempimenti richiesti alle imprese e alle pubbliche amministrazioni per l'acquisizione del medesimo Documento, ha stabilito che l'entrata in vigore della nuova disciplina restava subordinata all'adozione di un apposito Decreto diretto a definire i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica sulla base dei criteri espressamente fissati al comma 2 dello stesso art.4.

Nel quadro del sistema così delineato, tenuto conto che il comma 5 dell'art.10 D.M. 30 gennaio 2015 ha stabilito che le disposizioni in esso contenute divengono efficaci decorsi 30 giorni dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, la nuova disciplina illustrata con la presente circolare con la quale sono trattati con riguardo alla verifica di regolarità i profili di specifica pertinenza dell'Inps, troverà applicazione a decorrere dal 1° luglio 2015.

Pertanto dalla stessa data, come fissato dal comma 1 dell'art.4 del citato D.L. n.34/14, la verifica della regolarità contributiva nei confronti dell'Inps, dell'Inail e delle Casse Edili, avviene con modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare.

Con la circolare 8 giugno 2015, n.19/15 (Allegato 3), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha provveduto ad illustrare i contenuti del Decreto e a fornire i primi chiarimenti di carattere interpretativo necessari alla sua corretta applicazione.

In relazione a ciò, nel rinviare integralmente ai contenuti della predetta circolare, si forniscono le opportune indicazioni operative in ordine all'applicazione della richiamata disciplina a seguito della realizzazione da parte dell'Inps e dell'Inail del nuovo servizio "Durc on line". Il servizio, che presenta uguali funzionalità nei portali dei due Istituti (www.inps.it e www.inps.it) è operativo dal 1° luglio 2015.

1 Il nuovo sistema di verifica della regolarità contributiva

a) Soggetti abilitati alla verifica di regolarità contributiva (artt.1 e 6, co.2)

L'articolo 1 del D.M. 30 gennaio 2015 individua nei soggetti di seguito elencati quelli abilitati ad effettuare la verifica di regolarità contributiva in ragione delle finalità per le quali, ai sensi della vigente normativa, è richiesto il possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva:

- a) i soggetti di cui all'art.3, co.1, lett. b) d.P.R. n.207/10;
- b) gli Organismi di attestazione SOA;
- c) le Amministrazioni pubbliche concedenti, anche ai sensi dell'art.90, co.9 D.Lgs. n.81/08;
- d) le Amministrazioni pubbliche procedenti, i concessionari ed i gestori di pubblici servizi che agiscono ai sensi del d.P.R. n.445/00;

- e) l'impresa o il lavoratore autonomo in relazione alla propria posizione contributiva o, previa delega dell'impresa o del lavoratore autonomo medesimo, chiunque vi abbia interesse;
- f) le banche o gli intermediari finanziari, previa delega da parte del soggetto titolare del credito, in relazione alle cessioni dei crediti certificati ai sensi dell'art.9 D.L. n.185/08, convertito, con modificazioni, dalla L. n.2/09 e dell'art.37, co.7-bis D.L. n.66/14, convertito, con modificazioni, dalla L. n.89/14.

L'elencazione operata dalla norma in parte conferma le pregresse previsioni per quanto concerne i soggetti riportati nelle lettere da a) a d) che, peraltro, a decorrere dal 1° luglio 2015, accederanno al servizio "Durc on line" con le medesime credenziali/abilitazioni già rilasciate per l'applicativo www.sportellounicoprevidenziale.it (utenti SA/AP e SOA) operante sul sistema dell'Inail, sia attraverso il portale Inps che quello dell'INAIL.

Per questi utenti restano inoltre al momento immutate le modalità di richiesta e gestione delle abilitazioni, che continueranno ad essere registrate tramite le funzionalità dello Sportello Unico Previdenziale (SUP).

Dalle successive lettere e) ed f) emerge invece l'intento del legislatore di consentire al soggetto interessato dalla verifica di regolarità - l'impresa o il lavoratore autonomo, in relazione alla propria posizione contributiva, ovvero il soggetto titolare del credito, in relazione alle cessioni dei crediti certificati - di potere effettuare in proprio l'attivazione della verifica stessa ovvero di delegare l'adempimento a chiunque vi abbia interesse - lettera e) - ovvero alle banche o agli intermediari finanziari ai quali il credito certificato sia stato ceduto - lettera f).

A tale ultimo riguardo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare 8 giugno 2015, n.19/15 sopra citata, ha precisato che questa possibilità è subordinata alla sussistenza di un apposito atto di delega che dovrà essere comunicato a cura del delegante agli Istituti e che sarà conservato a cura del soggetto delegato il quale effettuerà, comunque, la verifica di regolarità contributiva sotto la propria responsabilità.

Con riguardo a tale ultima precisazione si evidenzia che l'accesso al servizio per questi soggetti avverrà esclusivamente dal portale Inps, che ha realizzato un'apposita funzionalità per gli utenti in questione che impone che la delega debba risultare effettuata prima che l'impresa o il lavoratore autonomo provvedano alla sua registrazione nel medesimo portale.

Si precisa, inoltre, che il medesimo soggetto (persona fisica) può risultare titolare di una pluralità di deleghe rilasciate da altrettante imprese/lavoratori autonomi. In tal caso, il soggetto delegato, accedendo al sistema con il proprio Pin, potrà richiedere la verifica di regolarità per tutte le imprese e i lavoratori autonomi che gli hanno rilasciato delega.

In ogni caso, come previsto dall'art.6, co.2 D.M., i consulenti del lavoro nonché i soggetti di cui all'art.1 L. n.12/79, abilitati per legge allo svolgimento degli adempimenti di carattere lavoristico e previdenziale, rientrano nel novero dei soggetti che potranno effettuare la verifica di regolarità nel nuovo sistema per conto dei soggetti che hanno ad essi delegati gli stessi adempimenti. Tale possibilità interessa inoltre, sempre ai sensi del citato comma 2 dell'art.6, anche gli altri soggetti abilitati da norme speciali allo svolgimento dei predetti adempimenti per conto dell'interessato.

b) Modalità di effettuazione della verifica (art.2)

Il nuovo sistema consente ai soggetti di cui all'elencazione riportata alla precedente lettera a) di potere effettuare, come disposto all'art.2, co.1 del D.M., la verifica in tempo reale tramite un'unica interrogazione negli archivi dell'Inps, dell'Inail e delle Casse Edili, per le imprese classificate o classificabili ai fini previdenziali nel settore industria o artigianato per le attività dell'edilizia, indicando, secondo quanto fissato dal successivo art.6, co.1, esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare.

L'individuazione della competenza delle Casse Edili, che nello Sportello Unico Previdenziale avviene attraverso l'indicazione nella richiesta del CCNL imprese edili ed affini, è effettuata dal sistema Inps che, nel prendere in carico la richiesta, provvede ad individuare le posizioni contributive della Gestione datori di lavoro con dipendenti (Uniemens) che, in base al codice

statistico contributivo (c.s.c.) assegnato, includerà la verifica della regolarità anche nei confronti delle Casse Edili.

Con riguardo a queste ultime, nella circolare 8 giugno 2015, n.19/15 il Ministero ha ritenuto di dovere ribadire che, come previsto dall'art.2, co.1, lett. h) D.Lgs. n.276/03 ed esplicitato dal precedente D.M. 24 ottobre 2007, le Casse Edili competenti ad attestare la regolarità contributiva, come richiamato dal comma 1, ultimo periodo, dell'art.2 del D.M. in trattazione, sono esclusivamente quelle costituite "da una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro stipulanti il contratto collettivo nazionale e che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", riconosciute come tali dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

2 Requisiti di regolarità (art.3)

L'articolo 3, co.1, del D.M., come espressamente già indicato dall'art.4, co.2, lett. a) D.L. n.34/14, provvede a definire l'ambito oggettivo della verifica costituito dai pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la medesima verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive (Allegato 4). Tale norma che trova applicazione con effetto dal 1° luglio 2015, specifica ulteriormente che si tratta dei pagamenti dovuti dall'impresa in relazione ai lavoratori subordinati e a quelli impiegati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa che operano nell'impresa stessa, nonché i pagamenti dovuti dai lavoratori autonomi.

La circolare ministeriale, in proposito, ha chiarito che la verifica della regolarità con riguardo agli obblighi contributivi fissati dalla legge si riferisce agli adempimenti cui il datore di lavoro è tenuto avuto riguardo a tutte le tipologie di rapporti di lavoro subordinato ed autonomo, compresi quelli relativi ai soggetti tenuti all'iscrizione obbligatoria alla Gestione separata di cui all'art.2, co.26 L. n.335/1995.

2.1 Verifica dei lavoratori iscritti alle Gestioni dei lavoratori autonomi artigiani e commercianti

Tenuto conto che la verifica viene attivata con l'indicazione da parte del richiedente esclusivamente del codice fiscale del soggetto da verificare, la richiamata circolare ministeriale con riguardo ai lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni amministrate dall'Inps (artigiani, commercianti, lavoratori agricoli autonomi) che assolvono in proprio all'obbligo contributivo, ha chiarito che, ove il codice fiscale dei medesimi non coincida con quello dell'impresa da verificare, la richiesta di verifica di regolarità dovrà essere effettuata indicando il codice fiscale di ciascuno di essi.

Tale circostanza ricorre evidentemente in caso di società, di persone o di capitali nelle quali i soci prestano attività lavorativa che ha dato luogo all'iscrizione alle predette Gestioni.

In tal caso, i soggetti abilitati alla verifica, elencati al precedente paragrafo 1, lettera a), qualora l'impresa da verificare sia una società (con codice fiscale a 11 cifre numeriche) che dichiara che in essa operano oltre che lavoratori dipendenti o parasubordinati anche soci iscritti ad una delle Gestioni dei lavoratori autonomi amministrate dall'Inps, dovranno effettuare la verifica:

- a) dal portale Inps o Inail indicando il codice fiscale della società;
- b) dal portale Inps separatamente e in successione, indicando il codice fiscale (16 cifre alfanumeriche) di ciascuno dei soci per i quali la predetta dichiarazione è stata resa.

Qualora la società risulta iscritta, con codice fiscale identificativo della stessa, all'Inail per l'assolvimento degli obblighi dei soli soci lavoratori che all'Inps risultano iscritti, in proprio, nella Gestione dei lavoratori autonomi artigiani/commercianti, gli utenti dovranno verificare:

- a) dal portale Inail la regolarità della società indicando nel servizio online il codice fiscale della medesima; in tal caso l'Inps restituirà la notizia "non iscritto";
- b) dal portale Inps la regolarità dei singoli soci indicando il codice fiscale di ognuno di essi; in tal caso l'Inail restituirà la notizia per ciascuno di essi "non iscritto".

Ciascun ente nei casi suddetti effettuerà il controllo in ordine alla sussistenza dei requisiti di regolarità nei propri archivi, fornendo il relativo esito nel Documento prodotto dalla procedura.

L'esito positivo della regolarità contributiva dovrà trovare concordanza in ciascuno dei Documenti resi disponibili dal sistema ai sensi dell'art.7 del D.M..

2.2 Verifica dei datori di lavoro e dei lavoratori iscritti alla Gestione agricoltura

La verifica della regolarità delle imprese agricole che occupano alle loro dipendenze operai a tempo determinato e/o indeterminato, a decorrere dal 1° luglio 2015, deve essere effettuata esclusivamente dal portale Inps attraverso la nuova procedura "Durc *on line*", in quanto i contributi Inail vengono accertati e versati all'Inps.

Le imprese cooperative e loro consorzi, che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici tenute all'iscrizione all'Inail potranno essere verificate anche accedendo dal portale Inail.

La richiesta, ai sensi dell'art.6, co.1 del D.M., è effettuata esclusivamente indicando il codice fiscale del soggetto da verificare.

Pertanto, in presenza di impresa agricola esercitata in forma societaria la richiesta deve essere effettuata per la posizione della società inserendo il codice fiscale della stessa e per i soci con qualifica di Imprenditore Agricolo Professionale (Iap) e Coltivatore diretto (Cd) indicando il codice fiscale del singolo socio.

Inoltre, sempre dal portale Inps, indicando il codice fiscale di ciascun lavoratore autonomo, dovrà essere effettuata la verifica delle posizioni dei titolari di impresa agricola con qualifica di Coltivatori diretti (Cd) in esse ricompresi gli appartenenti al nucleo familiare, di Imprenditore Agricolo Professionale (Iap) e dei concedenti per i rapporti di natura associativa (es. piccoli coloni e compartecipanti familiari). Ciò in quanto, anche per questi lavoratori, l'adempimento della contribuzione Inail viene assolto unitamente al versamento della contribuzione dovuta all'Inps.

A decorrere dal 1° luglio 2015, pertanto, la procedura "Durc-agr.cau" non sarà più utilizzabile e verrà disattivata.

Per utilizzare la procedura "Durc *on line*" l'utente deve essere in possesso di utenza e password/ Pin, il servizio è infatti riservato agli utenti registrati.

Le Aziende e i loro intermediari possono utilizzare le utenze già rilasciate dall'Inps per i servizi *on line*. Le informazioni per l'accesso ai servizi sono disponibili sul sito www.inps.it.

Le Stazioni Appaltanti e le Amministrazioni procedenti, ove non ne siano già in possesso, dovranno chiedere l'abilitazione ad una qualsiasi Sede territoriale Inps utilizzando l'apposito modulo di richiesta disponibile sul sito Inail www.sportellounicoprevidenziale.it, che dovrà essere compilato secondo le indicazioni in esso riportate.

Il medesimo modulo può essere utilizzato, ai fini della richiesta dell'utenza, anche dai gestori di pubblici servizi in relazione ai procedimenti di propria competenza, ove non in possesso di un'abilitazione.

Le SOA (Organismi di Attestazione ex art.40 D.Lgs. n.163/06) autorizzate dall'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici alle funzioni di attestazione, dovranno chiedere l'abilitazione utilizzando l'apposito modulo di richiesta disponibile sempre sul medesimo sito Inail www.sportellounicoprevidenziale.it da compilare secondo le indicazioni in esso riportate.

Per ogni altro profilo si rinvia alle precisazioni contenute nella sezione "informazioni per l'accesso" dello Sportello Unico Previdenziale.

Una volta completata la registrazione, le credenziali di accesso potranno essere utilizzate per effettuare le richieste al nuovo servizio "Durc *on line*" secondo le indicazioni sopra riportate.

2.3 Gestioni previdenziali e condizioni di sussistenza di regolarità

La verifica automatizzata interesserà gli archivi delle seguenti Gestioni Inps:

- datori di lavoro con dipendenti;
- committenti di co.co.co e co.co.pro.;
- datori di lavoro agricolo con dipendenti;
- lavoratori autonomi artigiani e commercianti;

Normativa e prassi in evidenza

- lavoratori autonomi agricoli;
- lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico.

In base all'ordine delle Gestioni indicate nella precedente tabella, sarà definita dall'applicazione la sede competente presso la quale la richiesta verrà inoltrata. Ovvero, in caso di codice fiscale interessato dalla verifica in più Gestioni, verrà controllata la presenza del codice fiscale nelle diverse Gestioni nell'ordine indicato nella stessa tabella e identificata di conseguenza la sede competente. In una fase successiva al primo rilascio della procedura la sede competente Inps sarà visibile al richiedente nella "Lista Richieste".

Le verifiche per le posizioni dei liberi professionisti continueranno ad essere effettuate inoltrando la relativa richiesta via pec direttamente alle sedi Inps individuate in base al domicilio fiscale del lavoratore.

Le verifiche relative alle posizioni della Gestione Pubblica continueranno ad essere definite secondo le indicazioni già note direttamente dalle sedi Inps competenti a definire la richiesta.

La procedura di controllo utilizza, al pari di quella già in uso nella procedura interna DurcInps, i dati presenti negli archivi di ciascuna delle Gestioni sopra elencate provvedendo a fornire un esito automatizzato che mette a confronto:

- gli importi denunciati o imposti con i versamenti mensili o periodici tenuto conto delle rispettive scadenze di legge previste per ciascuna delle predette Gestioni;
- gli importi addebitati per accertamenti d'ufficio effettuati a seguito di attività di verifica amministrativa (es. note di rettifica, addebiti per operazione Poseidone, Giasone etc.) che evidenziano la correttezza tra i versamenti effettuati con quelli dovuti in relazione agli obblighi contributivi riferiti a tutte le tipologie di rapporti di lavoro subordinato ed autonomo;
- gli importi addebitati per accertamenti d'ufficio effettuati a seguito di attività di vigilanza.

La procedura fornirà un esito di regolarità laddove non siano rilevate evidenze di esposizioni debitorie per contributi e/o sanzioni civili.

In caso contrario, le irregolarità rilevate, impedendo l'esito in tempo reale, dovranno essere gestite secondo le indicazioni contenute al successivo paragrafo 5.

Con messaggio a parte verranno fornite le indicazioni operative relative alla procedura interna di verifica automatizzata e all'utilizzo della nuova applicazione gestionale che, tuttavia, opera con caratteristiche in parte analoghe a quelle già in uso per la procedura DurcInps.

Il decreto, al comma 2 dell'art. 3, con una previsione immediatamente operativa, elenca le fattispecie in presenza delle quali la regolarità contributiva deve essere attestata.

In particolare, la regolarità contributiva si considera sussistente in caso di:

- a) rateizzazioni concesse dall'Inps, dall'Inail o dalle Casse Edili ovvero dagli Agenti della Riscossione sulla base delle disposizioni di legge e dei rispettivi regolamenti;
- b) sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative;
- c) crediti in fase amministrativa oggetto di compensazione per la quale sia stato verificato il credito, nelle forme previste dalla legge o dalle disposizioni emanate dagli Enti preposti alla verifica e che sia stata accettata dai medesimi Enti;
- d) crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo sino alla decisione che respinge il ricorso;
- e) crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza, salva l'ipotesi di cui all'art.24, co.3 D.Lgs. n.46/99;
- f) crediti affidati per il recupero agli Agenti della Riscossione per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito a seguito di ricorso giudiziario.

Con specifico riferimento all'ipotesi di rateazione di cui alla lettera a) si sottolinea che il Regolamento di Disciplina delle Rateazioni dei debiti contributivi in fase amministrativa ha definito che l'attivazione della rateazione avviene esclusivamente in presenza del pagamento della prima delle rate complessivamente accordate entro la data indicata nel piano di ammortamento. Pertanto, da tale momento potrà essere valutata la sussistenza della condizione di cui alla lett. a), tenuto conto che solo con l'attivazione della rateazione, a seguito del pagamento della prima rata, può considerarsi

perfezionato il parere favorevole dell'Istituto alla rateazione medesima.

Il sistema di verifica automatizzata considererà regolari le partite a debito ricomprese in una rateazione per la quale risulti il predetto stato. Conseguentemente, dovrà essere posta la consueta attenzione in ordine al rispetto dei tempi di definizione delle domande di rateazione al fine di escludere un esito della verifica non coerente con la volontà del soggetto di avviare il percorso di rientro *in bonis*.

In ragione di quanto sin qui esposto, si sottolinea inoltre la necessità di effettuare un costante monitoraggio in ordine al permanere delle condizioni richieste per la rateazione ed in conseguenza, laddove le stesse vengano meno, di adottare con immediatezza il provvedimento di revoca. Ciò in considerazione della circostanza che il provvedimento di revoca ha effetto dalla data della sua adozione e, pertanto, ogni ritardo potrebbe comportare un esito difforme dalla reale situazione debitoria del soggetto interessato dalla verifica.

Con riguardo alle rateazioni concesse dall'Agente della Riscossione ai sensi dell'art.19 d.P.R. n.602/73, nel rinviare ai contenuti delle indicazioni fornite al riguardo, si ribadisce che l'innovazione normativa operata dal "decreto del fare", ancorando la decadenza dalla dilazione al mancato pagamento di 8 rate anche non consecutive - nell'ambito di un piano di ammortamento la cui durata può essere di 72 rate c.d. "piano ordinario" ovvero di 120 rate c.d. "piano straordinario", peraltro prorogabili di un corrispondente numero di rate - non consente di poter operare internamente all'Istituto la valutazione in ordine al perdurare in capo al contribuente del titolo al pagamento rateale accordato dall'Agente della Riscossione.

Considerata la complessa articolazione che l'applicazione della moratoria può presentare nel corso dello svolgimento della rateazione, come ha avuto modo di affermare il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione generale per l'Attività Ispettiva, salvo diversi successivi approfondimenti che si dovessero rendere necessari, le esposizioni debitorie per le quali il contribuente abbia richiesto ed ottenuto il beneficio del pagamento con modalità rateale, non verranno rilevate in sede di verifica automatizzata da parte delle procedure di controllo della regolarità ove per le stesse sui sistemi informatici dell'Istituto non risulti l'intervenuta trasmissione della notizia della decadenza registrata dal competente Agente della Riscossione.

Le fattispecie di cui alle lettere da b) a f) sono tutte riconducibili a situazioni per le quali è necessario che, a conclusione dell'attività amministrativa prevista per ciascuna delle ipotesi ivi considerate, siano adottati provvedimenti di sospensione attraverso l'utilizzo di apposite codifiche esistenti in ciascuna procedura di gestione nella quale risultano in evidenza partite debitorie.

Nel rinviare alle specifiche indicazioni fornite per ciascuna di queste tipologie, si evidenzia la necessità che i suddetti provvedimenti siano gestiti con tempestività per escludere che la procedura automatizzata di controllo della regolarità rilevi erroneamente la sussistenza di una irregolarità relativa a partite debitorie che avrebbero dovuto risultare sospese o viceversa restituisca un esito positivo pur in assenza di una legittima causa di sospensione.

La previsione di cui all'ultimo comma dell'art.3 del D.M., anch'essa immediatamente operativa, definisce un'ulteriore condizione di sussistenza di regolarità. In particolare, con tale norma il Legislatore ha inteso generalizzare il criterio dello scostamento non grave che in precedenza era previsto per le verifiche effettuate ai soli fini della partecipazione a gare di appalto riconducendo in capo agli Enti chiamati ad effettuare la verifica la titolarità della valutazione della "gravità" dell'irregolarità rilevata. La regolarità sussiste, ove lo scostamento - considerato appunto non grave - tra le somme dovute e quelle versate, risulti pari o inferiore a 150,00 euro comprensivi di eventuali accessori di legge. La determinazione di tale valore, che dovrà essere considerato a tal fine dagli Enti - Inps, Inail e ciascuna Casse Edili -, consente di garantire la piena uniformità della modalità di dichiarazione della sussistenza della regolarità.

Giova evidenziare che, in ragione della specifica formulazione della norma, la valutazione di non gravità dello scostamento si applica a ciascuna Gestione nella quale l'omissione relativa ai contributi e alle sanzioni civili si è determinata avuto riguardo al valore cristallizzato al momento dell'effettuazione della verifica.

Dalla concreta applicazione del criterio dello scostamento non grave potrà determinarsi che nei confronti di un soggetto che risulta regolare ai fini della verifica effettuata attraverso il sistema "Durc on line", Inps e Inail possano invece attivare le procedure di recupero tramite gli Agenti della Riscossione, tenuto conto che per l'esazione coattiva il limite di importo rimane pari a 10,33 euro.

3 Contenuti del documento in caso di esito positivo della verifica di regolarità (art.7)

L'articolo 7 del D.M. provvede a definire i contenuti del Documento generato dal nuovo sistema in caso di esito positivo della verifica di regolarità nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili (se trattasi di imprese classificate ai fini previdenziali per l'attività edile), secondo i nuovi requisiti stabiliti dal Decreto.

Il Documento, in formato "pdf" non modificabile, denominato "Durc on line", riporta i seguenti contenuti minimi:

- a) la denominazione o ragione sociale, la sede legale e il codice fiscale del soggetto nei cui confronti è effettuata la verifica;
- b) l'iscrizione all'Inps, all'Inail e, ove previsto, alle Casse Edili;
- c) la dichiarazione di regolarità;
- d) il numero identificativo, la data di effettuazione della verifica e quella di scadenza di validità del Documento.

La volontà del Legislatore di individuare solo i contenuti minimi del Documento, consente agli Istituti di procedere alla integrazione degli stessi, ove ne ravvisino l'opportunità, con la finalità di fornire al richiedente tutti gli elementi che concorrono a garantire la più ampia completezza delle informazioni. Nell'ambito delle predette indicazioni, si evidenzia che la dichiarazione di regolarità, implicando la verifica in tempo reale negli archivi dell'Inps, dell'Inail e delle Casse Edili con riguardo ai requisiti di cui all'art.3, co.1 del D.M., assolve alla previsione della sussistenza dell'iscrizione a ciascuno degli Enti presso i quali si è determinato l'esito di regolarità.

Pertanto, qualora il soggetto non risulti iscritto all'Inps o all'Inail, nella sezione del documento relativa all'ente interessato sarà indicato "Non iscritto".

Tale situazione, avvenendo il controllo con le modalità illustrate al precedente paragrafo 2., comporterà la formazione di un Documento con il quale verrà dichiarata la regolarità solo nei confronti dell'Istituto che ha potuto effettuare la verifica degli adempimenti contributivi.

Il Documento riporta l'indicazione che la regolarità si riferisce alla risultanza, in tempo reale, alla data della richiesta effettuata dal soggetto - dal portale di Inps o Inail -, dell'interrogazione degli archivi dell'Inps, dell'Inail e delle Casse Edili per le imprese che svolgono attività dell'edilizia.

Qualora la verifica effettuata automaticamente negli archivi di uno degli Enti interessati fornisca immediatamente un esito positivo, lo stesso resta cristallizzato anche qualora la verifica effettuata dagli altri Enti abbia evidenziato una situazione di irregolarità.

In tal caso i sistemi restano in attesa dell'esito dell'invito a regolarizzare effettuato da questi ultimi e il Documento che sarà emesso, non oltre il termine di 30 giorni dalla richiesta, attesterà la regolarità solo qualora il soggetto abbia provveduto alla regolarizzazione.

Il Documento indica la data ed il numero di protocollo, identificativo della richiesta, assegnato dal sistema la cui struttura - INPS_XXXXX o INAIL_XXXXX - consente di identificare il portale Inps o Inail presso il quale la medesima è stata inoltrata. Il Documento riporta anche la data di scadenza della sua validità calcolata a 120 giorni dalla data della prima richiesta che ha originato l'esito.

L'Ente presso il quale la richiesta di verifica tramite il codice fiscale è stata inserita provvederà a comunicare al richiedente, esclusivamente tramite pec, che il Documento, in formato .pdf, è disponibile sul sistema.

3.1 Casi particolari

I limiti temporali di operatività della verifica sono stati fissati, come sopra specificato, con riguardo ai pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata.

Ciò comporta che la stessa resterà preclusa per i soggetti che risultino titolari di una posizione contributiva di nuova costituzione la cui operatività si collochi in un tempo più breve rispetto al periodo considerato dalla predetta norma. A tal proposito il Ministero, nella richiamata circolare n.19, ha precisato che l'interrogazione fornirà l'indicazione della data di decorrenza dell'iscrizione senza alcuna attestazione di regolarità.

Analogamente non sarà fornito alcun esito di regolarità per le ipotesi in cui il codice fiscale indicato ai fini della verifica non risulti presente negli archivi di entrambi gli Istituti. In tal caso il sistema darà la sola informazione che il soggetto "non è iscritto". Al riguardo si evidenzia che ogni ulteriore verifica in ordine a possibili casi di evasione riferita al soggetto eventualmente risultato non iscritto sarà effettuata in ambiti diversi.

Per entrambe le due ipotesi, la conclusione della verifica senza che la stessa sia seguita dall'attestazione della regolarità è determinata dalla circostanza che quest'ultima presuppone sempre il controllo degli adempimenti contributivi secondo quanto riportato al precedente paragrafo 2.

Diversamente, nell'ipotesi di verifica che interessi una posizione contributiva che al momento della richiesta risulti sospesa/cessata presso uno degli Enti chiamati ad effettuare il controllo, sussistendo le condizioni per l'effettuazione della verifica secondo quanto fin qui evidenziato, l'interrogazione restituirà l'esito di regolarità/irregolarità che tuttavia risulterà riferito agli adempimenti contributivi effettuati dal datore di lavoro/lavoratore autonomo fino alla data in cui lo stesso ha operato.

In relazione alle fattispecie trattate, successivamente alla data di avvio della nuova modalità di verifica, i sistemi dell'Inps e dell'Inail saranno integrati per consentire l'indicazione sia della data di iscrizione, ove la stessa ricada nel periodo escluso dalla verifica, sia della data di sospensione/cessazione nel caso in cui per il soggetto da verificare non risulti presso Inail un codice ditta attivo o presso Inps una posizione contributiva attiva.

4 Ambito applicativo del documento di regolarità contributiva, unicità e validità temporale (artt.2, 4 e 7)

L'articolo 2 del D.M. 30 gennaio 2015 stabilisce che l'esito positivo della verifica di regolarità nei confronti dell'Inps, dell'Inail e delle Casse Edili dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi ai quali, fatte salve le esclusioni di cui al successivo art.9, è richiesto il possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (Durc) sostituisce ad ogni effetto il Durc previsto:

- a) per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici, di qualunque genere, compresi quelli di cui all'art.1, co.553 L. n.266/05;
- b) nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia;
- c) per il rilascio dell'attestazione SOA.

Il nuovo sistema di verifica dal quale viene generato Durc on line si colloca quindi all'interno del quadro normativo che regola i casi in cui il Durc, ad oggi, è richiesto.

Pertanto, a decorrere dal 1° luglio 2015, i soggetti abilitati, elencati al precedente paragrafo 1. lettera a), sono tenuti ad effettuare la verifica della regolarità utilizzando il nuovo servizio "Durc on line".

Appare chiaro che l'intervento di semplificazione operato dal legislatore è teso a consentire il superamento dei vincoli che ad oggi hanno limitato l'efficacia e l'utilizzo del Durc sia con riferimento al richiedente che al singolo procedimento o fase del contratto.

Poiché l'attivazione della verifica della regolarità avviene, come sopra detto, esclusivamente attraverso l'inserimento del codice fiscale del soggetto da verificare, il Documento che dichiara la regolarità non contiene né l'indicazione del richiedente né l'indicazione della motivazione della richiesta ma soltanto elementi riconducibili alla posizione del soggetto verificato.

Inoltre, non ha limiti soggettivi o oggettivi nel suo utilizzo, fatto salvo quello della sua validità temporale fissata in 120 giorni dalla data di effettuazione della richiesta che ha originato l'esito ai sensi del comma 2, dell'art.7 del D.M..

Al riguardo infatti, come ha avuto modo di evidenziare il Ministero nella richiamata circolare n.19,

il principio di unicità del Durc si rileva dalla lettura coordinata degli articoli 2, 4 e 7 del D.M. con l'art.4, co.1 del D.L. n.34/14.

La procedura, qualora la prima richiesta di verifica per un codice fiscale non produca in tempo reale il Durc *on line* provvede ad accodare ad essa tutte le successive interrogazioni effettuate, da parte dei soggetti abilitati ex art.1 e art.6, co.2 del D.M., nell'arco temporale necessario a consentire la definizione della prima richiesta e comunque per un periodo non superiore a 30 giorni dalla stessa. Tutte le interrogazioni accodate saranno ricondotte allo stesso numero di protocollo assegnato dal sistema alla prima richiesta, quale numero identificativo della stessa.

Una volta prodotto il Durc *on line* il sistema presso il quale la richiesta è stata inoltrata darà notizia via pec a tutti i richiedenti che il Documento è disponibile.

Secondo quanto disposto dal citato co.2 dell'art.7 del D.M., il Durc *on line* così generato è liberamente consultabile e potrà essere stampato o esportato oltre che dal soggetto che lo ha richiesto anche da chiunque vi abbia interesse.

In ogni caso, il Durc *on line* potrà essere utilizzato, ai sensi della vigente normativa e di quanto stabilito all'art.2 del D.M., entro il periodo di 120 giorni della sua validità.

In caso di richiesta di verifica per un soggetto per il quale risulti già presente un Durc *on line* in corso di validità, la procedura rinverrà allo stesso Documento e, ai sensi dell'art.6, co.3, del D.M., resterà inibita per tutto il periodo della sua validità la possibilità di attivare per lo stesso codice fiscale una nuova interrogazione dai portali Inps e Inail.

Da ciò consegue che, laddove il residuo termine di validità non sia idoneo a definire lo specifico procedimento per il quale la richiesta è stata effettuata, una nuova interrogazione potrà essere proposta soltanto a decorrere dal giorno successivo alla data di scadenza indicata sul Documento. La previsione dell'art.6, co.3, del D.M. pertanto, da una parte favorisce una più rapida definizione dei procedimenti in cui è previsto, ai sensi della normativa vigente, il possesso del Durc, e dall'altra elimina la necessità della reiterazione delle richieste di verifica provenienti dallo stesso soggetto realizzando in concreto la semplificazione degli adempimenti sia delle aziende che delle Pubbliche Amministrazioni posta a base dell'intero impianto normativo in trattazione.

5 Esito di irregolarità della verifica e procedimento di regolarizzazione (art.4)

Il nuovo sistema di verifica è stato progettato per consentire di fornire al richiedente una risposta in tempo reale in ordine alla regolarità contributiva.

Laddove pertanto il controllo nelle singole Gestioni di pertinenza degli Enti coinvolti nella verifica nelle quali risulta presente il codice fiscale indicato all'atto dell'interrogazione, non consenta di proporre un esito di regolarità, la procedura fornirà a video l'informazione che sono in corso verifiche e che la disponibilità dell'esito sarà comunicata all'indirizzo pec registrato dal richiedente nel sistema nella fase di accesso alla Procedura Durc *on line*.

Si ricorda infatti che l'indicazione dell'indirizzo di Posta Elettronica Certificata è stato previsto come adempimento obbligatorio nella predetta fase per consentire la comunicazione di tutte le notizie relative allo stato della richiesta.

L'esito di irregolarità ha effetto per tutte le interrogazioni che sono effettuate durante il termine di 15 giorni assegnato per la regolarizzazione e comunque per tutte quelle intervenute prima della definizione dell'esito della verifica che comunque non può essere superiore a 30 giorni dalla prima richiesta.

Il comma 1 dell'art.4 del D.M., stabilisce che ciascuno degli Enti che ha rilevato la situazione di irregolarità, provvede a trasmettere, esclusivamente tramite pec, all'interessato o al soggetto da esso delegato ai sensi dell'art.1 L. n.12/79, l'invito a regolarizzare. Al riguardo la circolare Ministeriale ha chiarito che la responsabilità della gestione del processo di regolarizzazione è ricondotta alla diretta responsabilità del soggetto interessato ovvero del delegato ai sensi della citata norma, in quanto abilitato per legge allo svolgimento degli adempimenti di carattere lavoristico e previdenziale per conto del datore di lavoro, in ragione degli effetti che si producono ove nel termine previsto non intervenga la regolarizzazione delle esposizioni debitorie rilevate.

Al fine di consentire il pieno rispetto delle disposizioni in tema di trasmissione dell'invito a regolarizzare, le imprese ed i lavoratori autonomi nonché i loro intermediari delegati ai sensi della citata L. n.12/79, dovranno assicurare il costante aggiornamento dell'indirizzo pec comunicato alla Camera di Commercio.

In ogni caso, si precisa che, in assenza di indirizzo pec registrato negli archivi, verrà richiesto all'operatore di provvedere al suo inserimento nella fase di gestione dell'invito a regolarizzare.

L'invito a regolarizzare riporta l'indicazione analitica delle cause che hanno determinato l'irregolarità che l'interessato, avvalendosi delle procedure in uso presso ciascun Ente, entro un termine non superiore a 15 giorni dalla notifica dell'invito, deve regolarizzare provvedendo al versamento delle somme indicate o alla sistemazione delle omissioni contestate.

Il Ministero, nell'ambito della circolare 8 giugno 2015, n.19/15, ha chiarito che, qualora la regolarizzazione avvenga oltre tale termine ma comunque prima della definizione dell'esito della verifica, gli Istituti non potranno dichiarare l'irregolarità tenuto conto che a quel momento, ove venisse attestata l'irregolarità a seguito della regolarizzazione tardiva, l'esito sarebbe riferito ad una situazione di omissione non corrispondente alla realtà.

In ogni caso l'intero procedimento di regolarizzazione dovrà concludersi prima di 30 giorni dalla richiesta che ha determinato l'esito di irregolarità.

In considerazione del carattere perentorio che assume tale ultimo termine, la gestione dell'invito a regolarizzare prodotto al momento dell'attivazione della verifica da parte della procedura di controllo automatizzato della regolarità, dovrà avvenire entro 72 ore (3 giorni) dalla richiesta da cui ha avuto origine l'invito stesso.

In tale intervallo temporale dovrà essere verificata la correttezza delle esposizioni debitorie anche con riguardo ad eventuali situazioni di mancati aggiornamenti degli archivi gestionali che le hanno evidenziate al fine di consentire l'immediata informazione al richiedente circa la regolarità nei confronti dell'Inps.

In questo modo, ove anche nei confronti degli altri Enti coinvolti nella verifica risulti un esito di regolarità, si determinano le condizioni per la formazione del Durc *on line*.

La tempestività della gestione, anticipando l'esito della verifica, consente di escludere l'eventualità dell'annullamento tecnico della richiesta che eventualmente possano insorgere in concomitanza all'approssimarsi del termine di scadenza dei 30 giorni dalla prima richiesta.

Ciò in quanto nel nuovo sistema non è stata prevista l'applicazione del silenzio assenso, fattispecie invece espressamente disciplinata dalle previgenti disposizioni che hanno sin qui regolato l'emissione del Durc tramite lo Sportello Unico Previdenziale.

Infatti, poiché l'esito della verifica è il risultato dell'interrogazione effettuata tramite un codice fiscale, ove allo scadere dei 30 giorni dalla prima richiesta non sia possibile inserire l'esito nel sistema, stante la complessità dell'architettura del medesimo, sul presupposto della sussistenza di cause di tipo tecnico che lo hanno impedito, la prima richiesta ed eventualmente quelle successive, ad essa accodate, sarà annullata. La circostanza verrà comunicata dal sistema via pec al soggetto richiedente.

Il Documento di irregolarità denominato "Verifica regolarità contributiva" indica la data ed il numero di protocollo, identificativo della richiesta, assegnato dal sistema che presenta la medesima struttura già prevista per il Durc *on line* e riporta l'indicazione degli importi a debito e delle irregolarità riferite a ciascuna Gestione previdenziale.

Il Documento di irregolarità che consegue alla mancata regolarizzazione nel termine assegnato, diversamente da quanto previsto nel caso in cui sia prodotto dal sistema il Durc *on line*, è comunicato soltanto al soggetti che ha effettuato la prima richiesta e, eventualmente, ai soggetti le cui richieste sono state accodate dal sistema.

Laddove la richiesta provenga da una Pubblica Amministrazione, ove ne ricorrano i presupposti, l'esito di irregolarità comporterà l'obbligo dell'attivazione dell'intervento sostitutivo come disciplinato dall'art.4 del d.P.R. n.207/10 e rimodulato dall'art.31, co.3 e 8-*bis* D.L. n.69/13 convertito dalla L. n.98/13.

5.1 Casi particolari di evidenze di irregolarità segnalate dalla procedura di verifica automatizzata

La circolare Ministeriale, nell'ambito delle fattispecie che influiscono sull'esito di regolarità, ha fornito precise indicazioni in ordine agli effetti che si producono ai fini della verifica nei casi di omessa presentazione della denuncia da parte dell'impresa, di denuncia presentata con importo pari a zero, di denuncia che non contenga gli elementi necessari richiesti, secondo le specifiche normative, da ciascuno degli Enti, ovvero di denuncia che presenta incongruenze.

Tali ipotesi evidenziando un esito di irregolarità dovranno essere gestite attraverso il procedimento di regolarizzazione sopra descritto.

Laddove, a seguito dell'invito a regolarizzare, la situazione di irregolarità riferita esclusivamente alle predette fattispecie non risulti sanata, la verifica attesterà un esito di irregolarità riportando l'informazione dell'omissione riferita ai casi sopra descritti.

In presenza invece di ulteriori partite a debito per contributi e/o sanzioni, la verifica attesterà un esito di irregolarità riportando l'indicazione dell'importo corrispondente a quello relativo al debito accertato unitamente all'informazione dell'omissione riferita ai casi sopra elencati.

Tale esito, secondo quanto precisato dal Ministero, è conseguente alla circostanza che nelle predette fattispecie, nei termini di definizione della verifica, gli Istituti e le Casse edili non sono stati posti nella condizione di procedere alla corretta quantificazione dell'irregolarità, stante il comportamento omissivo dell'impresa.

6 Verifica di autodichiarazione dei requisiti di cui all'art.38, co.1, lett. i) D.Lgs. n.163/06 (art.10, co.3)

Il Decreto ministeriale all'art.10, co.3, ha stabilito che il Documento di cui all'articolo 7 soddisfa il possesso del requisito indicato all'art.38, co.1, lett. i) D.Lgs. n.163/06 e assolve all'obbligo della presentazione della dichiarazione sostitutiva di cui agli artt.44-*bis* e 46, co.1, lett. p) d.P.R. n.445/00 ovunque prevista.

In ragione della particolare rilevanza che tale previsione riveste nella procedura contrattuale, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, appositamente interessata, ha chiarito che continua a permanere, anche con riguardo al nuovo sistema di verifica, la previsione della presentazione della dichiarazione sostitutiva da parte degli operatori economici e delle imprese concorrenti in sede di partecipazione alla gara.

Le Amministrazioni aggiudicatrici procederanno, pertanto, a decorrere dal 1° luglio 2015, alla verifica delle dichiarazioni sostitutive con le stesse modalità di cui all'articolo 6 del D.M. restando preclusa, pertanto, dalla medesima data, come precisato nella circolare ministeriale, la possibilità per le Amministrazioni in fase di richiesta di specificare la data nella quale ciascuna dichiarazione è stata resa. Ciò stante l'obbligo generale di invito alla regolarizzazione, previsto dall'art.4 del D.M., anche ai fini di qualificare come "definitivamente accertate" le violazioni gravi alle norme in materia di contributi previdenziali ai sensi dell'art.38, co.1, lett. i) D.Lgs. n.163/06.

Pertanto, qualora l'interrogazione fornisca un esito di irregolarità dovrà essere avviato il procedimento di regolarizzazione secondo quanto specificato al precedente paragrafo 5. Il risultato negativo della verifica, comunicato esclusivamente ai soggetti che hanno effettuato l'interrogazione fino alla definizione dell'esito, che si ricorda deve intervenire entro 30 giorni dalla prima richiesta, è utilizzato dalle Amministrazioni richiedenti ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui all'art.71 d.P.R. n.445/00.

Resta confermato anche per tale fattispecie che qualora per il codice fiscale interessato alla verifica risulti già prodotto il *Durc on line* ancora in corso di validità, le Amministrazioni richiedenti acquisiscono dal sistema il medesimo Documento per le finalità previste dalla normativa in esame.

7 Procedure concorsuali (art.5)

Con il D.M. 30 gennaio 2015, il Legislatore, in ragione della circostanza che la definizione delle problematiche relative alla regolarità contributiva in presenza di procedure concorsuali ha richiesto

nel tempo la necessità di affrontare di volta in volta questioni riconducibili a singoli casi, all'art.5, ha ritenuto di dettare una disciplina organica della materia.

La norma ha pertanto inteso specificare i criteri, già immediatamente operativi, per l'accertamento della regolarità con riferimento a ciascuna delle fattispecie, ivi considerate, con l'obiettivo di chiarire come gli stessi debbano essere applicati al fine di escludere l'insorgenza di ulteriori problematiche di carattere interpretativo.

a) Concordato con continuità aziendale (art.5, co.1)

Con riferimento all'ipotesi del concordato ex art.186-bis del Regio Decreto n.267 del 16 marzo 1942, (L.F.), l'art.5, co.1, ha stabilito che *"l'impresa si considera regolare nel periodo intercorrente tra la pubblicazione del ricorso nel registro delle imprese e il decreto di omologazione, a condizione che nel piano di cui all'art.161 del medesimo regio decreto sia prevista l'integrale soddisfazione dei crediti dell'Inps, dell'Inail e delle Casse edili e dei relativi accessori di legge"*.

In tal senso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, aveva avuto modo di affermare che la pubblicazione nel registro delle imprese della domanda di concordato ex art.186-bis L.F, qualora il piano avesse previsto l'integrale soddisfazione dei crediti degli Istituti previdenziali e delle Casse edili nonché dei relativi accessori di legge, ricorrendo la fattispecie di cui all'art.5, co.2, lett. b) del D.M. 24 ottobre 2007, consentisse l'attestazione della regolarità contributiva prevista in caso di sospensioni dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative.

Tale orientamento ha trovato definitivo riconoscimento nel Decreto ministeriale in trattazione, nella previsione secondo cui, ai fini dell'attestazione della regolarità, il piano concordatario, che si ricorda indica la descrizione analitica delle modalità e dei tempi di adempimento della proposta di concordato, deve contemplare l'integrale soddisfazione dei crediti contributivi con scadenza anteriore alla data di pubblicazione nel registro delle imprese del ricorso per l'ammissione alla predetta procedura.

Tenuto conto che la caratteristica di questa procedura si fonda proprio sulla previsione che, attraverso la soluzione del concordato, l'attività possa continuare assicurando in tal modo il superamento dello stato di crisi, secondo quanto disposto dal co.5 dell'art.5 del Decreto, la regolarità in ogni caso potrà essere attestata ricorrendo l'ulteriore condizione del regolare versamento dei contributi aventi scadenza legale successiva alla data di pubblicazione del ricorso.

La verifica riferita ai crediti contributivi con scadenza anteriore alla data di pubblicazione del ricorso viene effettuata in deroga a quanto previsto dall'art.3, co.1 del D.M. che la limita ai pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la medesima verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive.

Al contrario, come previsto dal citato co.5 dell'art.5 e ribadito dalla stessa circolare ministeriale, tale criterio si applica alla verifica del regolare adempimento dei contributi con scadenza legale successiva alla data di pubblicazione del ricorso.

Resta fermo che successivamente all'omologa del concordato, il mancato rispetto dei termini previsti dal piano per la soddisfazione dei crediti previdenziali comporta la dichiarazione di irregolarità. Infatti, l'art.185 L.F. dispone, dopo l'omologazione del concordato, l'obbligo del commissario giudiziale di sorvegliare l'adempimento, secondo le modalità stabilite nella sentenza di omologazione, cui corrisponde la facoltà di ciascuno dei creditori di chiedere la risoluzione del concordato per inadempimento ai sensi del successivo art.186, co.3 L.F..

Le disposizioni così fissate offrono la possibilità di definire, per converso, come peraltro confermato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che qualora il piano preveda la parziale soddisfazione dei crediti previdenziali e dei relativi accessori di legge muniti di privilegio dell'Inps, dell'Inail nonché di quelli di pertinenza delle Casse Edili ovvero la loro retrocessione anche al rango di crediti chirografari, la verifica attesterà sempre l'irregolarità del soggetto in quanto, in tale ipotesi, non può considerarsi rispettata la condizione - integrale soddisfazione - richiesta dalla norma.

Tale circostanza, che può ricorrere sia con riguardo alla domanda di concordato ex artt.161 ovvero

186-bis L.F., si può determinare in quanto, ai sensi dell'art.177 L.F., il concordato è approvato dai creditori che rappresentano la maggioranza dei crediti ammessi al voto.

Pertanto, a tale ultimo riguardo, coerentemente con il successivo esito di irregolarità della verifica, in questi casi dovrà sempre essere espresso il dissenso dell'Istituto ex art.178 L.F.

Al fine di fornire una compiuta analisi delle ulteriori fattispecie che, pur non contemplate dalla norma, possono proporsi in fase di effettuazione della verifica da parte degli Enti, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare più volte citata, ha ritenuto di approfondire l'ipotesi del concordato c.d. in bianco (art.161, co.6 L.F.).

In proposito, infatti, la mancanza del piano concordatario, contenente la descrizione analitica delle modalità e dei tempi di adempimento della proposta, non consentendo di potere accertare se la soddisfazione dell'esposizione debitoria maturata antecedentemente alla data di pubblicazione del ricorso sia o meno integrale, non può che dare luogo ad un esito di irregolarità.

Ciò in quanto, ai sensi del comma 2 dell'art.160 della L.F. è possibile che la proposta preveda "*che i creditori muniti di privilegio, ... non vengano soddisfatti integralmente*".

Qualora pertanto la verifica interessi la posizione di un'impresa che risulti avere proposto ricorso per "concordato in bianco", l'invito alla regolarizzazione dovrà comprendere le esposizioni debitorie maturate sia antecedentemente alla presentazione del medesimo ricorso che nel periodo intercorrente tra la data della sua pubblicazione e quella in cui, nel termine fissato dal giudice (compreso fra sessanta e centoventi giorni salvo proroga), avverrà la presentazione della proposta, del piano e della documentazione prevista ai commi 2 e 3 del citato art.161 L.F.

Tenuto conto, infatti, che la proposta ex art.161, co.6, rappresenta una mera dichiarazione di intenti, l'esito di irregolarità, come chiarito dalla circolare ministeriale rende legittima l'attivazione del procedimento di intervento sostitutivo da parte della Pubblica Amministrazione.

Ciò in ragione della circostanza che il pagamento delle esposizioni debitorie indicate nel Documento, avvenendo in adempimento di un obbligo di legge (art.4, d.P.R. n.207/10 e co.3 dell'art.31 del D.L. n.69/13), non può considerarsi in contrasto con il principio di tutela della *par condicio creditorum* in virtù del quale il ricorrente può effettuare pagamenti di crediti anteriori al deposito della domanda solo se autorizzati dal Tribunale.

b) Fallimento con esercizio provvisorio (art.5, co.2)

Nell'ambito della norma dedicata alle procedure concorsuali, il legislatore, al comma 2 dell'art.5 del D.M., ha trattato l'ipotesi del fallimento con continuazione temporanea dell'impresa (art.104 L.F.), anche limitatamente a specifici rami aziendali, prevedendo l'attestazione della regolarità in tali casi a condizione che gli obblighi contributivi nei confronti di Inps, Inail e Casse edili, scaduti anteriormente alla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio, risultino essere stati insinuati.

Si precisa nel contempo, che, anche rispetto a queste fattispecie l'esito positivo della verifica resta pur sempre subordinato al controllo del regolare adempimento degli obblighi contributivi aventi scadenza legale successiva alla suddetta data di autorizzazione. La verifica della regolarità avviene anche in questo caso secondo le regole contenute nell'art.3, co.1 del D.M..

Corollario della previsione contenuta al co.2 dell'art.5 del D.M., come evidenziato nell'ambito della circolare ministeriale, è costituito dalla possibilità di attestazione della regolarità anche in presenza di una sentenza dichiarativa di fallimento (art.16 L.F.) purché i crediti contributivi scaduti anteriormente alla data di iscrizione della sentenza nel registro delle imprese, ai sensi dell'art.17, co.2, della L.F., risultino essere stati insinuati alla data della richiesta di Durc.

Si precisa, inoltre, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interessato sulla materia, con nota del 13 marzo 2015, prot.4379, richiamando peraltro un precedente parere del 31 marzo 2014, prot.6432, ha confermato il principio per cui, in presenza di procedura fallimentare, l'obbligo dell'intervento sostitutivo dell'Amministrazione richiedente resta inibito in quanto il suo esercizio determinerebbe una decurtazione dell'asse fallimentare e si risolverebbe in una lesione della *par condicio creditorum*.

Per converso, in caso di fallimento con esercizio provvisorio, la procedura di intervento sostitutivo potrà essere attivata al fine di favorire e garantire la prosecuzione dell'attività aziendale.

c) Amministrazione straordinaria (art.5, co.3)

L'articolo 5 in trattazione, al comma 3, ha disciplinato la verifica della regolarità nell'ambito della procedura concorsuale regolata dal D.Lgs. n.270/99.

In questa ipotesi, in una logica conservativa del patrimonio dell'impresa, tenuto conto che la procedura di amministrazione straordinaria è diretta al recupero e al risanamento delle grandi imprese che versano in uno stato di insolvenza, la regolarità potrà essere attestata a condizione che i crediti contributivi scaduti anteriormente alla data della dichiarazione di apertura della procedura stessa siano stati insinuati.

Ferma la necessità, anche con riguardo a tale procedura, di accertare che la contribuzione dovuta per i periodi successivi alla data di ammissione all'amministrazione straordinaria risulti regolarmente versata, la verifica sarà sempre effettuata nel rispetto della previsione dell'art.3, co.1, del D.M..

Con riguardo alle ipotesi che precedono, l'attività delle sedi deve essere indirizzata a garantire preliminarmente il costante aggiornamento delle informazioni anagrafiche dell'impresa.

Pertanto, la gestione della verifica dovrà avvenire nel rispetto delle indicazioni fin qui fornite, tenuto conto che il sistema automatizzato non consente di potere valutare le variabili previste dal legislatore che possono comportare, ove ricorrano le specifiche previsioni fissate per ogni fattispecie, l'esito di regolarità della verifica stessa.

Naturalmente, tutto quanto esposto impone l'ulteriore necessità di rispettare gli adempimenti ed i termini disciplinati, per ciascuna delle procedure considerate, dalla Legge Fallimentare. In tal senso oltre alla corretta rilevazione delle esposizioni debitorie riconducibili al periodo ricompreso in ciascuna procedura, dovranno essere effettuate con tempestività le comunicazioni dei crediti e le insinuazioni, nei casi previsti, oltre che tutti gli ulteriori adempimenti che sono riconducibili ai creditori nel cui novero, seppur differenziati per i diversi titoli di prelazione, si colloca anche la posizione dell'Istituto.

d) Accordo sui debiti contributivi (art.5, co.4)

L'ultima ipotesi trattata dal decreto è riconducibile alla fattispecie disciplinata dall'art.182-ter della L.F. che ha esteso la possibilità per l'imprenditore in stato di crisi o di insolvenza di proporre accordi per il pagamento, anche parziale, dei contributi amministrati dagli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie nonché dei relativi accessori.

L'articolo 5 del decreto, al comma 4, ha disposto che le imprese che presentano una proposta di accordo sui debiti contributivi nell'ambito del concordato preventivo (art.182-ter L.F.) ovvero nell'ambito delle trattative per l'accordo di ristrutturazione dei debiti (artt.160 e 182-bis L.F.), si considerano regolari per il periodo intercorrente tra la data di pubblicazione dell'accordo nel registro delle imprese e il decreto di omologazione dell'accordo stesso.

Anche con riguardo a questa fattispecie il Legislatore del Decreto ha individuato nelle specifiche normative regolatrici della materia le condizioni che consentono la dichiarazione di regolarità in capo al proponente.

Queste sono state ricondotte alla previsione degli artt.1 e 3 del D.M. 4 agosto 2009 che rispettivamente hanno definito l'ambito di applicazione e i limiti di falcidia dei crediti oggetto dell'accordo.

La condizione di regolarità si determinerà pertanto solo qualora il piano di ristrutturazione preveda il pagamento parziale o anche dilazionato dei debiti contributivi nei confronti di Inps, Inail e dei relativi accessori di legge, nel rispetto delle richiamate previsioni del D.M. 4 agosto 2009.

Tuttavia anche per tale ipotesi, l'esito positivo della verifica resta subordinato al regolare pagamento della contribuzione dovuta per i periodi successivi alla presentazione della proposta di accordo sui crediti contributivi.

Pertanto tale previsione risulta enunciata all'art.4, co.1, lett.c) del citato D.M. 4 agosto 2009 tra le condizioni di accettazione da parte degli enti previdenziali della proposta stessa. La verifica di regolarità con riguardo al pagamento di tale contribuzione avverrà secondo quanto previsto dall'art.3, co.1 del D.M..

8 Ipotesi di esclusione del Durc on line (art.9)

Il decreto ministeriale in trattazione ha stabilito che, in via transitoria e comunque non oltre il 1° gennaio 2017, restano assoggettate alle previgenti modalità di rilascio del Durc alcune tipologie di richieste, per le quali non è possibile effettuare le verifiche con modalità automatizzate.

Il chiarimento si è reso necessario per le peculiarità che contraddistinguono talune fattispecie di verifica di regolarità rispetto alle quali non si può prescindere dall'indicazione di specifici elementi che concorrono nella definizione della verifica stessa. Indicazioni che appare evidente non sono compatibili con il nuovo sistema "Durc on line" per il quale la richiesta viene effettuata solo attraverso l'inserimento del codice fiscale del soggetto da verificare.

Per tutte le tipologie così individuate resta fermo che la verifica viene effettuata secondo i nuovi criteri definiti dal decreto in trattazione ed illustrati al precedente paragrafo 2.

Nelle ipotesi di seguito riportate, pertanto, la richiesta di regolarità continuerà ad avvenire attraverso l'utilizzo del servizio Sportello Unico Previdenziale (www.sportellounicoprevidenziale.it).

a) Durc in presenza di certificazione dei crediti rilasciati ai sensi dell'art.13-bis, co.5, D.L. n.52/12 convertito, con modificazioni, dalla L. n.94/12

In presenza di una certificazione che attesti la sussistenza e l'importo di crediti certi, liquidi ed esigibili vantati nei confronti delle amministrazioni statali, degli enti pubblici nazionali, delle Regioni, degli enti locali e degli enti del Servizio Sanitario Nazionale, di importo almeno pari agli oneri contributivi accertati e non ancora versati da parte del soggetto titolare dei crediti certificati, il D.M. 13 marzo 2013 ha stabilito che il Durc deve essere emesso con l'indicazione che il rilascio è avvenuto ai sensi del citato art.13-bis, co.5, D.L. n.52/12.

In tale ipotesi si ricorda pertanto che il certificato deve sempre riportare:

- la specifica che l'emissione del Durc avviene ai sensi dell'art.13-bis, co.5 D.L. n.52/12;
- la quantificazione del debito e la data in cui lo stesso è stato accertato;
- gli estremi del N°. Richiesta e la data e l'ora apposta dal sistema generati in automatico dalla Piattaforma per la certificazione dei crediti attraverso la funzione "Gestione Richieste Durc";
- il "Totale saldo disponibile al gg/mm/aaaa" riportato nel certificato all'esito delle operazioni di verifica effettuate attraverso la funzione di "Verifica la capienza per l'emissione del Durc".

Ciò al fine di consentire che, seppure emesso con l'attestazione di regolarità, la stazione appaltante possa procedere all'attivazione dell'intervento sostitutivo come disposto dall'art.3, co.2, del citato Decreto.

Tenuto conto che la verifica della regolarità a decorrere dal 1° luglio 2015 viene effettuata secondo le previsioni stabilite nel D.M. 30 gennaio 2015, nell'ipotesi di Durc richiesto per la verifica della autodichiarazione resa dall'interessato, stante l'obbligo generale in caso di irregolarità dell'invito alla regolarizzazione previsto dall'articolo 4 del D.M., la "Richiesta Durc" effettuata dal contribuente sulla "Piattaforma per la certificazione dei crediti", può avvenire anche nel corso del termine di 15 giorni assegnato con l'invito alla regolarizzazione.

b) Durc per pagamenti dei debiti della Pubblica Amministrazione maturati al 31 dicembre 2012

Si tratta dei debiti della Pubblica Amministrazione maturati al 31 dicembre 2012 rientranti nell'ambito applicativo dell'art.6, co.11-ter D.L. n.35/13 convertito con modificazioni dalla L. n.64/13, per i quali la regolarità deve essere accertata alla data di emissione della fattura o richiesta equivalente di pagamento.

c) Durc richiesti ai sensi dell'art.5, co.2, lett. a) del DM 29 agosto 2012

Si tratta delle verifiche richieste dagli Sportelli Unici per l'Immigrazione per dar corso ai procedimenti di regolarizzazione dei lavoratori extracomunitari prevista dall'art.5 D.Lgs. n.109/12. In queste ipotesi, come noto, la verifica della regolarità contributiva è limitata agli adempimenti previdenziali ed assistenziali previsti per i soli lavoratori destinatari del procedimento di emersione.

Nel rinviare ai contenuti del D.M. 29 agosto 2012 del Ministro dell'Interno e alle circolari dell'Istituto in materia si precisa che a seguito dei chiarimenti forniti con la circolare del 24 ottobre 2014 del Ministero dell'Interno e del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, in considerazione del tempo trascorso dalla presentazione della domanda di emersione, è stato stabilito anche per queste verifiche l'invito a regolarizzare unitamente alla possibilità che la regolarizzazione, da parte del datore di lavoro, possa avvenire con modalità rateale nel rispetto delle condizioni previste dai regolamenti degli enti previdenziali in tema di rateazioni.

d) Durc in applicazione dell'art.10 del D.P.C.M. 4 febbraio 2013

Si tratta dei Durc richiesti per imprese affidatarie o esecutrici dei lavori di ricostruzione e riparazione di edifici privati danneggiati dal sisma del 6 aprile 2009 ed ubicati nel Comune de L'Aquila ed in altri Comuni del cratere per i quali è concesso il contributo alla ricostruzione privata dei centri storici.

In relazione alle predette imprese, la verifica della regolarità contributiva deve essere effettuata con riferimento alla data dell'esecuzione dei lavori.

L'articolo 9 del D.M., al comma 2, come specificato dal Ministero, è una previsione attraverso la quale il legislatore ha inteso garantire la continuità del servizio ai richiedenti per gestire "le ipotesi per le quali la verifica di cui all'art.6 non è possibile per l'assenza delle necessarie informazioni negli archivi informatizzati dell'Inps, dell'Inail e delle Casse edili".

In questi casi, sempre in via transitoria e comunque non oltre il 1° gennaio 2017, dovrà essere resa disponibile la previgente modalità di richiesta di Durc.

In ragione di ciò, ove concretamente dovesse verificarsi tale circostanza, accertata comunque dagli Enti, nel corso dell'utilizzo del nuovo sistema Durc *on line* sarà prevista una apposita funzionalità di richiesta della regolarità contributiva tramite il servizio www.sportellounicoprevidenziale.it.

Si precisa, infine, che gli accordi in corso con altre Pubbliche Amministrazioni per la consultazione dei dati presenti su Sportello unico previdenziale sono da considerarsi risolti a seguito della nuova disciplina di cui al decreto in trattazione.

9 Cause ostative alla regolarità benefici contributivi (art.8)

L'articolo 8 del D.M. individua le violazioni di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro ostative alla regolarità necessaria, ai sensi dell'art.1, co.1175 L. n.296/06, ai fini del godimento di benefici normativi e contributivi.

Il Decreto, analogamente a quanto già previsto dal D.M. 24 ottobre 2007, riporta nell'allegato A l'elencazione delle predette violazioni riferite a quelle commesse da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, inclusa la sentenza di cui all'art.444 c.p.p. che, come noto, disciplina l'istituto dell'applicazione della pena su richiesta. Come stabilito nella previgente disciplina, non rileva l'eventuale successiva sostituzione dell'autore dell'illecito.

Il comma 3 dell'art.9 chiarisce che le cause ostative non sussistono qualora il procedimento penale sia estinto a seguito di prescrizione obbligatoria ovvero di oblazione.

Il godimento dei benefici normativi e contributivi di cui all'art.1, co.1175 L. 296/06, come disciplinato dal comma 2 del D.M., è definitivamente precluso per i periodi indicati nel suddetto allegato A e a tal fine non rileva la riabilitazione di cui all'art.178 c.p..

Resta confermato che ai fini della regolarità contributiva, l'interessato è tenuto ad autocertificare alla competente Direzione territoriale del lavoro l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A, ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito.

La circolare ministeriale nel ribadire la competenza delle citate Direzioni territoriali del lavoro a verificare "a campione" la veridicità delle predette autocertificazioni, ha chiarito che "sono ritenute valide le autocertificazioni già rilasciate in vigenza del D.M. 24 ottobre 2007" precisando che per ragioni di "continuità" rispetto alla previgente disciplina, "le cause ostative alla regolarità sono riferite

esclusivamente a fatti commessi successivamente all'entrata in vigore del D.M. 24 ottobre 2007". Infine, con riguardo alla verifica della regolarità contributiva da parte degli Enti chiamati a riconoscere la fruizione o il rimborso dei benefici, il Ministero ha precisato che, avvenendo la stessa sulla base delle nuove modalità previste dal D.M. 30 gennaio 2015, "dovrà comunque ricomprendere il periodo temporale all'interno del quale si colloca l'erogazione/fruizione delle agevolazioni previste dalla normativa di riferimento che legittima il soggetto a fruirle".

A decorrere dal 1° luglio 2015 le verifiche della regolarità ai fini della fruizione dei benefici applicati dall'Inps che rientrano nel novero di quelli per i quali, ai sensi dell'art.1, co.1175 L. n.296/06, è richiesto il possesso del Durc, saranno effettuate utilizzando il nuovo servizio.

Nel rammentare che il recupero delle agevolazioni indebitamente fruite è sottoposto al limite di prescrizione quinquennale, si provvede a riportare nell'allegato 5 l'elencazione aggiornata dei benefici la cui fruizione è subordinata al possesso della regolarità contributiva.

10 Norme di coordinamento (art.10)

L'ultimo articolo del Decreto al comma 1 individua le disposizioni che, in applicazione dell'art.4, co.3 D.L. n.34/14, sono incompatibili con il quadro delle disposizioni in esso contenute e sulla cui base il medesimo Decreto è stato adottato.

Dal 1° luglio 2015 la norma dispone che sono abrogate in particolare le seguenti disposizioni:

- il D.M. 24 ottobre 2007 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- i commi 2, 3 e 4 dell'articolo 2 della L. n.7/79;
- i commi 2, 3 e 4 dell'art.39 L. n.800/67;
- il comma 4, dell'art.10 D.Lgs. C.P.S. n.708/47.

La nuova disciplina sancisce, da una parte il venir meno del D.M. 24 ottobre 2007, quale regolamentazione uniforme del Documento Unico di Regolarità Contributiva, e dall'altra il superamento delle norme che hanno continuato a regolare, anche dopo la soppressione dell'Enpals e il trasferimento, a decorrere dal 1° gennaio 2012, delle relative funzioni all'Inps, le verifiche di regolarità delle imprese del settore dello spettacolo e dello sport professionistico.

Come precisato dalla circolare ministeriale, pertanto, a decorrere dal 1° luglio 2015, le verifiche di regolarità previste al co.1 dell'art.10 del D.M. saranno effettuate secondo le modalità indicate nel medesimo Decreto.

Nel successivo paragrafo 11. Le fattispecie di cui alle lettere b), c) e d) saranno oggetto di specifica trattazione.

I successivi commi 2, 3 e 4 dettano norme di coordinamento che riguardano:

- a) l'ambito dei contratti pubblici in ordine alle competenze delle amministrazioni aggiudicatrici, degli organismi di diritto pubblico, degli enti aggiudicatori, degli altri soggetti aggiudicatori, dei soggetti aggiudicatori e delle stazioni appaltanti;
- b) le amministrazioni procedenti per le erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici di qualunque genere.

I predetti soggetti, dal 1° luglio 2015, utilizzano il Durc *on line* in corso di validità, prodotto ai sensi dell'art.7 del D.M., in tutte le ipotesi in cui in precedenza doveva essere acquisito il certificato emesso dallo Sportello Unico previdenziale.

I medesimi soggetti, come ribadito dal comma 4, qualora l'interrogazione fornisca un esito di irregolarità, ricorrendone le condizioni, sono tenuti ad attivare il procedimento di cui all'art.4, co.2 D.P.R. n.207/10 e all'art.31, co.3 D.L. n.69/13, esteso anche alle ipotesi disciplinate dal co.8-*bis* di tale ultima norma. Il Documento denominato "*Verifica della Regolarità Contributiva*", secondo quanto riportato nel paragrafo 5, indicherà l'importo del debito il cui pagamento dovrà essere effettuato direttamente agli enti previdenziali verso i quali sussiste la condizione dell'irregolarità comunicata. Per l'esame della previsione del comma 3 si rinvia si rinvia alla specifica trattazione svolta al precedente paragrafo 6.

Il Ministero ha infine chiarito che i Durc richiesti prima dell'entrata in vigore del D.M. e in corso di validità potranno essere utilizzati nelle ipotesi e per i periodi di validità previsti dalla previgente disciplina.

Le richieste di Durc presentate anteriormente al 1° luglio 2015 e ancora in corso di istruttoria dovranno essere definite, sulla base delle nuove disposizioni, con l'emissione del relativo certificato tramite Sportello Unico Previdenziale.

11 Imprese dei settori dello spettacolo e dello sport professionistico

.....

12 Flusso operativo della "procedura Durc on line"

Il nuovo servizio è il risultato di una complessa interazione tra i portali e tra gli archivi di Inps, Inail e Casse Edili.

Lo scambio dei dati relativi alle richieste di verifica (interrogazioni degli utenti) e ai relativi esiti comunicati dagli enti coinvolti nella verifica ai portali di Inps e Inail avviene in cooperazione applicativa e richiede l'allineamento costante dei sistemi.

Il flusso operativo e le regole di gestione del servizio sono riassumibili come segue.

1. L'utente in possesso delle credenziali accede al portale Inps o al portale Inail e seleziona il servizio "Durc on line";
2. L'utente può scegliere una delle seguenti funzionalità:
 - Consultazione Regolarità
 - Lista Richieste
 - Richiesta Regolarità
3. L'utente seleziona "Consultazione regolarità", inserisce il codice fiscale del soggetto di cui deve verificare la regolarità contributiva (se inserisce un codice fiscale formalmente errato il sistema segnala l'errore) e seleziona il bottone "Consulta regolarità"; poiché il Durc on line è liberamente accessibile la funzione non effettua alcun controllo relativamente alla sussistenza di un rapporto di delega. Se è presente un documento di regolarità in corso di validità, il sistema propone all'utente il documento e la possibilità di visualizzarlo e scaricarlo (il documento è in formato pdf). In caso contrario il sistema risponde con un messaggio che per il codice fiscale indicato non è disponibile un Durc on line in corso di validità e che la richiesta deve essere effettuata tramite la funzione "Richiesta Regolarità";
4. L'utente seleziona la funzione "Richiesta Regolarità" e inserisce il codice fiscale da sottoporre a verifica e la casella pec alla quale sarà comunicato l'esito della verifica stessa (le Banche, gli intermediari finanziari e chiunque ne abbia interesse, in possesso di una apposita delega rilasciata dall'impresa o dal lavoratore autonomo, possono effettuare la richiesta di regolarità solo dal portale Inps);
5. Il sistema richiama i servizi dell'altro portale e verifica se è già pervenuta una richiesta di verifica della regolarità, in tal caso il portale avvisa l'utente che è già presente una precedente richiesta (prima richiesta) e fornisce il numero di protocollo ad essa già attribuito che nella struttura indica il portale "owner" della richiesta, altrimenti prende in carico la richiesta e attribuisce ad essa il relativo numero di protocollo;
6. A questo punto i sistemi sono allineati e attivano i controlli per la verifica di regolarità; se il codice fiscale riguarda un'impresa per la quale risulta negli archivi Inps un Csc edile, il portale "owner" che ha in carico la richiesta di verifica richiama i servizi delle Casse edili;
7. Il sistema comunica all'utente che l'elaborazione della richiesta è in corso e che durante questa fase è possibile rimanere in attesa oppure controllare successivamente lo stato della richiesta inoltrata utilizzando le funzioni di Ricerca "Lista Richieste". In caso di successivo inoltro tramite la funzione "Richiesta Regolarità" di una verifica per il medesimo codice fiscale, il sistema controllerà e visualizzerà lo stato della prima richiesta effettuata per il codice fiscale in esame. La richiesta rimane in elaborazione per un massimo di 6 ore, scadute le quali, se i sistemi non si sono allineati viene annullata per cause tecniche e deve essere riproposta;
8. Se è possibile attestare subito la regolarità, il sistema consente la visualizzazione del Documento in formato .pdf non modificabile, altrimenti comunica con un messaggio che l'interrogazione non

ha fornito un esito automatico e che è stata attivata la verifica da parte degli Enti. Con una pec spedita all'indirizzo indicato al momento dell'accesso dal richiedente sarà data comunicazione che l'esito può essere visualizzato ed acquisito;

9. Per acquisire l'esito della richiesta, l'utente deve selezionare la funzione "Lista Richieste" dove può visualizzare il dettaglio della verifica o dello stato della verifica nei confronti di ciascun ente, che può essere:

- a) Regolare
- b) In verifica (punto 8, secondo caso)
- c) Non Regolare
- d) Elaborazione in corso (punto 7)

10. Una volta acquisiti gli esiti da ciascun ente (Regolare, Non Regolare, Non iscritto che si riferisce al caso in cui il codice fiscale non è presente negli archivi degli Enti coinvolti nella verifica) il portale "owner" definisce l'esito della richiesta.

In caso di esito Regolare crea il Documento in formato .pdf non modificabile denominato "Durc *online*".

In caso di esito Non Regolare crea un Documento con le stesse caratteristiche del precedente denominato "verifica di regolarità contributiva".

L'utente riceve tramite pec l'avviso che è disponibile l'esito della verifica della regolarità contributiva per il Codice Fiscale per il quale è stata effettuata la richiesta che riporta i dati relativi al codice fiscale, alla denominazione del datore di lavoro/lavoratore autonomo e al numero di protocollo nel seguente formato owner_Numeroprotocollo.

Le istruzioni Inps per le assunzioni congiunte in agricoltura. Articolo 9, co.11 D.L. n.76/13, convertito con modificazioni dalla L. n.99/13

Inps, circolare 2 luglio 2015 n.131

L'istituto previdenziale, con la circolare 2 luglio 2015, n.131, ha offerto le istruzioni per gli adempimenti previdenziali relativi all'assunzione congiunta in agricoltura, ovvero la presentazione della Denuncia Aziendale (D.A.) e della denuncia trimestrale di manodopera (DMAG).

Il testo della circolare Inps n.131

Inps, circolare 2 luglio 2015, n.131

1 Premessa

L'articolo 9, co.11 D.L. n.76/13, convertito con modificazioni dalla L. n.99/13, inserendo all'art.31 del D.Lgs. n.276/03, i commi da 3-bis a 3-quinquies, ha introdotto nel settore agricolo la fattispecie dell'"assunzione congiunta" prevedendo che *"Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo ..., ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende"*.

Viene, inoltre, previsto che *"L'assunzione congiunta ... può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse sono imprese agricole"*.

È, altresì, precisato che *"I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato"*.

Pertanto, l'assunzione congiunta di uno o più dipendenti può essere effettuata da:

1. imprese agricole, comprese cooperative, appartenenti allo stesso gruppo;
2. imprese agricole, comprese cooperative, riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado;
3. imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse sono imprese agricole.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con proprio decreto del 27 marzo 2014, ha definito le modalità di comunicazione relative all'assunzione, trasformazione, proroga e cessazione di lavoratori assunti congiuntamente da effettuarsi al Centro per l'impiego tramite il modello Unilav, stabilendo che:

- nel caso di assunzioni da parte di gruppi di imprese, la comunicazione sarà effettuata dall'impresa capogruppo;
- nel caso di assunzioni da parte di imprese dello stesso proprietario, la comunicazione sarà effettuata dallo stesso proprietario;
- nel caso di assunzioni da parte di soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado e imprese legate tra loro da un contratto di rete, la comunicazione sarà effettuata da un soggetto individuato da uno specifico accordo o dal contratto di rete. L'accordo e il contratto sono depositati presso le associazioni di categoria.

Con Decreto Direttoriale n.85 del 28 novembre 2014, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha disposto le modalità operative per la comunicazione delle "assunzioni congiunte in agricoltura" introducendo alcune modifiche al Modello Unilav, che nel caso di assunzioni congiunte viene denominato "UnilavCong".

A decorrere dal 7 gennaio 2015 è consentito l'invio delle comunicazioni di instaurazione/cessazione/variazione di "assunzioni congiunte in agricoltura" tramite l'applicazione *web* "Unilav-Congiunto" presente nel portale "cliclavoro" del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Con la presente circolare vengono impartite le istruzioni per gli adempimenti previdenziali connessi alla fattispecie dell'"assunzione congiunta" in agricoltura.

2 Soggetto obbligato agli adempimenti previdenziali: il "Referente Unico".

In linea con le modalità di gestione individuate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in un'ottica di semplificazione degli adempimenti lavoristico/previdenziali, vengono individuati, ai fini degli adempimenti previdenziali, i medesimi soggetti obbligati ad effettuare le comunicazioni (UnilavCong) ai sensi del citato D.M. 27 marzo 2014.

Pertanto, il "referente Unico" sarà:

- l'Impresa capogruppo, nell'ipotesi di gruppo d'impresе;
- il proprietario, nell'ipotesi di imprese appartenenti allo stesso soggetto;
- il soggetto individuato da uno specifico accordo o dal contratto di rete depositati presso le associazioni di categoria, nell'ipotesi di imprese legate tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado o da un contratto di rete.

Il "Referente Unico", come sopra individuato, sarà tenuto alla presentazione della Denuncia Aziendale (D.A.) e della denuncia trimestrale di manodopera (Dmag), secondo le modalità di seguito illustrate.

3 Adempimenti del "Referente Unico"

3.1 Presentazione della denuncia aziendale (D.A.)

Le imprese legate dai rapporti di cui all'art.9, co.11 D.L. n.76/13, al fine di procedere, nell'ambito del settore agricolo, all'assunzione congiunta di lavoratori dipendenti, sono tenute a presentare, per il tramite del "Referente Unico", una Denuncia Aziendale (D.A.) finalizzata a fornire l'insieme delle informazioni riferite ai co-datori di lavoro.

Il "Referente Unico" sarà tenuto alla compilazione di un apposito Quadro, di nuova istituzione, nel quale dovranno essere riportate le seguenti informazioni:

- Tipologia Co-Datori (potrà essere indicata solo una delle 4 fattispecie previste):
 - gruppi di imprese;
 - imprese dello stesso proprietario;
 - imprese legate tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado;
 - imprese legate da un contratto di rete.
- Codice Fiscale/P.Iva delle imprese co-assuntrici;
- Codice CIDA, se azienda agricola;
- Matricola Inps, se azienda iscritta ad altra gestione non agricola;
- Data contratto/acordo da valorizzare nell'ipotesi in cui i co-datori siano legati tra loro da un vincolo di parentela o affinità entro il terzo grado o abbiano sottoscritto un contratto di rete;
- Associazione di categoria presso la quale è depositato l'accordo o il contratto sottoscritto dai co-datori di cui al punto precedente.

Nell'elenco dei co-datori dovranno essere riportati anche gli elementi identificativi (C.F./P.Iva - CIDA - matricola Inps) dell'azienda individuata quale referente unico.

Per quanto sopra, il "Referente Unico" non dovrà essere necessariamente una azienda agricola ma dovrà essere, obbligatoriamente, un'azienda già presente negli archivi dell'Istituto, anche in altre gestioni. Pertanto, il "Referente Unico" dovrà essere dotato di matricola INPS o codice CIDA prima di poter procedere all'invio della D.A. in argomento. Medesima condizione deve sussistere per le altre aziende co-datrici di lavoro.

In fase di approvazione della D.A. verrà attribuito un nuovo Tipo Ditta che identificherà le aziende che effettuano assunzioni congiunte di lavoratori in agricoltura ai sensi dell'art.9, co.11 D.L. n.76/13. A differenza dell'ordinario processo di validazione delle D.A., nel caso in esame, non sarà

attribuita alcuna Zona Tariffaria.

A seguito di approvazione della Denuncia Aziendale, al "Referente Unico" sarà attribuito apposito codice identificativo CIDA tramite il quale potrà adempiere agli obblighi di denuncia DMAG con esclusivo riferimento ai lavoratori assunti congiuntamente dal gruppo d'impresa da lui rappresentate.

3.2 Presentazione della denuncia trimestrale di manodopera (DMAG)

Per la denuncia di manodopera dei lavoratori agricoli assunti congiuntamente dal gruppo d'impresa il "Referente Unico" dovrà, accreditandosi con il CIDA rilasciato a seguito della validazione della specifica Denuncia Aziendale sopra descritta, trasmettere apposito flusso DMAG.

In qualità di "Referente Unico" il denunciante potrà trasmettere denunce DMAG riferite ai soli lavoratori presenti nell'apposita sezione "Unilav-Congiunto".

Con la medesima denuncia DMAG il "Referente Unico", per ogni lavoratore, dovrà riportare il numero di giornate lavorate nei mesi oggetto di denuncia ripartendolo su ogni azienda co-assuntrice che abbia, nel periodo di riferimento, utilizzato lo stesso lavoratore.

Pertanto, la denuncia DMAG dovrà riportare tanti codici CIDA quanti sono stati i co-datori di lavoro che hanno utilizzato il lavoratore assunto congiuntamente, compreso, eventualmente, anche il CIDA già in possesso dell'azienda che solo successivamente si sia accreditata come "Referente Unico".

4. Periodo transitorio

In attesa delle necessarie implementazioni dei sistemi operativi interessati, le modalità di gestione dell'assunzione congiunta in agricoltura sopra descritte saranno operative a decorrere dalla denuncia DMAG relativa al IV trimestre 2015 (gennaio 2016).

Con successivo messaggio saranno diramate, pertanto, le necessarie istruzioni operative.

Considerato che la fattispecie dell'assunzione congiunta è operativa a decorrere dal 7 gennaio 2015, la denuncia contributiva DMAG dei lavoratori interessati, riferita ai soli primi tre trimestri 2015, sarà effettuata dalle singole aziende appartenenti al gruppo che abbiano utilizzato il lavoratore assunto congiuntamente denunciando le giornate lavorative prestate presso la propria azienda.

Le nuove disposizioni per le collaborazioni dopo il *Jobs Act*

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. n.81/15, attuativo della Legge Delega Jobs Act, L. n.183/14, è in vigore dal 25 giugno la nuova disciplina organica dei contratti di lavoro.

Così come era stato annunciato, l'intervento legislativo ha riguardato in primo luogo le collaborazioni coordinate e continuative a progetto, per le quali la Legge Delega n.183/14 prevedeva in più passaggi "il loro progressivo superamento". Nell'applicazione di tale principio, il D.Lgs. n.81/15 non ha cancellato dall'ordinamento tale tipologie contrattuale, ma ne ha sicuramente ristretto le condizioni di utilizzo.

Da un punto di vista normativo, si segnala innanzitutto l'abrogazione della disciplina previgente contenuta negli articoli da 61 a 69-*bis* D.Lgs. n.276/03: dal 25 giugno 2015 non è quindi più possibile sottoscrivere contratti di collaborazione a progetto. O meglio, in virtù di quanto previsto dagli artt.2 e 52 del D.Lgs. n.81/15, non vi è più l'obbligo di apporre ai contratti di collaborazione il c.d. progetto, nel quale doveva essere specificato il risultato, l'opera, che la prestazione, di carattere autonomo, doveva realizzare.

Per i contratti a progetto attualmente in essere, continua ad applicarsi la disciplina abrogata: alla scadenza dei contratti non sarà possibile procedere con la proroga (per mantenere la vecchia regolamentazione), ma dovranno essere disciplinati dalle nuove norme del D.Lgs. n.81/15.

Le collaborazioni coordinate e continuative, come disciplina generale, non sono state eliminate dal nostro ordinamento, in quanto la norma che ne legittimava l'utilizzo era contenuta nell'art.409 c.p.c., norma richiamata e non abrogata dal D.Lgs. n.81/15, nella quale si prevede la possibilità di utilizzare "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".

In luogo del progetto, che nell'intento del legislatore del 2003 doveva evitare l'utilizzo di forme di collaborazioni che dissimulano il lavoro subordinato, i rapporti di collaborazione sono soggetti a nuove limitazioni, con un meccanismo che rappresenta una novità nell'ordinamento giuslavoristico. L'articolo 2 del D.Lgs. n.81 prevede infatti che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che "si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Fortunatamente la disposizione non produce i propri effetti immediatamente, stanti i forti dubbi interpretativi che la caratterizzano, di cui si attendono risposte in via amministrativa. La norma, infatti, non prevede la riqualificazione delle forme di collaborazioni eterorganizzate dal committente, ma solo l'applicazione delle norme del lavoro subordinato (anche quelle contributive e fiscali?) ad un contratto che rimane di natura autonoma.

Incerta è anche la condizione di applicabilità: l'etero organizzazione può essere letta, nella non felice espressione utilizzata dal legislatore, sia come necessariamente riferita ai tempi e ai luoghi, con la conseguenza che, in assenza di obblighi su tali elementi, non vi è l'applicazione delle norme del lavoro subordinato, oppure come esemplificazione di forme di eterorganizzazione, non esclusive, con la conseguenza che anche in assenza di disposizioni relative ai tempi e al luogo di lavoro si può considerare raggiunta la condizione di operatività.

Ad ogni modo, le collaborazioni sottoscritte dal 25 giugno 2015 che terminano la loro vigenza al 31 dicembre 2015 non sono soggette a tale disposizione. Ciò non vuol dire che fino alla fine del 2015 si ha una breve liberalizzazione, in quanto rimane ferma la necessità che il coordinamento non mascheri forme di subordinazione, situazione che può portare alla riqualificazione del rapporto a prescindere dell'operatività della nuova disposizione.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione delle norme di lavoro subordinato le collaborazioni, anche se etero organizzate indicate nel co.2 dell'art.2:

1. le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo;
2. le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
3. le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
4. le collaborazioni rese ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.

Nella disciplina previgente, tali fattispecie erano esclusi dal progetto: nella nuova disciplina, stante l'abrogazione generalizzata di esso, sono escluse dall'applicazione delle norme di lavoro subordinato. Inoltre, si evidenzia come nella nuova disciplina non vi siano disposizioni di favore per i lavoratori pensionati (in precedenza esclusi dal progetto) ovvero per le collaborazioni di breve durata (fino a 5.000 euro e fino a 30 giorni o 240 ore nei servizi socioassistenziali).

Ulteriore possibilità per evitare l'applicazione del lavoro subordinato è data dalla facoltà, per il committente, di certificare presso le Commissioni di Certificazione (art.76 D.Lgs. n.276/03) l'assenza dell'etero organizzazione.

Nelle pubbliche amministrazioni, infine, dal 1° gennaio 2017 è fatto divieto di stipulare contratti di collaborazione.

Infine, riguardo alle collaborazioni, il D.Lgs. n.81/15, art.54, prevede una forma di sanatoria, definita stabilizzazione, per le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, e per le partite Iva: con l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuata a decorrere dal 1° gennaio 2016, accompagnata da un'apposita procedura, si estinguono gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi con l'erronea qualificazione. Nel caso in cui si procedesse all'assunzione del 2015, spetta viceversa l'esonero contributivo triennale, ma non vi è alcun effetto estintivo per eventuali procedimenti sanzionatori.

Oltre alle collaborazioni, altre due importanti disposizioni devono essere segnalate per il lavoro autonomo:

1. con l'abrogazione dell'art.69-*bis*, viene meno il sistema di presunzioni, introdotto dalla Riforma Fornero, per le prestazioni di lavoro autonomo rese da titolari di Partita Iva. Tuttavia, è bene sottolineare che l'art.52 fa salva la disciplina degli art.61-69-*bis*, e quindi anche le presunzioni per il lavoro autonomo, per i contratti in essere: è opportuno prestare attenzione nel caso a fine 2015 si prospetti di raggiungere le condizioni che fanno scattare le presunzioni.
2. non è più possibile sottoscrivere contratti di associazione in partecipazione associando una persona fisica che apporti prestazioni di lavoro. I contratti in essere sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Dal 1° luglio in vigore il Durc on line

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto interministeriale 30 gennaio 2015, dal 1° luglio 2015 la verifica della regolarità contributiva nei confronti dell'Inps, dell'Inail e delle Casse Edili, avviene in modalità esclusivamente telematica, semplicemente indicando il codice fiscale del soggetto da verificare.

Il processo di semplificazione per il rilascio del Durc

Il Durc certifica la regolarità dei versamenti contributivi, previdenziali e assistenziali, dei premi assicurativi. Originariamente riguardava esclusivamente le imprese del settore edile, in caso di appalti, pubblici in particolare. A seguito di quanto disposto dall'art.1, co.1175 L. n.296/06, a decorrere dal 1° luglio 2007 il possesso del Durc è condizione pregiudiziale per poter godere dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale. Da un punto di vista operativo, le regole per il suo rilascio sono state progressivamente semplificate, soprattutto in quei casi dove il soggetto interessato alla regolarità è un Ente pubblico. L'articolo 3 del D.M. 24 ottobre 2007 ha introdotto il c.d. Durc interno, in base al quale, in caso di coincidenza tra ente che attesta la regolarità e quello che ammette il datore di lavoro alla fruizione dei benefici contributivi, è l'ente stesso a dover verificare le condizioni di regolarità, ma senza emettere materialmente il documento.

Dopo l'importante semplificazione disposta dal D.L. n.185/08, art.16-*bis*, co.10, in base al quale le stazioni appaltanti pubbliche acquisiscono d'ufficio, anche attraverso strumenti informatici, il Durc dagli istituti o dagli enti abilitati al rilascio in tutti i casi in cui è richiesto dalla Legge, successivamente il Ministero del Lavoro ha apportato ulteriori alleggerimenti procedurali, in particolare con la circolare n.34/08, estendendo le possibilità di autocertificazione da parte del datore di lavoro. Prima della riforma operata con il D.M. 30 gennaio 2015, era stato introdotto l'obbligo di rilascio esclusivamente via pec (Inps, messaggio n.13414/2013) e l'acquisizione d'ufficio da parte delle Amministrazioni pubbliche anche per i lavori edili privati.

Con il D.L. n.34/14, art.4, reso operativo dal D.M. 30 gennaio 2015, infine, è stata prevista l'attestazione di regolarità con modalità telematiche, in tempo reale grazie alla digitazione del codice fiscale del soggetto da verificare.

Ambito di applicazione e soggetti legittimati alla verifica della regolarità contributiva

Come anticipato in premessa, la regolarità contributiva, attestata nel Durc, da norma che riguardava in via esclusiva le attività di appalto, di opere, servizi e forniture, con amministrazioni pubbliche è stata progressivamente estesa a tutti i lavori, anche quelli privati, nell'edilizia, per il rilascio di attestazioni SOA e per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici, di qualunque genere.

Tenuto conto delle finalità dell'istituto, esso può essere richiesto telematicamente dai seguenti soggetti:

- a) stazioni appaltanti, Amministrazioni aggiudicatrici e i soggetti di cui all'art.3, co.1, lett. b) d.P.R. n.207/10;
- b) gli Organismi di attestazione SOA;
- c) le Amministrazioni pubbliche concedenti, anche ai sensi dell'art.90, co.9 D.Lgs. n.81/08;
- d) le Amministrazioni pubbliche procedenti, i concessionari ed i gestori di pubblici servizi che agiscono ai sensi del d.P.R. n.445/00;
- e) l'impresa o il lavoratore autonomo in relazione alla propria posizione contributiva o, previa delega dell'impresa o del lavoratore autonomo medesimo, chiunque vi abbia interesse;
- f) le banche o gli intermediari finanziari, previa delega da parte del soggetto titolare del credito, in relazione alle cessioni dei crediti certificati ai sensi dell'art.9 D.L. n.185/08, convertito, con

modificazioni, dalla L. n.2/09 e dell'art.37, co.7-*bis* D.L. n.66/14, convertito, con modificazioni, dalla L. n.89/14.

Per le verifiche ai sensi delle lettere e e f, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare n.19/15 ha chiarito che questa possibilità è subordinata alla sussistenza di un apposito atto di delega che dovrà essere comunicato a cura del delegante agli Istituti e che sarà conservato a cura del soggetto delegato il quale effettuerà comunque, la verifica di regolarità contributiva sotto la propria responsabilità.

Il Durc ha validità 120 giorni dalla data di effettuazione della richiesta: nel corso di validità, le verifiche sono reinviare dalla procedura telematiche al Durc on line attivo.

Da un punto di vista operativo, la verifica è effettuata dai soggetti abilitati ed in possesso di specifiche credenziali, interrogando direttamente online gli archivi dell'Inps, dell'Inail e delle Casse edili, digitando il codice fiscale del soggetto da verificare e seguendo le disposizioni amministrative emanate dagli enti: la circolare Inps n.126/15, la circolare Inail n.61/15. In termini concreti, l'utente in possesso delle credenziali accede alla sezione "Durc *on line*" scegliendo una delle seguenti opzioni:

1. consultazione regolarità;
2. lista richieste;
3. richiesta regolarità.

Se il sistema verifica che è già pervenuta una precedente richiesta, in occasione della richiesta regolarità, all'utente sarà fornito il numero di protocollo già assegnato, altrimenti alla richiesta sarà attribuito un nuovo numero di protocollo.

La regolarità contributiva attestata

La regolarità contributiva riguarda i pagamenti dovuti dall'impresa in relazione ai lavoratori subordinati e ai collaboratori iscritti alla gestione separata, nonché i pagamenti dovuti dai lavoratori autonomi scaduti fino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata. Per le imprese di nuova costituzione, non verrà fornita alcuna attestazione fino al compiersi di tale periodo.

Se l'esito conferma la regolarità, l'applicazione consente la stampa del Durc, che costituisce l'attestazione di regolarità. In caso contrario, la procedura evidenzia automaticamente l'origine dell'irregolarità, come l'assenza delle denunce obbligatorie o la presenza di debiti, per i quali è necessario l'intervento dell'ente interessato, che deve chiedere la regolarizzazione o il versamento dei premi tramite pec al soggetto verificato o all'intermediario ex L. n.12/79. La regolarizzazione comporta l'aggiornamento delle banche dati di tutti gli enti e la creazione del documento attestante la regolarità. Se, a seguito dell'invito a regolarizzare, non viene presentata la denuncia dall'impresa, ovvero non contenga gli elementi necessari, la verifica attesta un esito di irregolarità.

È importante sottolineare come la regolarità sussista anche nei seguenti casi:

1. rateizzazioni concesse da Inps; Inail o dalle Casse Edili;
2. sospensioni dei pagamenti disposte da norme di legge;
3. crediti in fase amministrativa oggetto di compensazioni;
4. crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo o giudiziario;
5. crediti affidati ad agenti della riscossione per i quali sia disposta la sospensione.

Inoltre, la regolarità viene attestata anche in caso non gravi scostamenti tra il dovuto e il versato, considerati come tali se l'omissione, per singolo istituto, è pari o inferiore a 150 euro comprensivi di eventuali accessori di legge. Con tale importante disposizione, in vigore dal 1° giugno 2015, si superano i problemi legati a Durc negati per differenze di pochi euro.

Assenza di regolarità

In caso di irregolarità, l'interessato, avvalendosi delle procedure in uso, può sanare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni dalla notifica dell'invito alla regolarizzazione: ad ogni modo, tenuto conto che gli enti interessati non potranno dichiarare l'irregolarità prima della definizione dell'esito della verifica, il Durc terrà conto dell'intervenuta regolarizzazione che in

ogni caso dovrà avvenire entro il 30esimo giorno dalla data della prima richiesta. Infatti, decorso il termine di 15 giorni, l'esito della verifica sarà comunicato esclusivamente ai soggetti che hanno effettuato l'interrogazione nell'arco temporale di 30 giorni dalla prima richiesta.

Particolari disposizioni vigono in caso di procedure concorsuali (art.5 del D.M. 30 gennaio 2015). In caso di concordato con continuità aziendale, l'impresa si considera regolare nel periodo tra pubblicazione del ricorso nel registro delle imprese e il decreto di omologazione. È necessario, ad ogni modo, che il piano di risanamento preveda l'integrale soddisfacimento dei crediti nei confronti degli istituti, con scadenza antecedente alla data di pubblicazione nel registro delle imprese del ricorso per l'ammissione alla procedura di concordato preventivo.

In caso di fallimento con esercizio provvisorio, la regolarità viene attestata a condizione che gli obblighi contributivi scaduti anteriormente alla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio risultino essere stati insinuati e i contributi dovuti per i periodi successivi siano regolarmente assolti. In caso di amministrazione straordinaria, la regolarità viene attestata a condizione che gli obblighi contributivi scaduti anteriormente alla data della dichiarazione di apertura risultino essere stati insinuati e i contributi dovuti per i periodi successivi siano regolarmente assolti.

Le imprese che presentano una proposta di accordo sui debiti contributivi, in occasione del concordato preventivo o per un accordo di ristrutturazione dei debiti, sono considerate regolari per l'emissione del Durc, per il periodo intercorrente la data di pubblicazione dell'accordo nel Registro Imprese e il decreto di omologa dell'accordo, se viene previsto, nel piano di ristrutturazione, il pagamento parziale, anche in forma dilazionata, dei debiti contributivi.

Casi di esclusione dal nuovo Durc telematico

Per espressa previsione del D.M. 30 gennaio 2015, in via transitoria e comunque non oltre il 1° gennaio 2017, restano assoggettate alle previgenti modalità di rilascio del Durc alcune tipologie di richieste, per le quali non è possibile effettuare le verifiche con modalità automatizzate. Si tratta di:

- a) Durc in presenza di certificazione che attesti la sussistenza e l'importo di crediti certi, liquidi ed esigibili vantati nei confronti delle amministrazioni statali, degli enti pubblici nazionali, delle Regioni, degli enti locali e degli enti del Servizio Sanitario Nazionale, di importo almeno pari agli oneri contributivi accertati e non ancora versati da parte del soggetto titolare dei crediti certificati;
- b) Durc per pagamenti dei debiti della Pubblica Amministrazione maturati al 31 dicembre 2012.
- c) Durc richiesti ai sensi dell'art.5, co.2, lett. a) D.M. 29 agosto 2012 per le verifiche richieste dagli Sportelli Unici per l'Immigrazione per dar corso ai procedimenti di regolarizzazione dei lavoratori extracomunitari;
- d) Durc richiesti per imprese affidatarie o esecutrici dei lavori di ricostruzione e riparazione di edifici privati danneggiati dal sisma del 6 aprile 2009 ed ubicati nel Comune de L'Aquila ed in altri Comuni del cratere.

In vigore il decreto sulla conciliazione di esigenze di cura, vita e lavoro

È stato pubblicato sulla G.U. n.144 del 24 giugno, S.O. n.34, ed è in vigore dal 25 giugno, il D.Lgs. n.80 del 15 giugno 2015, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro, in attuazione dell'art.1, co.8 e 9, L. n.183/14.

Congedo obbligatorio di maternità (artt.2 e 4)

Divieto di adibire le donne al lavoro

È vietato adibire le donne al lavoro durante i giorni non goduti prima del parto, nel caso in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta: tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora il periodo di astensione prima e dopo il parto superi il limite complessivo di 5 mesi.

Rinvio e sospensione

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di goderne, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio, previa produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Tale disposizione vale anche in caso di adozione e affidamento.

Indennità di maternità (art.3)

L'indennità di maternità è corrisposta anche in caso di risoluzione del rapporto per:

- colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione dell'attività dell'azienda in cui la lavoratrice è impiegata;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o scadenza del termine; qualora questi eventi si verifichino durante l'astensione obbligatoria.

Congedo di paternità (artt.5-6 e 18)

Il padre lavoratore ha diritto a fruire del congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono, anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma.

Al padre lavoratore autonomo spetta l'indennità di maternità prevista per le lavoratrici autonome, imprenditrici agricole e libere professioniste, per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte, grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre: per fruirne il padre dovrà inviare apposita istanza all'Inps.

In caso di adozione internazionale, il padre adottivo lavoratore che, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, non richieda o richieda solo in parte il congedo di paternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità, anche qualora la madre non sia lavoratrice.

La durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore deve essere certificato dall'ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione.

Congedo parentale (artt.7-10)

Il tempo massimo di fruizione è innalzato da 8 a 12 anni di vita del bambino.

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva o aziendale, delle

modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Il periodo entro cui il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro della data di inizio e fine del congedo, passa da 15 a 5 giorni; il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni nel caso di fruizione del congedo parentale su base oraria.

Il periodo di congedo parentale parzialmente retribuito al 30%, pari al massimo ai sei mesi, è innalzato dai 3 ai 6 anni di vita del bambino.

Tali disposizioni si applicano anche ai casi di adozione e affidamento.

Prolungamento del congedo

In caso di figlio con handicap grave, entro il compimento dei 12 anni del bambino (non più 8 come previsto dalla previgente normativa), la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a 3 anni.

Lavoro notturno (art.11)

Viene estesa a uno dei due genitori adottivi o affidatari conviventi la possibilità di non prestare lavoro notturno nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre i 12 anni del bambino.

Lavoratori e lavoratrici iscritti alla Gestione Separata (art.13)

Alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme obbligatorie, in caso di adozione o affidamento, spetta un'indennità per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

È stato esteso l'istituto dell'automaticità delle prestazioni, cioè l'erogazione dell'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi previdenziali, anche ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme obbligatorie.

Telelavoro (art.23)

I datori di lavoro privati che facciano ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Congedo per donne vittime di violenza in genere (art.24)

Per le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, è introdotto un congedo per un periodo massimo di tre mesi; per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei suddetti percorsi il rapporto è sospeso per un periodo massimo di 3 mesi.

Le lavoratrici interessate dovranno avvisare datore di lavoro o committente con un preavviso di almeno 7 giorni.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento; il periodo è inoltre coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste i trattamenti economici di maternità.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali. In caso di mancata rego-

lamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e oraria. Quest'ultima è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice dipendente vittima di violenza ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili; il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Disposizioni finanziarie (art.26)

Le norme di cui agli artt.2, 3, 5, 7-10, 13-16 e 24 si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015, limitatamente alle sole giornate di astensione riconosciute nello stesso anno: l'eventuale estensione agli anni successivi rimane subordinata all'introduzione di norme che forniscano adeguate coperture finanziarie.

Gli sgravi contributivi per i premi erogati nell'anno 2014

Il D.M. 8 aprile 2015, pubblicato nella G.U. n.123 del 29 maggio 2015, in virtù della forte riduzione della dotazione finanziaria devoluta per gli sgravi collegati ai premi di produttività attualmente pari a 391 milioni di euro, prevede che il beneficio contributivo sulle retribuzioni previste da accordi di secondo livello possa essere riconosciuto nel limite dell'1,60% della retribuzione imponibile dell'anno di riferimento. Il predetto D.M. pertanto apre la strada alla fruizione del recupero contributivo collegato a premi erogati nell'anno 2014 (e generalmente maturati nell'anno 2013).

Dotazione finanziaria e distribuzione tra accordi territoriali e aziendali

Il D.M. 8 aprile 2015, sottoscritto dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia, nella fase introduttiva, caratterizzata dai "visto" e dai "considerando", riepiloga la normativa di riferimento dello sgravio evidenziando una stranezza nei fatti assai palese: da una parte si cerca di incentivare la produttività ed il salario variabile di produttività (si veda l'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, sottoscritto presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 22 gennaio 2009 ed in particolare il punto 9) dall'altro il Governo nei vari provvedimenti degli ultimi anni (si veda da ultimo l'art.1, co.313 L. n.190) ha recuperato sempre più risorse previste dalla dote finanziaria dedicata (inizialmente 650 milioni di euro) per arrivare a investire sulla particolare misura agevolativa 391 milioni di euro. Tali risorse, fermo restando il limite complessivo, sono ripartite nella misura del 62,5% per la contrattazione aziendale e del 37,5% per la contrattazione territoriale.

Oggetto dello sgravio

Ai sensi dell'art.1, co.67 della L. n.247/07 sono agevolabili le "erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati".

In sostanza risultano ferme le condizioni oggettive della variabilità dell'anno o del quantum caratteristiche dei premi di risultato agevolabili secondo il protocollo *welfare* del 2007.

Ambito di applicazione e limite agevolabile

Alla luce di quanto prevede l'art.10, co.2 D.L. n.102/13, convertito, con modificazioni, dalla legge n.124/13, secondo il quale a decorrere dall'anno 2014, lo sgravio contributivo sulla contrattazione di secondo livello si applica con riferimento alle quote di retribuzione corrisposte nell'anno precedente, l'articolo 2 del decreto in commento (intitolato "Determinazione per l'anno 2015" delle agevolazioni contributive *de quibus*) afferma che ad essere agevolate sono le somme corrisposte nell'anno 2014.

L'agevolazione per dette corresponsioni sarà sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, nella misura del 1,60% della retribuzione contrattuale percepita, ossia dell'imponibile contributivo annuo determinato secondo le regole dell'art.12 L. n.153/69 così come modificato dall'art.6 D.Lgs. n.314/97.

Detta misura agevolativa potrà essere rideterminata sia in aumento sia in diminuzione entro il 28 febbraio 2016 dall'Inps.

Ammissione allo sgravio e condizioni

Ai sensi dell'art.3 del D.M. per accedere al beneficio le aziende interessate dovranno inoltrare, anche per il tramite degli intermediari autorizzati, esclusivamente in via telematica, apposita do-

manda all'Inps contenente i seguenti dati:

- a) i dati identificativi dell'azienda (per le aziende agricole la matricola è rappresentata dal codice azienda);
- b) la tipologia di contratto (aziendale o territoriale) e data di sottoscrizione dello stesso;
- c) la data di avvenuto deposito del contratto collettivo presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente;
- d) l'indicazione dell'Ente previdenziale al quale sono versati i contributi pensionistici;
- e) ogni altra indicazione che potrà essere richiesta dall'Istituto.

La procedura provvederà ad assegnare a tutte le istanze inviate un numero di protocollo informatico. Sul punto tuttavia si dovrà attendere apposita circolare Inps.

Passando alle condizioni necessarie per la fruizione del beneficio, il comma 3 dell'art.2 del D.M. in parola prevede che per accedere allo sgravio contributivo, i contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello dovranno:

- essere sottoscritti dai datori di lavoro e depositati (ove già non lo fossero stati), a cura dei medesimi o delle associazioni a cui aderiscono, presso le Direzioni territoriali del Lavoro, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto interministeriale in oggetto;
- prevedere erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Nel caso di contratti territoriali, qualora non risulti possibile la rilevazione di indicatori a livello aziendale, i criteri di erogazione da assumere saranno legati agli andamenti delle imprese del settore sul territorio.

La fruizione dell'incentivo resta, inoltre, subordinata al rispetto delle condizioni previste dall'art.1, co.1175 L. n.296/06 in materia di regolarità contributiva e di rispetto della parte economica degli accordi e contratti collettivi.

Misura del beneficio

Il beneficio previsto dalla disposizione agevolativa consiste in una riduzione contributiva:

- a) entro il limite massimo di 25 punti dell'aliquota a carico del datore di lavoro, al netto delle riduzioni contributive per assunzioni agevolate, delle eventuali misure compensative spettanti e - in agricoltura - al netto delle agevolazioni per territori montani e svantaggiati. La riduzione di 25 punti dell'aliquota datoriale costituisce la quota complessiva massima di sgravio applicabile anche con riferimento alle aziende che assolvono la contribuzione pensionistica presso Enti diversi dall'Inps. Rimane, in ogni caso, escluso dallo sgravio il contributo (0,30%) ex art.25, co.4 L. n.845/78, versato dai datori di lavoro ad integrazione della contribuzione per la disoccupazione involontaria.
- b) totale sulla quota del lavoratore: Lo sgravio della contribuzione a carico del lavoratore sarà pari:
 - al 9,19% per la generalità delle aziende;
 - al 9,49% per i datori di lavoro soggetti alla Cigs (art.9 L. n.407/90);
 - al 8,84% per gli operai assunti in agricoltura;
 - al 5,84% per gli apprendisti.

Non costituisce oggetto di sgravio il contributo aggiuntivo Ivs dell'1% dovuto sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile.

Le prime istruzioni Inps

Le aziende - anche per il tramite degli intermediari autorizzati - dovranno inoltrare, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'Inps, anche per i lavoratori iscritti all'Inpgi, nonché, ovviamente, per quelli iscritti alla gestioni ex Inpdap ed ex Enpals.

La circolare Inps n.128/15 ha chiarito che la domanda deve contenere:

- i dati identificativi dell'azienda (per le aziende agricole la matricola è rappresentata dal codice

azienda);

- la tipologia di contratto (aziendale o territoriale) e data di sottoscrizione dello stesso;
- la data di avvenuto deposito del contratto di cui alla lett. b) presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente;
- l'indicazione dell'Ente previdenziale al quale sono versati i contributi pensionistici;
- ogni altra indicazione che potrà essere richiesta dall'Istituto.

La procedura provvederà ad assegnare a tutte le istanze inviate un numero di protocollo informatico. L'Inps con apposito messaggio comunicherà la documentazione a supporto della composizione dei flussi xml e renderà noto il giorno e l'ora a partire da cui sarà possibile la trasmissione telematica delle istanze, che terrà conto delle previsioni di cui all'articolo 3 del Decreto interministeriale 8 aprile 2015, in termini di semplificazione della compilazione delle domande di accesso. A tal fine, la procedura renderà possibile l'utilizzo dei dati già presenti nei flussi UniEmens.

Ammissione allo sgravio

Il Decreto interministeriale, nello stabilire che l'ammissione al beneficio riguarderà tutte le domande trasmesse entro il periodo indicato dall'Istituto, affida allo stesso la definizione delle relative modalità.

A tal fine si precisa che, entro i 60 giorni successivi alla data fissata quale termine unico per l'invio delle istanze, si provvederà all'ammissione delle aziende allo sgravio contributivo, dandone tempestiva comunicazione alle stesse e agli intermediari autorizzati.

Nell'ipotesi in cui le risorse disponibili non consentissero la concessione dello sgravio nelle misure indicate nelle richieste aziendali, ferma restando l'ammissione di tutte le domande trasmesse nei termini, l'Istituto provvederà alla riduzione degli importi in percentuale pari al rapporto tra la quota globalmente eccedente e il tetto di spesa annualmente stabilito.

Tale eventuale ridefinizione delle somme sarà comunicata ai richiedenti in sede di ammissione all'incentivo.

Come già precisato, la concreta fruizione del beneficio resta, inoltre, subordinata alla verifica, da parte dell'Istituto, del possesso dei requisiti di regolarità contributiva che saranno accertati secondo la prassi nota.

Chiarimenti sul nuovo ravvedimento operoso

L' Agenzia delle Entrate, con la circolare n.23/15, ha commentato la disciplina del ravvedimento operoso contenuta nell'art.13, D.Lgs. n.472/97, recentemente innovata mediante l'ampliamento delle modalità e dei termini per la sua applicazione dalla Legge di Stabilità 2015, al fine di una semplificazione del rapporto tra Fisco e contribuenti e della riduzione del contenzioso tributario, con l'introduzione, al co.1 della disposizione citata, delle lett.a-bis), b-bis), b-ter) e b-quater).

L'istituto era prima attivabile solo entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno nel corso del quale fosse stata commessa la violazione ovvero, in assenza di dichiarazione periodica, entro un anno dall'omissione, mentre ora può essere utilizzato, per tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate, incluse l'Irap e le addizionali regionali e comunali, fino alla scadenza dei termini di accertamento, anche se la violazione sia già stata constatata o siano iniziati accessi, ispezioni, verifiche o altre attività amministrative di accertamento, purché però non si sia già ricevuta la notifica di un atto di liquidazione o di accertamento o una comunicazione di irregolarità per somme dovute ai sensi degli artt.36-bis e 36-ter d.P.R. n.600/73 e 54-bis d.P.R. n.633/72.

Inoltre, sono state introdotte nuove misure di riduzione della sanzione, che tendono a premiare chi prima si attivi, mediante la possibilità di pagare un nono (a-bis), un settimo (b-bis), un sesto (b-ter) o un quinto (b-quater) del minimo.

In relazione alla lett.b-quater (regolarizzazione di errori e di omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, dopo la constatazione della violazione ex art.24, L. n.4/29, salvo che la violazione non rientri tra quelle indicate negli artt.6, co.3, o 11, co.5 D.Lgs. n.471/97), tale fattispecie è da ritenersi applicabile ai soli tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate.

Per quanto concerne, invece, la possibilità di pagare un nono del minimo (lett.a-bis, regolarizzazione di errori e omissioni, anche se incidenti sulla determinazione o sul pagamento del tributo, entro il 90° giorno successivo al termine per la presentazione della dichiarazione, o, se non è prevista dichiarazione periodica, dall'omissione o dall'errore), l'Agenzia la ritiene applicabile anche a tributi diversi da quelli amministrati in proprio e, in particolare, ai tributi locali e regionali, tra cui le tasse automobilistiche sull'intero territorio nazionale. Rimangono ferme le ordinarie modalità di regolarizzazione relative ai tributi locali e regionali già applicabili prima delle modifiche (ad esempio "ravvedimento lungo" entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in cui è stata commessa la violazione per le violazioni sull'Imu e la Tasi).

Sempre in riferimento alla nuova lettera a-bis, è stata introdotta un'ipotesi di regolarizzazione "intermedia" tra il c.d. ravvedimento breve nei 30 giorni, disciplinato dalla lett.a, e quello più ampio, disciplinato dalla successiva lett.b, determinando un graduale incremento della sanzione da versare in funzione del maggior tempo trascorso dalla commissione della violazione.

In particolare, per effetto della nuova fattispecie di cui alla lett. a-bis) è stata introdotta:

1. per gli omessi versamenti, un'ipotesi di riduzione sanzionatoria ulteriore rispetto a quella contenuta nella lett.a, art.13 (regolarizzazione entro 30 giorni dalla commissione della violazione) se la regolarizzazione del versamento avviene entro 90 giorni dalla scadenza del pagamento;
2. per le violazioni diverse da quelle indicate ai punti 1 e 3, una nuova ipotesi di riduzione sanzionatoria (regolarizzazione da effettuare entro 90 giorni dalla commissione della violazione), di entità maggiore di quella prevista dalla successiva lett.b;
3. una specifica ipotesi di ravvedimento, applicabile entro il 90° giorno successivo al termine per la presentazione della dichiarazione, per le sole violazioni commesse mediante la presentazione della dichiarazione stessa (ad esempio, quelle relative al contenuto e alla documentazione della dichiarazione ai fini delle imposte dirette e sul valore aggiunto).

Le violazioni derivanti dall'omissione dei versamenti risultanti dalla dichiarazione (ad esempio, il carente o omesso versamento a saldo o in acconto ai fini delle imposte sui redditi e dei tributi locali e regionali) non possono ritenersi commesse mediante la dichiarazione: pertanto il termine per il ravvedimento di cui alla lett.a-*bis*) decorre dallo scadere del termine per il versamento e non da quello per la presentazione della dichiarazione.

Una volta decorsi i diversi termini di regolarizzazione previsti dalle lett.a (30 giorni) e a-*bis* (90 giorni), è possibile sanare:

- tutte le violazioni entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno nel corso del quale è stata commessa la violazione o, quando non sia prevista dichiarazione periodica, entro 1 anno dall'omissione o dall'errore (lett.b);
- le violazioni per i soli tributi amministrati dall'Agenzia delle Entrate entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno successivo a quello nel corso del quale è stata commessa la violazione o, quando non sia prevista dichiarazione periodica, entro 2 anni dall'omissione o dall'errore (lettera b-*bis*) e oltre il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno successivo a quello nel corso del quale è stata commessa la violazione o, quando non è prevista dichiarazione periodica, oltre 2 anni dall'omissione o dall'errore (lett.b-*ter*).

Criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga

L *Inps, con propria circolare del 27 maggio 2015, n.107, ha offerto ulteriori chiarimenti in merito ai criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga: si analizzano qui di seguito i principali punti di interesse.*

Cassa integrazione guadagni in deroga

Destinatari della forma di sostegno al reddito sono i lavoratori subordinati con la qualifica di impiegato, operaio e quadro, compresi anche gli apprendisti e i lavoratori somministrati, purchè possano far valere un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni. Preme evidenziare come il decreto ministeriale ponga come requisito per la concessione l'utilizzo preventivo degli strumenti ordinari di flessibilità (ferie, permessi, banca ore ...). In particolare si sottolinea che per permessi si intendono i permessi a qualsiasi titolo retribuiti, mentre per ferie si intendono quelle residue dell'anno precedente e quelle maturate sino alla data di inizio delle sospensioni, mentre sono da escludersi le ferie già programmate. Per quanto riguarda i datori di lavoro destinatari del trattamento, giova ricordare che lo stesso può essere richiesto dagli imprenditori, compresi i coltivatori diretti, gli artigiani, e i piccoli commercianti (i piccoli imprenditori di cui all'art.2083 cod.civ.). La circolare dell'Istituto tace sulla nota del Ministero del Lavoro, che, a seguito di una recente sentenza del Consiglio di Stato, ha ammesso al godimento della cassa in deroga anche i professionisti, ma si ritiene che gli stessi non potranno essere esclusi.

Le causali che danno diritto al trattamento sono:

1. situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
2. situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
3. crisi aziendali;
4. ristrutturazione o riorganizzazione.

In nessun caso la cassa potrà essere concessa per la cessazione dell'attività di impresa o di parte di essa.

La domanda per la concessione del trattamento dovrà essere presentata, unitamente all'accordo sindacale, con modalità telematica entro venti giorni dalla data in cui abbia avuto inizio la sospensione o la riduzione. La durata massima del trattamento in ciascuna unità produttiva coinvolta, considerando tutti i periodi di concessione di integrazione salariale in deroga e/o proroga sarà, per l'anno 2015, pari a 5 mesi.

Mobilità in deroga

La concessione dei trattamenti di mobilità in deroga da parte delle Regioni o Province autonome è subordinata al presupposto che per i lavoratori interessati non sussistano le condizioni di accesso ad ogni altra prestazione a sostegno del reddito connessa alla cessazione del rapporto di lavoro prevista dalla normativa vigente. Il trattamento di mobilità in deroga viene concesso ai medesimi lavoratori, come sopra richiamati, che siano in possesso di un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato e si trovino in stato di disoccupazione. Si segnala che la mobilità in deroga non può più essere concessa dopo il periodo di ASpI o mini-ASpI, mobilità ordinaria o disoccupazione agricola già fruito, o dopo un periodo di fruizione della NASpI, né può essere concessa se il lavoratore aveva diritto a un ammortizzatore ordinario e non l'ha richiesto. A seguito dell'entrata in vigore del D.I. n.83473/14, su avviso ministeriale, non possono essere concessi trattamenti di mobilità in deroga, senza soluzione di continuità rispetto all'evento del licenziamento, ovvero a trattamenti già conclusi. Il lavoratore, ai fini della fruizione del trattamento di mobilità in deroga concesso, deve presentare apposita istanza all'Inps entro 60 giorni

dalla data di licenziamento o dalla scadenza della precedente prestazione fruita oppure, se posteriore, dalla data del decreto di concessione della prestazione in deroga.

La circolare ministeriale n.19/14 ha chiarito che i limiti di durata massima di concessione del trattamento di mobilità in deroga sono modulati in base alle durate delle prestazioni di mobilità in deroga di cui abbiano già beneficiato i lavoratori.

A) LAVORATORI CHE ALLA DATA DI DECORRENZA DEL TRATTAMENTO ABBIANO GIÀ BENEFICIATO DI PRESTAZIONI DI MOBILITÀ IN DEROGA PER ALMENO TRE ANNI, ANCHE NON CONTINUATIVI

Periodo di riferimento	Durata massima consentita
1 gennaio 2015 – 31 dicembre 2016	Il trattamento NON può essere erogato
Dal 1° gennaio 2017	Il trattamento NON può essere più erogato

I periodi massimi di concessione del trattamento non sono in nessun caso prorogabili ulteriormente.

B) LAVORATORI CHE ALLA DATA DI DECORRENZA DEL TRATTAMENTO NON ABBIANO MAI BENEFICIATO DI PRESTAZIONI DI MOBILITÀ IN DEROGA OPPURE ABBIANO GIÀ BENEFICIATO DI PRESTAZIONI DI MOBILITÀ IN DEROGA PER UN PERIODO INFERIORE A 3 ANNI

Periodo di riferimento	Durata massima consentita
1 gennaio 2015 – 31 dicembre 2016	6 mesi nell'arco del periodo
	6 + 2 mesi nell'arco del periodo per i lavoratori residenti nelle aree di cui al d.P.R. n.218/78
Dal 1° gennaio 2017	Il trattamento non può essere più erogato

Come è noto a far data dal 1° gennaio 2017, sono abrogate le disposizioni normative che regolano l'istituto della mobilità, anche con riferimento a specifici settori.

Il contratto di lavoro a termine nel nuovo codice dei contratti

Il percorso a tappe intrapreso per porre in essere la nuova riforma del lavoro, mediaticamente denominata Jobs Act, ha visto manifestarsi, col recente D.Lgs. n.81/15¹, un nuovo rilevante punto di avanzamento. Si tratta, nello specifico, del riordino della disciplina delle varie tipologie contrattuali relative al mondo del lavoro, già rinominato codice dei contratti.

A fronte di una precedente loro definizione in varie normative speciali, si constata, adesso, il tentativo di comprendere, nel testo anzidetto, quanto necessario alla materia.

Apposizione del termine e sua durata massima

L'articolo 19 esordisce specificando che la durata massima del tipo contrattuale, e questa non è una novità, non può essere superiore a 36 mesi. Tale limitazione di durata massima, per sommatoria tra vari contratti e proroghe, viene posta al comma 2, del citato art.19, che viene quindi di fatto a sostituire il vecchio co.4-*bis*, art.5 D.Lgs. n.368/01.

Tra le particolarità si nota, anzitutto, l'espressa esclusione alla regola della durata massima per i contratti c.d. stagionali. Sul punto un paio di rapide considerazioni:

- la previsione di esclusione per tale categoria non è, in effetti, una novità, già preesistendo nella vigenza del D.Lgs. n.368. Adesso, con apprezzabile intento, il legislatore la pone proprio dove essa si rende più esplicita al lettore del testo;
- per l'individuazione di tali attività stagionali si registra, invece, una novità. Nel corretto intento di rottamare la vecchia disposizione, ex d.P.R. n.1525/63, si prevede all'art.21, co.2, del decreto in esame, l'emanazione di un futuro decreto ministeriale che andrà ad identificare dette attività. Per l'emanazione di tale atto ministeriale non si dà, tuttavia, una scadenza precisa; proprio per questo viene specificato che, nelle more dell'emanazione, resti in vigore il vecchio d.P.R. n.1525².

Se la formula della durata massima cambia nella forma, quella attuale forse migliore, più che nella sostanza, si nota però che, mentre il vecchio testo parlava di serie contrattuali svolte per "*mansioni equivalenti*", il nuovo decreto riferisce di "*mansioni di pari livello e categoria legale*"³. Anche questo, sotto un certo profilo, potrebbe manifestarsi come un passo verso una maggiore chiarezza; mentre la definizione di una mansione equivalente può adattarsi anche a diverse vedute, e nella giurisprudenza talora ve ne sono state, il riferirsi allo "stesso livello" sembra porre al centro della valutazione una definizione della mansione di derivazione contrattuale. Se, infatti, ci si dovesse muovere tra mansioni che, nel Ccnl di riferimento, appartengono allo stesso livello, non si dovrebbero corre rischi.

Ben esposta, anche come disposizione nel testo, la disciplina riguardante l'eventuale superamento, per uno o più contratti, della soglia dei 36 mesi. Non una novità, dato che trattasi comunque di trasformazione in tempo indeterminato *ex nunc*, ma, anche in questo caso, una maggiore chiarezza espositiva. Specie ove si consideri che la precedente disciplina - ex art.5, co.4-*bis* D.Lgs. n.368/01 - per riferirsi a tale sanzione, operava un riferimento verso altro comma.

Altra novità la si nota al comma 3 dell'art.19 in esame. Anch'esso può essere riferito, quale comparazione, al già citato comma 4-*bis*, art.5, riguardante il contratto in deroga alla durata massima da stipularsi presso la DTL. Viene adesso definita *ex lege* la durata massima di tale contratto in

¹ D.Lgs. n.81/15, pubblicata su G.U. del 24 giugno 2015 ed in vigore dal 25 giugno 2015.

² Il vecchio d.P.R. n.1525/63, come si evince dal suo testo, non sembrava in effetti adattarsi ai mutamenti vissuti, in questo lungo tempo, dal mercato del lavoro.

³ Nel caso il riferimento deve farsi all'art.2095 cod.civ., rubricato "Categorie legali", il quale recita ex comma 1: "*I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai*".

deroga, pari a 12 mesi, sottraendola, rispetto al passato, agli avvisi comuni sottoscritti tra organizzazioni sindacali a livello nazionale⁴. Viene inoltre eliminata la necessità, in sede di stipula presso la DTL, della presenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Anche questa, se vogliamo, risulta una semplificazione procedurale.

Nulla di nuovo, invece, sulla necessità di atto scritto, salvo durata minore di 12 giorni, e su termine di consegna dell'atto stesso al lavoratore posta in 5 giorni.

Divieti di stipula

Spostando l'attenzione all'art.20, concernente i divieti di stipula del tipo contrattuale, si riscontra un'elencazione all'apparenza simile a quella presente nella norma abrogata⁵. A ben vedere, tuttavia, vi sono alcune novità. La più rilevante differenza si nota nella lettera B, relativa al divieto di stipula di contratti a termine in aziende interessate, nei sei mesi precedenti, da licenziamenti collettivi – L. n.223/91 – per lavoratori con stesse mansioni. Col nuovo testo tale prescrizione diviene assoluta, mentre in precedenza erano previsti accordi sindacali derogatori⁶.

Ultima notazione per la lettera D, che nel vecchio testo prevedeva l'impossibilità di stipula del contratto a termine alle imprese che non avevano effettuato la valutazione dei rischi. Il nuovo dettato, a ben vedere, non cita più quali soggetti del divieto le "imprese" ma bensì i "datori di lavoro". Questo comporta una maggiore generalizzazione della prescrizione, data la più ampia qualificazione del termine adottato.

Proroghe e rinnovi

Con l'art.21, dedicato a proroghe e rinnovi, viene ripresa l'apertura normativa, introdotta col DL n.34/14, alle 5 proroghe. Il testo del comma 1, seppure diverso dal quello abrogato⁷, è sostanzialmente simile, andando ad innovare solo nel fatto, peraltro non di poco conto, che viene espunta la richiesta che tali proroghe "si riferiscano alla stessa attività lavorativa". Anche in questo caso sembra aprirsi lo spazio ad una maggiore operatività e flessibilità proprio in sede di proroga del termine.

Il conteggio delle proroghe nei suoi limiti massimi concessi, quindi, parrebbe non più scindibile in casistiche distinte sulla base di eventuali differenti attività lavorative. In altre parole, adesso, la concessione delle proroghe pare subire un limitazione di fatto, data appunto dall'eliminazione delle parole cui si è accennato. In sostanza: 5 proroghe, tra tutti i rapporti a termine tra le parti, a prescindere dall'attività lavorativa svolta; prima, infatti, la concessione era più ampia.

Andando poi ad operare una lettura sistemica tra questo nuovo dettato e quanto già esposto in termini di durata massima pari a 36 mesi (termine legato, come visto, a mansioni di pari livello e categoria legale), il panorama si allarga e pone diversi interrogativi. Potrei, in effetti, stipulare contratti a termine, con differenti mansioni rientranti in diversi livelli contrattuali o distinte categorie legali, anche oltre i 36 mesi (il conteggio ripartirebbe), ma il numero delle proroghe sembrerebbe comunque bloccato al massimo di 5 tra i vari contratti. Una questione delicata che andrà analizzata a fondo e su cui, auspicabilmente, dovrà presto intervenire anche il Ministero del Lavoro.

Viene infine specificato, nel testo normativo, che, in caso di superamento del numero massimo di proroghe concesse, cosa peraltro già valevole nel regime abrogato, il contratto si trasformerà a tempo indeterminato dalla decorrenza della sesta proroga.

Il comma 2, dell'articolo in esame, ripete la vecchia disposizione sull'obbligatorietà degli stacchi tra contratti (c.d. *stop and go*)⁸. La novità, già ripresa con l'art.19, riguarda non tanto l'esclusione degli stagionali, già vigente, quanto il fatto che con un futuro decreto ministeriale saranno individuate le

⁴ In effetti poteva crearsi una varietà di durate, del contratto in deroga, tale da creare una confusione tra gli operatori.

⁵ Ex art.3 D.Lgs. n.368/01, cit..

⁶ Ex art.3, co.1, lett. b, D.Lgs. n.368/01, cit..

⁷ Ex art.4, co.1 D.Lgs. n.368/01, cit..

⁸ Ex art.5, co.3 D.Lgs. n.368/01, cit..

aziende rientranti in tale categoria, con ciò riformando il vecchio d.P.R. n.1525/63⁹. Viene specificato, ex co.3, come i limiti posti al numero di proroghe, ovvero la disciplina degli stacchi, non siano applicabili alle c.d. *start up* innovative, ex art.25, co.2 e 3 D.L. n.179/12, per quattro anni dalla loro costituzione, o per il minor periodo ove esse siano già costituite.

Continuazione del rapporto oltre la scadenza

Il punto, trattato ex art.22, parrebbe non offrire particolari novità, andando a ribadire la necessità della corresponsione di una maggiorazione retributiva del 20%, ove il rapporto superi il termine contrattualmente stabilito fino a 10 giorni, ed del 40% per ogni giorno ulteriore. Resta uguale anche la limitazione di tale sfioramento, pena la trasformazione in tempo indeterminato, pari a 30 giorni, se contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero di 50 giorni se di durata superiore¹⁰.

A ben vedere, invece, si nota una novità di non poco conto, soprattutto in termini operativi. Il nuovo testo inizia infatti affermando: *"fermi i limiti di durata massima di cui all'art.19 (ossia i 36 mesi, ndr), se il rapporto continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato ..."*. Il testo abrogato, laddove trattava della continuazione del rapporto oltre il termine contrattuale, concedeva *"nonché decorso il periodo complessivo di cui al co.4-bis"*, ossia i 36 mesi nella vigenza del D.Lgs. n.368/01. La differenza sostanziale che si evidenzia nella comparazione, quindi, porta a far emergere un sostanziale blocco dello sfioramento, nel testo ora in vigore, oltre il limite dei 36 mesi, in precedenza concesso. Non pare in effetti scaturirne altra lettura; vedremo come le future indicazioni amministrative commenteranno la questione.

Numero complessivo dei contratti a termine

All'articolo 23 viene ripresa, in maniera simile con la vecchia disposizione¹¹, la disciplina legale relativa al limite massimo quantitativo dei contratti a termine stipulabili. Sempre quindi 20% del numero dei lavoratori presenti all'1 gennaio, fatte salve diverse indicazioni di derivazione contrattuale. Viene specificato, adesso, come in caso di inizio attività in corso d'anno, tale limite sia riferibile ai lavoratori, a tempo indeterminato, in forza al momento dell'assunzione. Viene anche stabilito per legge il procedimento di arrotondamento nei conteggi¹².

Una interessante notazione, tuttavia, può essere fatta. Il testo abrogato, sul limite quantitativo, operava quale eccezione un rimando all'art.10, co.7 D.Lgs. n.368/01, dove si specificava la derogabilità da parte dei "contratti collettivi nazionali". Il nuovo testo, invece, riferisce "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi". Ciò apre la suddetta derogabilità ad ogni livello contrattuale, lasciando maggiori spazi alla trattativa aziendale.

La nuova norma, al comma 2, indica le eccezioni alla regola della limitazione, di fatto riprendendo il vecchio elenco¹³. Anche in questa ipotesi, ad esempio per il caso di inizio attività, vi è una apertura alla contrattazione di qualunque livello. Si riscontra, inoltre, una nuova eccezione legata alle cd. *start up* innovative, sull'esempio di quanto dettato ex art.21 in tema di proroghe e rinnovi. Si nota, infine, l'abbassamento dell'età dei lavoratori che non rientrano nella limitazione, prima posta a 55 anni ed ora ridotta a 50.

Il comma 3, infine, viene dedicato all'esclusione dalla limitazione per contratti a termine stipulati da specifiche istituzioni a fini ricerca, andando ad individuare più puntualmente le casistiche rispetto a quanto prima statuito ex art.10, comma 5-bis D.Lgs. n.368/01. Vi rientrano anche lavoratori addetti a manifestazioni, mostre, ed eventi di interesse culturale.

Viene riproposta ex co.4, nel medesimo tenore del testo abrogato¹⁴, la sanzione amministrativa nel caso di sfioramento del limite quantitativo proposto. Sul punto si fa notare che, nei testi in circolazione prima del definitivo, tale sanzione pareva essersi trasformata in una sorta di indennità

⁹ Si veda quanto già riferito in sede di commento dell'art.19.

¹⁰ Ex art.5, co.1 e 2 D.Lgs. n.368/01, cit..

¹¹ Ex art.1, co.1 D.Lgs. n.368/01.

¹² Arrotondamento del decimale all'unità superiore se esso è uguale o superiore a 0,50.

¹³ Ex art.10, co.7 D.Lgs. n.368/01.

¹⁴ Ex art.5, co.4-septies D.Lgs. n.368/01, cit..

risarcitoria da erogare al lavoratore in eccesso. Da evidenziare, inoltre, come venga adesso esplicitamente esposta nella norma la previsione secondo la quale resta *"esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato"*.

Invariata anche la richiesta normativa ex comma 5, verso la contrattazione, circa l'informativa sindacale sull'utilizzo del contratto a termine¹⁵.

Il diritto di precedenza

Anche tale diritto viene sostanzialmente riproposto, nella previgente versione¹⁶, nel nuovo testo ex art.24. Durata contrattuale superiore a 6 mesi, uguale diritto di precedenza in future assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei 12 mesi successivi; identici anche i due termini di decadenza ed estinzione¹⁷. Stessa considerazione, con limiti diversi, per i lavoratori stagionali.

Resta in vigore l'obbligo, peraltro non sanzionato espressamente, di trascrizione nell'atto dell'esistenza del suddetto diritto.

Anche l'innovazione introdotta nel testo abrogato ex L. n.78/14, relativa al congedo di maternità ed alle precedenza, viene di fatto trascritta nel nuovo testo ex comma 2.

Si fa notare come una tale differente disposizione delle norme, all'interno del testo, offra al lettore una maggiore facilità di comprensione e detti la disciplina, quindi, in maniera maggiormente organica.

Principio di non discriminazione e formazione

L'articolo 25 è dedicato al classico principio di non discriminazione tra il lavoratore a termine e quello a tempo indeterminato. La disposizione, infatti, resta pressoché identica¹⁸.

Si nota come, a maggior chiarezza, sia aggiunto al testo il comma 2, che di fatto riprende quanto prima disposto ex art.12 D.Lgs. n.368/01 sul tema delle sanzioni in caso di violazione di tale principio. Gli importi rimangono invariati.

L'argomento formazione è trattato ex art.26, col quale si trascrive il concetto già presente nel testo abrogato ex art.7 D.Lgs. n.368/01.

Criteri di computo

Sul tema del computo dei lavoratori a termine si assiste ad una novità all'interno del dettato normativo, posto adesso nell'art.27¹⁹. Il criterio del conteggio resta invariato, ossia sulla base del numero medio mensile dei lavoratori a termine presenti negli ultimi 2 anni.

Si nota, anzitutto, che la nuova norma specifica che vi siano ricompresi anche i dirigenti, ovviamente a termine; ma la novità, soprattutto, si rileva nella disciplina cui si riferisce la disposizione. Nel testo abrogato, infatti, il criterio sul conteggio era riferito all'art.35 L. n.300/70, il quale dispone circa l'applicabilità del titolo III della normativa stessa, relativo ai diritti sindacali. Il nuovo testo fa invece una scelta diversa, e di massima apertura. Il criterio innanzi esposto infatti, salvo non sia espressamente disposto in maniera diversa, si applica a qualsiasi disciplina, sia essa di fonte legale o contrattuale, in cui rilevi il conteggio dei lavoratori. Espandendo tale criterio di computo, quindi, si pone fine ad ogni eventuale diatriba circa la corretta forma di conteggio di tale tipologia di lavoratori.

Le abrogazioni

Per mezzo dell'art.55, del decreto in esame, si operano le diverse abrogazioni di norme previdenti. Per quanto di interesse al comma 2 viene così stabilita l'abrogazione del D.Lgs. n.368/01, salvo il disposto dell'art.2 (relativo ai trasporti aerei e servizi aereoportuali) che cesserà il proprio vigore a partire dall'1 gennaio 2017²⁰.

¹⁵ Ex art.9 D.Lgs. n.368/01, cit..

¹⁶ Ex art.5, co.4-quater - *quinquies* e *sexies* D.Lgs. n.368/01, cit..

¹⁷ Si ricorda che il lavoratore deve manifestare la propria volontà di esercizio del diritto, a pena di decadenza, entro 6 mesi (3 mesi se stagionale) mentre il diritto stesso va ad estinzione entro un anno.

¹⁸ Ex art.6 D.Lgs. n.368/01, cit..

¹⁹ Ex art.8 D.Lgs. n.368/01, cit..

²⁰ Ex art.55, co.2 D.Lgs. n.81/15, cit..

Novità del modello 770/2015 semplificato

Si riepilogano le principali novità per il modello 770 semplificato, introdotte in seguito ai provvedimenti legislativi che sono intervenuti nel corso del 2014, in gran parte già presenti nella CU 2015, e che di seguito si analizzano.

Comunicazioni dati di lavoro dipendente, assimilati e assistenza fiscale

Punti da 20 a 22 - Domicilio fiscale al 1° gennaio 2014

In questa sezione, già presente nella CU 2015, scompare il riferimento al domicilio al 31 dicembre, in quanto, a seguito delle modifiche introdotte dal Decreto Semplificazioni, anche le addizionali regionali fanno riferimento al domicilio al 1° gennaio. L'articolo 8 D.Lgs. n.175/14, infatti, ha modificato, a decorrere dal periodo d'imposta 2014, il co.5, art.50 D.Lgs. n.446/97, unificando al 1° gennaio (come già avviene per l'addizionale comunale), al posto del 31 dicembre, la data del domicilio fiscale utile per l'individuazione delle Regioni a cui versare l'addizionale regionale. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, se le operazioni di conguaglio sono state effettuate con riferimento a un domicilio fiscale diverso da quello previsto dalle disposizioni vigenti al momento del rilascio della Certificazione Unica, sarà utilizzata la nuova annotazione GH per informare il percipiente della necessità di presentare la dichiarazione dei redditi, per la corretta liquidazione delle imposte.

Punti da 23 a 25 - Domicilio fiscale al 1° gennaio 2015

Con riferimento a questi punti si segnala che sempre l'art.8 del Decreto Semplificazioni ha modificato il co.4, art.1 D.Lgs. n.360/98, prevedendo che il calcolo dell'acconto dell'addizionale comunale sarà sempre effettuato con l'aliquota in vigore nell'anno precedente.

Parte B – Dati fiscali – Dati per l'eventuale compilazione della dichiarazione dei redditi

Punti 1, 3, 4 e 5

A seconda del tipo di reddito corrisposto sono previsti quattro diversi punti.

- Punto 1: reddito di lavoro dipendente e assimilato che dà diritto alle detrazioni del co.1, art.13 Tuir.
- Punto 3: reddito da pensione che dà diritto alle detrazioni dei co.3 e 4, art.13 Tuir.
- Punto 4: altri redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (ad esempio, indennità corrisposte dallo Stato, dalle Regioni, dalle Province e dai Comuni per l'esercizio di pubbliche funzioni sempreché le prestazioni non siano rese nell'esercizio di arti e professioni o di un'impresa commerciale, indennità percepite per l'esercizio di cariche pubbliche elettive, compensi per l'attività libero professionale intramuraria svolta dal personale dipendente del Ssn) per i quali è possibile fruire della detrazione del co.5, art.13 Tuir.
- Punto 5: reddito derivante da assegni alimentari all'ex coniuge con diritto alla detrazione di cui al co.5-bis, art.13 Tuir.

Punto 2 - determinato/indeterminato

In presenza del punto 1 - "Reddito di lavoro dipendente ed assimilato", va sempre compilato anche il punto 2, con la specifica indicazione della tipologia di rapporto, indicando i seguenti codici:

- 1: se il contratto di lavoro è a tempo indeterminato;
- 2: se il contratto di lavoro è a tempo determinato (da riportare anche nelle ipotesi di erogazione di somme corrisposte a titolo di borse di studio).

Dalla lettura delle specifiche tecniche si evince che il punto 2 "determinato/indeterminato" non va compilato, in quanto non obbligatorio, nel caso in cui, nei Dati anagrafici, il punto 8 "Categorie particolari" sia compilato con il codice "Z" – Eredi.

Punti da 8 a 10 – Data di inizio – Data di cessazione – Con interruzione

Nel punto 8 va indicata la data di inizio del rapporto di lavoro. Nel caso di passaggio del dipendente senza interruzione del rapporto di lavoro da un sostituto a un altro deve essere indicata la data di inizio del rapporto con il primo sostituto. Nel punto 9 va indicata la data di cessazione del rapporto di lavoro. Nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro, intercorso con lo stesso sostituto, venga interrotto e successivamente ripreso nell'anno, deve essere barrato il punto 10, riportando nel punto 8 la data di inizio del primo rapporto di lavoro conguagliato.

Assistenza fiscale

La sezione dedicata all'assistenza fiscale prestata e già presente nella CU 2015, è stata ampliata per esporre i dati in modo distinto tra dichiarante e coniuge, sia con riferimento agli acconti del 2014 che ai crediti non rimborsati.

Oneri detraibili

Anche questa parte, già presente nella CU 2015 e dedicata agli oneri detraibili, per i quali spetta la detrazione dall'imposta lorda nella misura del 19% e 26%, è stata implementata prevedendo l'indicazione analitica della tipologia di ciascun onere, contraddistinto dagli appositi codici rilevabili nelle tabelle A e B dell'appendice delle istruzioni.

Credito *bonus* Irpef per lavoro dipendente e assimilato (art.13, co.1-*bis* Tuir)

Questa parte della certificazione è destinata all'esposizione del credito per lavoro dipendente e assimilato previsto dal D.L. n.66/14, che ha modificato l'art.13 Tuir, attraverso l'introduzione del nuovo co.1-*bis*.

I seguenti punti vanno compilati secondo le indicazioni già note per la CU 2015.

Il punto 119 – Codice *bonus* va compilato con uno dei seguenti codici:

1. se il sostituto ha riconosciuto al dipendente il bonus e lo ha erogato tutto o in parte;
2. se il sostituto non ha riconosciuto al dipendente il bonus ovvero lo ha riconosciuto, ma non lo ha erogato neanche in parte.

Il punto 120 – *Bonus* erogato va sempre compilato se al punto 119 è indicato il codice "1" e deve riportare l'importo del *bonus* erogato al lavoratore.

Nel punto 121 – *Bonus* non erogato va indicato l'importo del *bonus* che il sostituto ha riconosciuto, ma non ha erogato al dipendente.

Oltre ai punti già presenti nella CU 2015, sono previsti ulteriori punti per indicare analiticamente se nelle operazioni di conguaglio si è proceduto al recupero del *bonus* Irpef precedentemente riconosciuto e/o si è tenuto conto del *bonus* erogato da altri soggetti.

Nel punto 122 - *Bonus* recuperato va indicato l'importo del *bonus* eventualmente recuperato in sede di conguaglio.

Nel caso in cui siano stati indicati dati relativi a Certificazioni Uniche rilasciate da altri sostituti d'imposta, nei campi da 123 a 126 devono essere indicati tali dati di dettaglio, riportando nel campo 127 il codice fiscale del precedente sostituto d'imposta.

Dati relativi ai conguagli in caso di redditi erogati da altri soggetti

La parte dedicata ai conguagli di redditi erogati da altri soggetti è già stata implementata nel CU 2015, anticipando sostanzialmente i punti che già negli anni scorsi erano richiesti nel modello 770, per l'esposizione dei dati relativi alle diverse tipologie reddituali erogate da ciascun sostituto. Come di consueto, nel 770 sono presenti ulteriori punti per l'indicazione degli importi delle ritenute eventualmente sospese per eventi eccezionali.

Per quanto riguarda le Comunicazioni dati di lavoro dipendente e assimilato non ci sono ulteriori novità nel 770/2015 rispetto al modello dello scorso anno, in quanto le altre sezioni della Parte B, così come le Parti C "Dati previdenziali e assistenziali" e la Parte D "Assistenza 2014" sono sostanzialmente invariate.

Rinnovi contrattuali giugno 2015

Area chimica ceramica artigianato – Ipotesi di accordo 10 giugno 2015

Decorrenza e durata

Il Ccnl decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 31 dicembre 2016.

La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà della vigenza. Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Apprendistato

Il contratto di apprendistato può essere instaurato:

- nel Settore chimica, gomma-plastica, vetro per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 7° al 3° (2° per gli impiegati) e per le relative mansioni;
- nel Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dal livello A al livello E e per le relative mansioni.

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 3 mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

Settore chimica, gomma-plastica, vetro

- 1° Gruppo (livelli 5°s, 6°, 7°): durata: 5 anni;
- 2° Gruppo (livelli 4° e 5°): durata: 4 anni;
- 3° Gruppo (livello 3°, 2°): durata: 3 anni.

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle

- 1° Gruppo (livelli A e B): durata: 5 anni;
- 2° Gruppo (livelli C e D): durata: 4 anni;
- 3° Gruppo (livello E): durata: 3 anni.

Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

Settore chimica, gomma-plastica, vetro

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	95%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	80%	80%	90%	100%	-	-
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%	-	-	-	-

Contrattazione collettiva

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	85%	85%	90%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	100%	-	-
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%	-	-	-	-

Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Resta inteso che dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di sei mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

Fermo restando quanto sopra ulteriori quote di flessibilità e le modalità di recupero del monte ore potranno essere definite tra le parti in sede regionale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario di lavoro contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero ed all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda ed i lavoratori. L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

SAN.ARTI.

Sono iscritti al Fondo - SAN.ARTI. i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente Ccnl ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di

Contrattazione collettiva

durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. Il contributo pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "Elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente Ccnl.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo Statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre

lunedì 10 agosto

Giornalisti – Fondo di previdenza complementare

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

giovedì 20 agosto

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.

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 acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

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 ex Enpals – Versamento

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

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.

Contributi Inps – Artigiani e Commercianti

Versamento della seconda rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento della rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2014 e all'acconto 2015, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al 2° trimestre relativi agli agenti e rappresentanti.

martedì 25 agosto

Contributi Enpaia – Versamento

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

Inps – Richiesta autorizzazione Cig e Cigs

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

lunedì 31 agosto

Uniemens – Invio telematico

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

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al terzo trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

giovedì 10 settembre

Giornalisti – Fondo di 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 15 settembre

Inail – Domande di accentramento

Termine per presentare la domanda di autorizzazione all'accentramento delle posizioni assicurative Inail, per le aziende dislocate sul territorio nazionale.

mercoledì 16 settembre

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 sostituti d'imposta nel mese precedente.

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.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

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 ex Enpals – Versamento

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

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.

Contributi Inps – Datori di lavoro agricolo

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

venerdì 25 settembre**Contributi Enpaia – Versamento**

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

Inps – Richiesta autorizzazione Cig e Cigs

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

mercoledì 30 settembre**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 2° trimestre.

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'utilità 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.