



# TeamSystem Labour review

n. 213

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

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem®

# POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

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

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

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

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

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

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

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

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

 **TeamSystem®**

**TeamSystem**  
Labour review

Periodico  
di informazione  
lavoristica  
e previdenziale

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

Redazione:

 **Euroconference**  
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Osservatorio del lavoro</b>                   | <b>2</b>  |
| <b>Normativa e prassi in evidenza</b>            |           |
| Nuovi chiarimenti Inps sull'esonero contributivo | <b>12</b> |
| Cumulabilità del congedo a ore                   | <b>18</b> |
| <b>Schede operative</b>                          |           |
| Jobs Act: le principali novità in tema di Cigs   | <b>20</b> |
| Strumenti di controllo dell'attività lavorativa  | <b>22</b> |
| <b>Contrattazione collettiva</b>                 |           |
| Rinnovi contrattuali ottobre 2015                | <b>23</b> |
| <b>Scadenario</b>                                |           |
| Principali scadenze del mese di dicembre         | <b>27</b> |

## Rapporto di lavoro

---

### **Stabilità 2016: pubblicato il disegno di legge**

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sul proprio sito internet, il disegno di legge della Stabilità 2016, che contiene le seguenti novità in tema di lavoro:

- per professionisti e imprese di piccole dimensioni viene ampliato l'accesso al regime fiscale forfettario di vantaggio;
- è confermato l'esonero contributivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato da parte di datori di lavoro privati, a eccezione del settore agricolo, per i contratti stipulati tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2016, ma per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua;
- ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, e alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, sarà applicata un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di € 2.000,00 lordi;
- è prevista la settima salvaguardia per i lavoratori c.d. esodati;
- è esteso al 2016 il regime sperimentale "Opzione donna" per le lavoratrici che intendano lasciare il lavoro con 35 anni di contributi e 57-58 anni di età;
- è previsto il c.d. invecchiamento attivo per i lavoratori dipendenti del settore privato che maturino entro il 31 dicembre 2018 il diritto alla pensione di vecchiaia: essi, d'intesa con il datore di lavoro, per un periodo non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione del requisito anagrafico, possono ridurre l'orario del rapporto di lavoro tra il 40% e il 60%, ottenendo mensilmente dal datore di lavoro una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata;
- rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2016;
- istituzione presso l'Inail, dal 1° gennaio 2016, di un Fondo per finanziare gli investimenti di micro e piccole imprese per l'acquisto o il noleggio con patto di acquisto di trattori agricoli o forestali o di macchine agricole e forestali, caratterizzate da soluzioni innovative per l'abbattimento delle emissioni inquinanti, la riduzione del rischio rumore, il miglioramento del rendimento e della sostenibilità globali delle aziende agricole;
- è abrogata la riduzione contributiva per l'assicurazione dei lavoratori agricoli dipendenti dalle imprese con almeno due anni di attività;
- il limite di circolazione del contante sarà elevato a € 3.000,00.

**Governo, Disegno di Legge di Stabilità 2016**

### **Adozioni e indennità maternità libere professioniste: limiti incostituzionali**

La Corte Costituzionale, con sentenza n.205 del 22 ottobre, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art.72, D.Lgs. n.151/01 (T.U. maternità), nella versione antecedente alle novità introdotte dall'art.20, D.Lgs. n.80/15, nella parte in cui, in caso di adozione nazionale, prevede che l'indennità di maternità spetti alla madre libera professionista solo se il bambino non abbia superato i sei anni di età. Tale disposizione si pone infatti in contrasto con i principi di eguaglianza e di tutela della maternità e dell'infanzia.

Il D.Lgs. n.80/15, attuativo del Jobs Act, ha rimediato a tale disparità svincolando l'erogazione dell'indennità dal requisito del mancato superamento dei sei anni di età del bambino, ma, essendo applicabile dal 25 giugno 2015, non incide sul caso sottoposto al giudizio della Corte.

**Corte Costituzionale, sentenza 22/10/2015, n.205**

## **Revisione delle sanzioni dopo il decreto Semplificazioni: le indicazioni ispettive del Ministero**

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.26 del 12 ottobre, ha offerto le prime indicazioni operative dopo la modifica del sistema sanzionatorio ad opera del D.Lgs. n.151/15, art.22, soffermandosi in particolare su: lavoro nero, LUL, prospetti paga e Anf.

**Lavoro nero** - Le sanzioni sono riformulate e graduate per fasce, in relazione alla durata del comportamento illecito, con aggravio del 20% in caso di impiego di lavoratore straniero privo del permesso di soggiorno o di minori in età non lavorativa: in tali ultimi casi non trova applicazione la procedura di diffida, reintrodotta dal decreto Semplificazioni.

per la regolarizzazione della maxisanzione si prevede:

la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time con riduzione non superiore al 50%, o di contratto a tempo pieno e determinato di almeno 3 mesi;

il mantenimento in servizio dei lavoratori oggetto di regolarizzazione per almeno 3 mesi, da computarsi al netto del periodo di lavoro prestato in nero, che dovrà comunque essere regolarizzato.

Di conseguenza il contratto decorrerà dal primo giorno di lavoro nero, mentre il periodo di 3 mesi utile a configurare l'adempimento alla diffida andrà "conteggiato" dalla data dell'accesso ispettivo. L'adempimento della diffida costituisce elemento oggettivo di applicabilità della sanzione minima.

Viene inoltre precisato che non è possibile adempiere alla diffida con un contratto di lavoro intermittente, perché incompatibile con la continuità del rapporto sottesa alla ratio legis.

È stata eliminata la c.d. maxisanzione affievolita, pertanto qualora un lavoratore risulti regolarmente occupato dopo un periodo prestato in nero, la fattispecie rientra nella condotta tipica. In tal caso, però, la circolare precisa che la diffida dovrà avere ad oggetto esclusivamente la regolarizzazione del periodo di lavoro prestato in nero.

Pertanto il datore di lavoro, nel termine di 45 giorni dalla notifica della diffida, dovrà dare dimostrazione della copertura del precedente periodo di occupazione irregolare, rettificando la data di effettivo inizio del rapporto di lavoro e del pagamento delle sanzioni nella misura minima e dei contributi riferibili al periodo in nero. Allo stesso modo dovrà comportarsi il datore di lavoro nel caso in cui i lavoratori irregolarmente occupati non risultino più in forza al momento dell'accesso ispettivo, poiché la disposizione limita la condizione del mantenimento in servizio per almeno tre mesi ai soli lavoratori irregolari "ancora in forza" al momento dell'accesso ispettivo.

Sono stati inoltre modificati gli importi di revoca della sospensione dell'attività imprenditoriale. Viene prevista la possibilità di chiedere la revoca, da parte del datore, tramite il versamento immediato del 25% della somma aggiuntiva dovuta, con riserva di pagamento dell'importo residuo, maggiorato del 25%, entro i 6 mesi successivi. Per la revoca è inoltre necessario che la regolarizzazione dei lavoratori in nero debba avvenire tramite le tipologie contrattuali previste dalla norma sulla maxisanzione. Inoltre la regolarizzazione dei rapporti va verificata anche in relazione agli obblighi di sorveglianza sanitaria, formazione e informazione ex D.Lgs. n.81/08.

**LUL** - Per le condotte di infedele o omessa registrazione dei dati è prevista una sanzione da € 150,00 a € 1.500,00, aumentata in base al numero di lavoratori e alle mensilità interessate.

Viene ribadito che l'infedele registrazione va riferita esclusivamente ai casi di difformità tra dati registrati e quantum della prestazione resa o l'effettivo compenso corrisposto.

**Prospetti paga** - È prevista una sanzione da € 150,00 a € 900,00, aumentata in base al numero di lavoratori e alle mensilità interessate.

**Assegni familiari** - È prevista una sanzione da € 500,00 a € 5.000,00, aumentata in base al numero di lavoratori e alle mensilità interessate.

La circolare precisa infine che le nuove disposizioni sanzionatorie si applicano esclusivamente agli illeciti commessi successivamente alla data di entrata in vigore del decreto.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 12/10/2015, n.26**

## **Lavoro accessorio: compatibilità e cumulabilità con le prestazioni di sostegno al reddito**

L'Inps, con circolare n.170 del 13 ottobre, analizza la compatibilità e cumulabilità del lavoro accessorio con le prestazioni di sostegno al reddito (indennità di mobilità, disoccupazione agricola, Cig). L'art.48, D.Lgs. n.81/15, co.2, prevede che prestazioni di lavoro accessorio possano essere rese, "in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, anche essi rivalutati, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio".

La nuova disciplina deve essere interpretata come applicabile anche alle fattispecie in esame sorte già nel periodo del 2015 precedente la sua entrata in vigore, anche al fine di garantire un'equiparazione tra lavoratori percettori di prestazioni a sostegno del reddito che abbiano percepito redditi tramite voucher tra il 1° gennaio 2015 e il 24 giugno 2015 e quelli che abbiano percepito tali redditi fino al 31 dicembre 2014 e a partire dal 25 giugno 2015.

**Indennità di mobilità:** dal 1° gennaio 2015 l'indennità di mobilità è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di € 3.000,00 per anno civile. Per i compensi che superano detto limite, fino a € 7.000,00 per anno civile, il reddito derivante dallo svolgimento del lavoro accessorio sarà compatibile e cumulabile con l'indennità di mobilità nei limiti previsti dall'art.9, co.9, L. n.223/91.

Il beneficiario dell'indennità deve comunicare all'Inps, entro cinque giorni dall'inizio dell'attività di lavoro accessorio o, se preesistente, dalla data di presentazione della domanda di indennità di mobilità, il reddito presunto derivante dalla predetta attività nell'anno solare, a far data dall'inizio della prestazione di lavoro accessorio.

**Disoccupazione agricola:** è compatibile con lo svolgimento di attività di lavoro occasionale accessorio nel limite complessivo annuale di € 3.000,00 netti di compenso.

**Cig:** le integrazioni salariali sono interamente cumulabili con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di € 3.000,00 per anno civile. Le remunerazioni da lavoro accessorio che superino il limite di € 3.000,00 e fino a € 7.000,00 non sono integralmente cumulabili: ad esse dovrà essere applicata la disciplina ordinaria sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale della retribuzione. Conseguentemente, per il solo caso di emolumenti da lavoro accessorio che rientrino nel limite di € 3.000,00 annui, l'interessato non sarà obbligato a presentare all'Inps la comunicazione preventiva di cui all'art.8, co.3, D.Lgs. n.148/15. Viceversa, la suddetta comunicazione preventiva andrà resa prima che il compenso determini il superamento del predetto limite di € 3.000,00, anche se derivante da più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno, pena la decadenza dalle integrazioni salariali.

**Inps, circolare 13/10/2015, n.170**

## **Tfr: indice di rivalutazione di settembre 2015**

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2014, per il mese di settembre 2015 è pari a 1,125000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di settembre è pari a 107,0.

**Istat, comunicato stampa 14/10/2015**

## **Ccnl chimico-farmaceutico: firmato il rinnovo**

In data 15 ottobre tra Federchimica, Farmindustria (Confindustria) e i sindacati Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto 2016-2018 del settore chimico-farmaceutico, oltre due mesi prima della scadenza del 31 dicembre 2015. L'accordo sarà in vigore dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2018.

L'intesa prevede un aumento medio sui minimi di 90 euro (cat. D1), distribuiti in 3 tranche: la pri-

ma di 40 euro dal 1 gennaio 2017; la seconda, 35 euro dal 1 gennaio 2018; la terza, 15 euro dal 1 dicembre 2018.

In sostituzione della tranche di incremento del trattamento contrattuale mensile prevista dal vigente Ccnl per il mese di ottobre 2015, sarà erogato un EDR di pari importo fino al 31 dicembre 2016, per poi cessare definitivamente.

A partire dal 2017, nel giugno di ogni anno, per la verifica dei minimi, si risconterà lo scostamento di inflazione relativo all'anno precedente tra il consuntivo Istat e la previsione utilizzata in fase di rinnovo.

**Federchimica, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, ipotesi di accordo 15/10/2015**

## **Nuova maxisanzione per lavoro nero: i chiarimenti del Ministero**

Il Ministero del Lavoro, con lettera circolare n.16494 del 7 ottobre, ha offerto chiarimenti in merito al regime intertemporale relativo alla c.d. maxisanzione per lavoro nero, così come innovata dal D.Lgs. n.151/15, art.22.

La nuova disciplina trova applicazione in relazione agli illeciti commessi a far data dal 24 settembre, giorno di entrata in vigore del c.d. decreto Semplificazioni. Di conseguenza, per le condotte iniziate e cessate prima del 24 settembre si applica il previgente regime, compresa la c.d. maxisanzione affievolita, e non si applica la procedura di diffida introdotta dal D.Lgs. n.151/15.

Viceversa, per le condotte iniziate sotto la previgente disciplina e proseguite dopo il 24 settembre trova applicazione all'intero periodo di accertamento la nuova disciplina, compresa la nuova procedura di diffida.

Il Ministero ricorda, infine, che per tali fattispecie non troveranno applicazione le sanzioni di cui all'art.19, co.2 e 3, D.Lgs. n.276/03, relative alla mancata comunicazione obbligatoria e alla mancata consegna della lettera di assunzione, espressamente escluse dalla norma.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lettera circolare 7/10/2015, n.16494**

## **Contributi e fisco**

---

### **Assunzioni congiunte agricoltura: implementata la Denuncia Aziendale**

L'Inps, con messaggio n.6605 del 28 ottobre, ha comunicato l'avvenuto rilascio delle implementazioni al modello di Denuncia Aziendale (D.A.) per le imprese che effettuino assunzioni congiunte in agricoltura.

Le imprese del settore agricolo, legate dai rapporti di cui all'art.9, co.11, D.L. n.76/13, che effettuino assunzioni congiunte, devono infatti presentare attraverso il sito Inps, per il tramite del Referente unico, la Denuncia Aziendale contenente le informazioni riferite ai codatori di lavoro.

In particolare il referente unico, nella compilazione del quadro "B" (Anagrafica aziendale del modello DA), dovrà avvalorare con un "SI" il nuovo campo "assunzioni congiunte" e, ai fini della comunicazione delle informazioni relative alle aziende codatrici, dovrà compilare il nuovo quadro "I" (assunzioni congiunte), indicando, per ogni codatore, le informazioni elencate al punto 3 della circolare n.131/15, cioè:

- tipologia codatori (potrà essere indicata solo una tra queste 4 fattispecie: 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/partita Iva delle imprese coassuntrici;
- codice CIDA, se azienda agricola;
- matricola Inps, se azienda iscritta ad altra gestione non agricola;
- data contratto/accordo da valorizzare nell'ipotesi in cui i codatori 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

codatori.

Tali informazioni dovranno essere riportate anche per l'azienda individuata quale referente unico. Una volta approvata, la Denuncia Aziendale potrà essere visualizzata nel "Cassetto previdenziale aziende agricole", sezione anagrafica.

**Inps, messaggio 28/10/2015, n.6605**

## **Spettacolo: aggiornamento procedura di richiesta del certificato di agibilità**

L'Inps, con messaggio n.6603 del 28 ottobre, in riferimento alla procedura telematica di richiesta dei certificati di agibilità per le imprese del settore spettacolo (ex Enpals), ha reso noto che dal 2 novembre 2015 è disponibile un aggiornamento che prevede una nuova funzione di "Trasmissione massiva delle richieste di Certificato di agibilità in formato xml".

Sono inoltre effettuati alcuni interventi adeguativi e correttivi minori, tra i quali la generazione del certificato di agibilità in formato pdf statico, per consentire la sua fruizione anche da dispositivi mobili (smartphone, tablet).

**Inps, messaggio 28/10/2015, n.6603**

## **Datori agricoli in zone svantaggiate: esonero triennale non applicabile**

L'Inps, con messaggio n.6533 del 23 ottobre, riprendendo il parere n.12672/15 del Ministero del Lavoro, ha ricordato che ai datori di lavoro agricolo operanti nei territori montani e nelle zone agricole svantaggiate che effettuino assunzioni nell'anno 2015 sono applicabili le sole riduzioni contributive previste dall'art.9, L. n.67/88, compresa la riduzione dei premi Inail, ma non l'esonero contributivo triennale ex art.1, co.119, L. n.190/14.

L'Istituto, pertanto, procederà ad applicare i conseguenti criteri di tariffazione e a ricalcolare i contributi relativi al primo trimestre 2015, affinché per i lavoratori ammessi al beneficio:

- per le giornate lavorate in zona ordinaria si applichi l'esonero triennale ex art.1, co.119, L. n.190/14;
- per le giornate lavorate in zone montane o svantaggiate si applichino le riduzioni contributive di cui all'art.9, L. n.67/88.

**Inps, messaggio 23/10/2015, n.6533**

## **Contributo di solidarietà in caso di cessazione dell'attività aziendale**

Il Ministero del Lavoro, con nota n.21091 del 21 ottobre, ha chiarito le modalità di concessione ed erogazione del contributo di solidarietà nei casi di sopravvenuta cessazione dell'attività aziendale in corso di solidarietà, distinguendo le istanze di solidarietà presentate prima e dopo il 18 novembre 2014, data di entrata in vigore della circolare n.28/14 del Ministero del Lavoro.

Nel caso di istanze acquisite dalle DTL competenti in data antecedente il 18 novembre 2014 trova applicazione la circolare n.20/14, secondo cui la cessazione dell'azienda determina il venir meno della finalità del contributo di solidarietà: l'azienda perde pertanto il diritto all'erogazione dell'ammortizzatore e viene individuato dalle DTL l'ammontare della quota di contributo spettante ai singoli lavoratori interessati.

Viene inoltre precisato che la quota aziendale deve essere rimborsata qualora ne sia stata non solo concordata la devoluzione a beneficio dei lavoratori, ma sia stata anche posta in essere l'anticipazione ai lavoratori da parte dell'azienda.

Nel caso di istanze di solidarietà acquisite dalle DTL territorialmente competenti in data successiva al 18 novembre 2014 trova invece applicazione la circolare n.28/14, secondo cui le DTL dovranno individuare l'ammontare da restituire all'impresa solo nel caso in cui l'impresa abbia già anticipato la quota spettante ai lavoratori ed, eventualmente, anche la propria quota, qualora nell'accordo sindacale sia prevista la devoluzione da parte dell'azienda.

Si delineano quindi le seguenti 4 ipotesi:

1. l'accordo sindacale prevede la devoluzione della quota di contributo aziendale a favore dei lavoratori e c'è stata anticipazione: all'azienda viene erogato tutto il contributo;
2. l'accordo sindacale non prevede la devoluzione della quota di contributo aziendale a favore dei lavoratori e c'è stata anticipazione: viene erogata solo la quota del contributo dei lavoratori;
3. l'accordo sindacale prevede la devoluzione della quota di contributo aziendale a favore dei lavoratori e non c'è stata anticipazione: ai lavoratori viene erogata solo la loro quota del contributo;
4. l'accordo sindacale non prevede la devoluzione della quota di contributo aziendale a favore dei lavoratori e non c'è stata anticipazione: ai lavoratori viene erogata solo la loro quota del contributo.

Diversamente, se la cessazione dell'attività aziendale si è verificata dopo la chiusura del periodo di solidarietà, la quota aziendale è in ogni caso riconosciuta all'azienda.

La nota ministeriale interviene anche in materia di licenziamenti in corso di solidarietà, ricordando che in regime di solidarietà non è possibile licenziare i lavoratori in solidarietà e i lavoratori non interessati dal CdS, se non per giusta causa. Qualora ciò avvenisse l'azienda perderebbe la quota di contributo per i dipendenti licenziati, anche se anticipata. Viceversa, se i licenziamenti dei lavoratori interessati alla solidarietà sono stati intimati dopo la chiusura del periodo di solidarietà, la quota aziendale va in ogni caso riconosciuta all'azienda, poiché ha garantito i livelli occupazionali per l'intero periodo di riferimento.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 26/10/2015, n.21091**

## **Fondazione Studi: approfondimento sul congedo parentale a ore**

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, nell'approfondimento del 29 ottobre, analizza la possibilità, introdotta dal D.Lgs. n.80/15, di fruire del congedo parentale a ore anche in mancanza di una specifica previsione contrattuale per il periodo 25 giugno 2015 - 31 dicembre 2015, disposizione estesa agli anni successivi dal D.Lgs. n.148/15, art.43, co.2.

La Fondazione esamina i criteri di fruizione oraria del congedo, i criteri di computo e indennizzo, la cumulabilità, la contribuzione figurativa, le modalità di presentazione della domanda, i flussi delle denunce Uniemens e i conguagli.

**Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, approfondimento 29/10/2015**

## **730 precompilato: inviti bonari per evitare i controlli a chi non lo ha presentato**

L'Agenzia delle Entrate, con comunicato stampa del 19 ottobre, ha reso noto di aver inoltrato 220.000 inviti bonari a chi ha dimenticato di presentare la dichiarazione 730, pur avendo percepito più redditi da lavoro dipendente o da pensione da diversi sostituti (datori di lavoro o Enti previdenziali).

Grazie alla dichiarazione precompilata e ai dati trasmessi dai datori di lavoro e dagli Enti previdenziali, l'Agenzia delle Entrate ha avvisato i contribuenti della presenza di possibili anomalie relativamente alla dichiarazione dei redditi, invitandoli a verificare la propria posizione e, se necessario, a porvi rimedio senza incorrere in controlli.

Chi riceve la lettera può presentare il modello Unico Persone Fisiche entro il 29 dicembre 2015 (cioè entro 90 giorni dalla scadenza ordinaria del 30 settembre), beneficiando con il ravvedimento operoso di una significativa riduzione delle sanzioni dovute per la tardiva dichiarazione e per gli eventuali versamenti.

**Agenzia delle Entrate, comunicato stampa 19/10/2015**

## **Indennità ASpI per lavoratori sospesi: l'interpretazione estensiva del Ministero**

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.27 del 20 ottobre, è intervenuto in tema di indennità di disoccupazione ASpI per i lavoratori sospesi, in seguito all'abrogazione, ad opera del D.Lgs. n.148/15, dell'art.3, co.17, L. n.92/12, che prevedeva la suddetta indennità in via sperimentale

per gli anni 2013, 2014 e 2015.

Il Ministero rivede l'interpretazione iniziale della norma, condivisa con l'Inps ed espressa dall'Istituto nel messaggio n.6024 del 30 settembre, che prevedeva come data ultima di riferimento per l'erogazione dell'indennità il 23 settembre 2015. La procedura Inps, al momento della liquidazione, avrebbe preso automaticamente in considerazione solo i periodi fino al 23 settembre 2015. In virtù di ciò, è stato possibile presentare le istanze di indennità di disoccupazione ASpI per lavoratori sospesi fino alla data del 12 ottobre 2015, ventesimo giorno successivo al 23 settembre 2015. Il Ministero ritiene ora che tale interpretazione restrittiva, però, determinerebbe un vuoto di tutele, facendo venir meno una misura prevista sino a tutto il 2015, e propende quindi per un'interpretazione più estensiva della norma, che pone in rilievo la validità degli impegni assunti dalle parti con accordi stipulati prima dell'entrata in vigore della norma abrogativa, che abbiano previsto l'inizio delle sospensioni entro la medesima data e sino al 31 dicembre 2015, e le cui istanze siano state presentate entro il ventesimo giorno successivo al 23 settembre 2015, ultimo giorno utile di inizio delle sospensioni.

Pertanto, preso atto che dal 24 settembre 2015 è venuta meno la base giuridica per l'accesso alla misura sperimentale, è possibile prendere in considerazione, nei limiti delle risorse disponibili, le situazioni per le quali entro tale data si siano perfezionati i requisiti per l'ammissione al beneficio: è necessario che entro il 23 settembre 2015 sia stato stipulato l'accordo con la previsione delle sospensioni entro la medesima data e sino al 31 dicembre 2015 e che la relativa istanza sia stata presentata nel termine ultimo di 20 giorni dall'inizio delle sospensioni, cioè entro il 12 ottobre 2015. Pertanto, i lavoratori le cui sospensioni siano intervenute prima del 24 settembre continueranno a percepire l'indennità ASpI fino al 31 dicembre 2015.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 20/10/2015, n.27**

## **Incentivi all'assunzione: pubblicato il decreto sul tasso di disparità uomo-donna 2016**

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha emanato il decreto 13 ottobre 2015, che, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile, ha individuato, per l'anno 2016, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25%, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'art.4, co.8-11, L. n.92/12.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 13/10/2015**

## **Riduzioni contributive contratti di solidarietà: le istruzioni del Ministero**

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.25 del 12 ottobre, ha offerto istruzioni per la concessione delle riduzioni contributive per i contratti di solidarietà di tipo A stipulati ai sensi del D.L. n.726/84. Il Ministero indica i criteri e le modalità di inoltrare l'istanza di decontribuzione, alla luce di quanto disposto dalla L. n.78/14 e dal D.I. n.17981/15.

Sono destinatarie della riduzione contributiva le imprese che al 15 settembre 2015, data di pubblicazione del D.I. n.17981/15, avessero in corso o abbiano stipulato successivamente contratti di solidarietà e che abbiano individuato strumenti per migliorare la produttività di entità pari allo sgravio contributivo spettante o un piano di investimenti per superare le inefficienze gestionali o produttive.

La circolare chiarisce che la riduzione contributiva è riconosciuta per periodi non anteriori al 21 marzo 2014, per l'intera durata del contratto di solidarietà, nella misura del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro per i lavoratori interessati da una riduzione dell'orario in misura superiore al 20%. La domanda avrà ad oggetto l'intero periodo di solidarietà previsto nell'accordo, ma la concessione dello sgravio sarà concessa per un massimo di 12 mesi in relazione a ciascun esercizio finanziario, a partire dall'anno 2016, e comunque non potrà superare il limite massimo di

24 mesi per unità produttiva aziendale.

L'istanza di accesso alla decontribuzione, da inoltrare all'Inps, all'Inpgi (se il datore è iscritto a tale gestione) e alla DTL, deve essere presentata in bollo e dovrà contenere il codice pratica dell'istanza di integrazione salariale per contratto di solidarietà e la documentazione attestante gli strumenti finalizzati a migliorare la produttività o il piano di investimenti.

La domanda dovrà essere presentata entro e non oltre 30 giorni dalla stipula del contratto di solidarietà e, per i contratti già in essere, entro e non oltre 30 giorni dalla pubblicazione della circolare in oggetto.

Una volta acquisita la comunicazione da Inps (e Inpgi) della quantificazione dell'onere contributivo, entro 120 giorni la Direzione generale degli ammortizzatori sociali adotterà il provvedimento di diniego o di concessione dell'incentivo per massimo 12 mesi.

Il Ministero precisa infine che l'efficacia del D.I. n.17981/15 e della circolare n.25/15 sono subordinate alla disponibilità di bilancio a far data dall'esercizio finanziario 2016 e alle risorse stanziare. Pertanto le istanze presentate negli anni 2014-2015 che non abbiano ottenuto riscontro positivo per esaurimento dei fondi perderanno definitivamente validità.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 12/10/2015, n.25**

## **Lavoratori frontalieri in Svizzera: un accordo rivedrà il regime di tassazione**

Il Ministero dell'Economia, con un documento del 12 ottobre, ha riepilogato la situazione dei lavoratori frontalieri tra Italia e Svizzera, in seguito alla rivisitazione dell'accordo 23 febbraio 2015 sullo scambio automatico di informazioni tra Italia e Svizzera, contenente anche la roadmap con i principi di fondo per il nuovo regime tributario relativo ai cittadini italiani residenti nelle zone di confine e che lavorano in Svizzera. Italia e Svizzera hanno convenuto di rivedere l'accordo vigente sul trattamento fiscale dei lavoratori frontalieri, che si baserà sul principio della reciprocità.

Oggi la tassazione è esclusiva nel Paese dove il lavoratore presta la sua opera, cioè in Svizzera; col nuovo accordo sarà invece concorrente, sia nel Paese dove viene prestato il lavoro sia nel Paese di residenza. Il Paese in cui è esercitata l'attività lavorativa preleverà una ritenuta alla fonte, fino a un massimo del 70% di quanto dovuto in base alle imposte sui redditi delle persone fisiche (incluse le imposte locali). Lo Stato di residenza applicherà poi le proprie imposte sui redditi, con detrazione di quanto assolto alla fonte nell'altro Stato. La tassazione definitiva (sommando, cioè, le imposte assolute nei due Stati) sarà quella del Paese di residenza. Dato che il livello di tassazione personale in Italia è molto superiore a quello vigente in Svizzera, è previsto un processo graduale di aggiustamento: al momento dell'entrata in vigore dell'accordo la tassazione complessiva sulla retribuzione del frontaliere sarà pari a quella prelevata esclusivamente in Svizzera in vigenza del vecchio accordo, per poi salire gradualmente.

**Ministero dell'Economia e delle Finanze, documento 12/10/2015**

## **Gestione Artigiani e Commercianti: terza emissione contributiva**

L'Inps, con messaggio n.6297 del 12 ottobre, ha reso noto di aver ultimato l'elaborazione dell'imposizione contributiva per tutti i soggetti iscritti alla Gestione Artigiani e Commercianti nel corso dell'anno 2015 e non già interessati da imposizione contributiva.

Pertanto sono stati predisposti i modelli F24 necessari per il versamento della contribuzione dovuta, disponibili, in versione precompilata, nel Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti, alla sezione Posizione assicurativa - Dati del modello F24, da cui è possibile consultare anche il prospetto di sintesi degli importi dovuti con le relative scadenze e causali di pagamento.

È inoltre previsto l'invio di e-mail di alert ai titolari di posizione assicurativa, o loro intermediari delegati, per i quali l'Istituto sia in possesso di recapito e-mail.

**Inps, messaggio 12/10/2015, n.6297**

## **730/15: aggiornato il software di controllo**

In data 13 ottobre sul sito dell'Agenzia delle Entrate è stato pubblicato l'aggiornamento del software di controllo del modello 730/2015 (versione 1.0.0 del 12 ottobre 2015).

**Agenzia delle Entrate, sito**

## **Qu.I.R: l'Agenzia dell'Entrate spiega gli effetti fiscali**

L'Agenzia delle Entrate, con parere 1° ottobre 2015, ha fornito interessanti precisazioni in ordine ad alcune questioni interpretative relative al trattamento fiscale della quota maturanda del Tfr sotto forma di integrazione della retribuzione mensile (Qu.I.R.), prevista dalla L. n.190/14, e attuata dal D.P.C.M. n.29/15.

In particolare, l'Agenzia delle Entrate ha stabilito che, in base al tenore letterale delle disposizioni che richiedono di non considerare l'importo della Qu.I.R. solo nel procedimento di calcolo dell'aliquota da applicare alla tassazione separata del Tfr previsto dall'art.19 Tuir, il periodo di tempo per cui il dipendente percepisce la quota maturanda del Tfr in busta paga debba essere considerato ai fini del calcolo in questione. In altri termini, mentre nel numeratore del rapporto previsto dall'art.19 Tuir non deve essere imputata la Qu.I.R., nel denominatore del rapporto deve essere computato anche il periodo di tempo per cui il dipendente ha optato per la liquidazione in busta paga della quota maturanda del Tfr.

In secondo luogo, il parere del 1° ottobre afferma che, nel caso in cui l'istanza e le operazioni di liquidazione intervengano in due periodi di imposta distinti, non sia comunque applicabile la disciplina di cui all'art.17, co.1, lett.b), Tuir, relativa al regime di tassazione separata previsto per "emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti".

**Agenzia delle Entrate, parere 1/10/2015**

## **Deduzioni e detrazioni per non residenti: modalità operative**

È stato pubblicato sulla G.U. n.231 del 5 ottobre il decreto 21 settembre 2015 del Ministero dell'Economia, recante le disposizioni di attuazione del co.3-bis, art.24, Tuir, introdotto dall'art.7, co.1, L. n.161/14 (Legge Europea 2013 bis). I soggetti residenti in uno degli Stati membri dell'Unione europea o in uno Stato aderente all'Accordo sullo Spazio economico europeo che assicurino un adeguato scambio di informazioni determinano l'imposta dovuta sul reddito prodotto in Italia sulla base delle disposizioni contenute negli artt.1-23 Tuir, a condizione che il reddito prodotto dal soggetto nel territorio dello Stato italiano sia pari almeno al 75% del reddito dallo stesso complessivamente prodotto e che il soggetto non goda di agevolazioni fiscali analoghe nello Stato di residenza e in nessun altro Paese diverso da questo.

Ai fini del riconoscimento da parte dei sostituti d'imposta degli oneri deducibili e delle detrazioni, i soggetti non residenti, titolari di redditi di lavoro dipendente o di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, attestano le relative condizioni mediante una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà rilasciata ai sensi dell'art.47, d.P.R. n.445/00.

**Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 21/9/2015, G.U. 5/10/2015, n.231**

## **Prime indicazioni dal Ministero sulla Cigs**

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.24 del 5 ottobre, ha offerto le prime indicazioni operative in merito alle nuove disposizioni, entrate in vigore il 24 settembre 2015, di riordino della materia degli ammortizzatori sociali contenute nel D.Lgs. n.148/15 e, in particolare, alle novità in materia di cassa integrazione straordinaria.

Viene chiarito che ai trattamenti per i quali è stata presentata istanza a decorrere dal 24 settembre 2015 si applicano le nuove disposizioni in materia di Cigs, non incidendo i precedenti interventi

sull'applicazione della nuova normativa. Riguardo alla fattispecie della crisi d'impresa, fino al 31 dicembre 2015 è compresa la cessazione dell'attività: entro tale data devono perfezionarsi i requisiti per l'accesso al trattamento, il decreto di ammissione potrà essere emanato anche successivamente.

In riferimento al requisito di anzianità, pari a 90 giornate di effettivo lavoro, per poter beneficiare dei trattamenti di Cig, ordinaria o straordinaria, si precisa che quest'ultime comprendono le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione derivanti da ferie, festività e infortuni, a cui si aggiungono anche i periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria.

Infine, nelle more della predisposizione dei nuovi modelli di presentazione, il Ministero del Lavoro autorizza l'utilizzo dei modelli attualmente in uso, corredandoli dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati e, per le causali di crisi e riorganizzazione, con l'indicazione del numero di lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 5/10/2015, n.24**

## **Costituito il Fondo W.I.LA.: contribuzione da agosto 2015**

Wila (Welfare integrativo lombardo artigianato), con circolare n.1 del 5 ottobre, ha reso noto che è stato costituito, il 31 luglio 2015, il Fondo di Welfare Integrativo Lombardo dell'Artigianato, denominato W.I.LA., per le imprese che applicano i Ccrl: Area legno e lapidei, Area acconciatura, Estetica e centri benessere, Area chimica-ceramica, Area alimentari e panificazione, Area comunicazione, Area tessile moda, Area meccanica.

Il Fondo erogherà ai propri iscritti prestazioni di sanità integrativa, di carattere assistenziale e di carattere sociale.

Le imprese che abbiano almeno un'unità operativa nella regione Lombardia e che applichino uno dei Ccrl indicati devono aderire al Fondo e iscrivere i lavoratori dipendenti, con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, e i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore o pari a 12 mesi.

A decorrere da mese di agosto 2015, le aziende sono tenute al versamento della contribuzione, di € 5,00 mensili, da effettuarsi tramite F24 entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento, con i codici:

- Codice "ART1" € 3,50 (unitamente alla contribuzione di SAN.ARTI);
- Codice "EBNA" € 1,50 (unitamente alla contribuzione di EBNA).

Effettuato il versamento del contributo la comunicazione al Fondo WILA delle anagrafiche dei lavoratori dipendenti e la loro conseguente iscrizione al Fondo dovrà avvenire attraverso la compilazione, da parte del datore di lavoro, del flusso Uniemens.

Le aziende dovranno registrarsi direttamente dal portale del Fondo W.I.L.A (in fase di costruzione) o dal portale del Fondo San.Arte. ([www.sanarti.it](http://www.sanarti.it)) per ricevere le credenziali di accesso all'area riservata, dove controllare tutte le informazioni relativi alla situazione contributiva. Le aziende già iscritte al Fondo San.Arte., con le credenziali in proprio possesso potranno accedere direttamente all'area riservata del Fondo San.Arte, cliccare sul link " Anagrafica" e indicare nell'apposita sezione l'adesione al Fondo W.I.L.A.

**Wila, circolare 5/10/2015, n.1**

## Nuovi chiarimenti Inps sull'esonero contributivo

### Inps, circolare 3/11/2015, n.178

*L'Inps, con circolare n.178 del 3 novembre 2015, ha fornito nuovi chiarimenti riguardanti l'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015 (ai sensi dell'articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 – c.d. Legge di Stabilità 2015).*

## Estratto del testo della circolare n.178

**Inps, circolare 3 novembre 2015, n.178**

[...]

### **2. Esonero contributivo per i datori di lavoro privati tenuti al versamento dei contributi presso l'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI).**

Come anticipato in premessa, gli incentivi all'occupazione introdotti dall'art. 1, comma 118, della Legge n. 190/2014 risultano applicabili anche ai rapporti di lavoro subordinato instaurati dai datori di lavoro tenuti ad assolvere gli obblighi di contribuzione obbligatoria nei confronti dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI). Nel quadro dei principi di autonomia gestionale sanciti dal decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, l'INPGI, con delibera del proprio Consiglio di amministrazione n. 52 del 15 ottobre 2015, ha fissato i criteri per l'applicazione delle disposizioni in materia di esonero contributivo previste dalla normativa in oggetto che, pertanto, troveranno applicazione anche con riferimento alle assunzioni di giornalisti, il cui rapporto assicurativo previdenziale venga costituito presso detto ente, nei medesimi termini e modalità previsti per la generalità dei lavoratori subordinati.

Sul piano operativo, le domande di autorizzazione alla fruizione dell'esonero saranno inoltrate direttamente all'INPGI sulla base delle modalità stabilite dal medesimo ente con apposita circolare, nell'ambito della quale saranno anche fornite le istruzioni per le implementazioni della procedura di denuncia contributiva.

Stante il possesso dei requisiti e delle condizioni fissati dalla legge 190/2014, per i quali si rinvia alla circ. n. 17/2015 e alle ulteriori precisazioni fornite nell'ambito della presente circolare, i benefici contributivi in oggetto sono efficaci in relazione alle assunzioni/conversioni a tempo indeterminato operate a partire dalla data di entrata in vigore della legge di stabilità 2015.

### **3. Chiarimenti per l'omogenea applicazione della normativa.**

#### **3.1. Ambito di applicazione dell'esonero.**

Con circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 (par. 8), è stato chiarito che l'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, per effetto della esclusione operata dallo stesso comma 118, articolo 1, della legge n. 190/2014;
- il contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." di cui al comma 755, articolo 1, della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 765, ultimo periodo, della medesima norma;
- il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 4, 14 e 19, della legge n. 92/2012, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 3, comma 25, della medesima legge.

Alla luce delle disposizioni attuative della Qu.I.R. (art. 1, commi da 26 a 34, legge n. 190/2014) ed a seguito degli approfondimenti condotti sulla scorta delle richieste di chiarimento pervenute dalle Organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dai Consigli Nazionali degli intermediari previdenziali, si forniscono ulteriori indicazioni finalizzate a favorire l'omogenea applicazione della norma.

In particolare, l'articolo 1, comma 118, della legge n. 190/2014, stabilisce, nella misura massima di 8.060 euro su base annua, "l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro". Pertanto, ai fini dell'individuazione delle forme di contribuzione obbligatoria soggette all'esonero contributivo di cui si tratta, in assenza di specifiche previsioni di legge, vanno escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

In questa prospettiva, non sono soggette all'esonero contributivo triennale le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 166/1997.

Si precisa, inoltre, che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge 297/1982 destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale. Al riguardo, si fa presente che il successivo comma 16 della sopra citata disposizione di legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS il datore di lavoro non dovrà evidentemente operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto del lavoratore ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 8.060 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Si fa, inoltre, presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012, che regola, nei predetti casi, la restituzione del contributo addizionale di cui al comma 28 (cfr. circolare n. 15/2014). Si ricorda che, nei casi di stabilizzazione dei rapporti a termine entro sei mesi dalla relativa scadenza, la restituzione del contributo addizionale opera con l'applicazione delle decurtazioni previste dall'ultimo periodo del sopra citato comma 30: i mesi di restituzione del contributo addizionale sono ridotti sulla base dei mesi intercorsi fra la scadenza del rapporto a termine e l'assunzione con contratto a tempo indeterminato (cfr. circolare n. 140/2012).

Pertanto, la restituzione piena del contributo addizionale NASPI ricorrerà solamente nei casi di trasformazione del contratto a termine nonché in quelli di stabilizzazione intervenuta il mese successivo a quello di scadenza del contratto a termine. Negli altri casi opererà la contrazione prevista dall'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012.

Poiché, infine, l'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 – destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c., nonché erogazione in busta paga della Qu.I.R. - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

### **3.2. Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari.**

Come è noto, la fruizione dell'esonero contributivo triennale attiene all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione medesima, non risultino occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge n. 190/2014).

In forza della predetta previsione e in presenza di tutte le altre condizioni di legge si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

- a) la sussistenza del predetto requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. Pertanto, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero nei sei mesi precedenti l'assunzione non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;
- b) con riferimento ai rapporti di lavoro part time a tempo indeterminato, l'esonero, nei limiti e alle condizioni illustrate nella circolare n. 17/2015, spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni differite, il datore di lavoro perderebbe, infatti, con riguardo al secondo rapporto di lavoro part-time, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto;
- c) anche laddove il precedente rapporto di lavoro - intercorso nei sei mesi precedenti l'assunzione - sia stata risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante il rapporto di lavoro, pur sottoposto ad una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;
- d) l'incentivo non spetta qualora i lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato transitino dal cedente al subentrante nei casi di cambi di appalto di servizi, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva che disciplina tali rapporti, preveda, per i casi di cessazione dell'appalto cui sono adibiti i dipendenti, una procedura idonea a consentire l'assunzione degli stessi alle dipendenze dell'impresa subentrante, mediante la costituzione ex novo di un rapporto di lavoro con un diverso soggetto;
- e) nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;
- f) la fruizione dell'esonero è, infine, trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Nel ribadire nuovamente che, fermi gli altri requisiti di legge, la condizione legittimante la fruizione

dell'esonero consiste nell'assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, si richiama l'attenzione sulla circostanza che, nella volontà del legislatore - anche alla luce dell'obiettivo ultimo della norma: promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato - non impedisce l'accesso all'incentivo lo svolgimento nei sei mesi precedenti di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, il rapporto di collaborazione a progetto, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

Come chiarito nell'ambito della circolare n. 17/2015, ai fini del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo, inoltre, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015 (1.10.2014-31.12.2014), il lavoratore non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllata o a questi collegata ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo (art. 1, comma 118, quarto periodo, legge n. 190/2014). Al riguardo, per i rapporti di lavoro intermittenti si osserva, da un lato, come già previsto nella circolare n. 17/2015 più volte citata, che il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità, costituisce pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua ("svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente ... ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno", art. 34, comma 1, d.lgs. n. 276/2003), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge ("con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari", art. 34, comma 3, d.lgs. n. 276/2003); d'altro canto, si ribadisce che la finalità dell'esonero contributivo di cui ai commi 118 e seguenti dell'articolo 1 della Legge di stabilità si individua nell'espansione di forme di occupazione basate sulla stabilità della prestazione lavorativa. Pertanto, il lavoratore che nel trimestre fisso (1.10.2014 - 31.12.2014) abbia avuto un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro - o con altro datore di lavoro a lui collegato o controllato - potrà essere assunto a tempo indeterminato con il diritto, sussistendo tutte le altre condizioni legittimanti, alla fruizione dell'esonero triennale. Ai fini del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo, si ricorda l'ulteriore condizione secondo la quale il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con lo stesso datore di lavoro che assume (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge di stabilità 2015). Avuto riguardo alla finalità antielusiva alla base della predetta condizione di legge, va da sé che lo sgravio è escluso anche se sia stato fruito da una società controllata dal datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, al momento della nuova assunzione.

### **3.3. Durata dello sgravio.**

Il beneficio riguarda, come è noto, le nuove assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015. La sua durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, lo sgravio spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. circolare n. 84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

## 3.4. Coordinamento con altri incentivi.

L'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge di stabilità 2015 non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

Pertanto, come già previsto con circolare n. 17 del 2015 più volte citata, assumendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione a nuove assunzioni effettuate nel corso del 2015, il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e residenti in aree svantaggiate o con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012. A tal proposito, è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo della legge 190/2014 per la trasformazione a tempo indeterminato. Infatti, ricorrendo tutti i requisiti specifici richiesti dalla L.190/2014, l'incentivo può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui si trasformi a tempo indeterminato un rapporto a termine agevolato ai sensi dell'articolo 4, commi 8-11, della legge 92/2012.

L'incentivo spetta per 36 mesi dalla data di decorrenza della trasformazione.

Si formulano i seguenti esempi.

In data 1.06.2015 Alfa assume a tempo determinato per 3 mesi Tizio, ultracinquantenne disoccupato da 24 mesi, e, alla scadenza (31.08.2015), trasforma il rapporto a tempo indeterminato. Ad Alfa spetta l'incentivo per il rapporto a tempo determinato di 3 mesi (se ricorrono tutte le condizioni di legge); per la trasformazione a tempo indeterminato ad Alfa (se ricorrono tutte le condizioni di legge) spetta l'incentivo previsto dalla legge 190/2014 per trentasei mesi.

La condizione legittimante la fruizione dei due incentivi è computata in modo diverso in relazione alle varie categorie di lavoratori. Ai fini dell'applicazione dell'incentivo previsto dall'articolo 4, commi 8-11, l. 92/2012 è necessario che:

- il lavoratore ultracinquantenne sia disoccupato da oltre 12 mesi;
- la donna residente in aree svantaggiate ovvero appartenente ad una professione o ad un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- la donna infracinquantenne, che risiede in un'area non svantaggiata, che non eserciti una professione né sia impiegata in un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere, deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- il lavoratore assunto o trasformato a tempo indeterminato per il quale si intende godere dell'esonero triennale non deve essere stato titolare di un rapporto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti o titolare di un rapporto a tempo indeterminato nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Analogamente, è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 223/1991, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo previsto dalla legge 190/2014 per la trasformazione a tempo indeterminato.

Sul punto, si fa presente che il datore di lavoro, ricorrendone i presupposti di legge, ha facoltà di decidere quale beneficio applicare, fermo restando che, in via generale, una volta attivato il rapporto di lavoro sulla base dello specifico regime agevolato prescelto, non risulta possibile applicarne un altro. Pertanto, se il datore di lavoro ha già richiesto l'agevolazione ex art. 8, comma 2, secondo periodo, della L.223/1991, non può, in un momento successivo, modificare tale scelta e chiedere l'applicazione dell'esonero triennale.

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è invece, come noto, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica. Sul piano operativo, si specifica che per godere dell'incentivo di natura economica previsto dall'art. 8, comma 4, della legge 223/1991, unitamente all'esonero triennale, è necessario che il datore di lavoro inoltri la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione 5T alla Sede competente mediante la funzionalità "Contatti" del Cassetto

previdenziale aziende e valorizzi nel flusso UniEmens nell'elemento <Incentivo> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale> il <TipoIncentivo> "MOBI" .

### ***3.5. Esonero contributivo e riduzioni contributive per zone montane e svantaggiate di cui all'art. 9 della L. 67/1988.***

L'articolo 1, comma 118, della legge 190/2014 prevede espressamente che l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Alla luce di tale previsione, come precisato anche dall'interpellato Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (cfr. messaggio 6533/2015), si fa presente che l'esonero contributivo previsto per il settore agricolo dall'articolo 1, comma 119, della legge di stabilità 2015 non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricolo che occupano personale dipendente nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate.

Pertanto, in applicazione del principio di specialità, per i lavoratori ammessi all'incentivo operanti nei territori montani e nelle zone agricole svantaggiate, i datori di lavoro agricoli potranno usufruire del solo regime ordinario previsto dall'articolo 9 della legge n. 67 del 1988.

## Cumulabilità del congedo a ore Inps, messaggio 3/11/2015, n.6704

L'Inps, con il messaggio n.6704 del 3 novembre 2015, ha fornito importanti chiarimenti relativi all'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità.

### Il testo del messaggio n.6704

Inps, messaggio 3 novembre 2015, n.6704

**Oggetto: Cumulabilità del congedo parentale fruito in modalità oraria con altri riposi o permessi. Chiarimenti.**

Si fa seguito alla circolare n. 152 del 18 agosto 2015 con la quale l'Istituto ha fornito prime istruzioni operative in ordine al congedo parentale in modalità oraria previsto dal comma 1 ter dell'art. 32 del T.U. per fornire alcune precisazioni circa l'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità.

Tale incumulabilità risponde all'esigenza di conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro utilizzando il congedo in modalità oraria essenzialmente nei casi in cui il lavoratore intenda assicurare, nella medesima giornata, una (parziale) prestazione lavorativa.

Alla luce di questo principio, ad integrazione di quanto indicato nella circolare 152/2015, si forniscono le seguenti indicazioni di maggior dettaglio .

Il genitore lavoratore dipendente che si astiene dal lavoro per congedo parentale ad ore (ex art. 32 T.U.) non può usufruire nella medesima giornata né di congedo parentale ad ore per altro figlio, né dei riposi orari per allattamento (ex artt. 39 e 40 del T.U.) anche se richiesti per bambini differenti. Allo stesso modo il congedo parentale ex art. 32 T.U. fruito in modalità oraria, non è cumulabile con i riposi orari giornalieri di cui al combinato disposto degli artt. 33, comma 2, e 42 comma 1 del T.U., previsti per i figli disabili gravi in alternativa al prolungamento del congedo parentale (art. 33 co. 1 T.U.[1]), anche se richiesti per bambini differenti.

Risulta invece compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U. maternità/paternità, quali ad esempio i permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992, n.104, quando fruiti in modalità oraria (rettifica della circolare n. 152/2015, che al par. 2.1 ultimo capoverso, fa riferimento ai "permessi di cui all'art. 33 commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992 n. 104": in luogo di "commi 2 e 3" leggasi "commi 3 e 6").

Si riporta di seguito una tabella illustrativa delle compatibilità sopra indicate.

|  |   |
|--|---|
|  | Congedo parentale ad ore (art. 32 T.U.) |
| Parentale ad ore per altro figlio (art. 32 T.U.)   | non compatibile                         |
| Riposi per allattamento, anche per altro figlio (artt. 39 e 40 T.U.)   | non compatibile                         |
| Permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio (artt. 33 e 42 T.U.)                | non compatibile                         |
| Permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104) | compatibile                             |
| Permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di se stesso (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n.104)        | compatibile                             |

Si rammenta che in base al disposto di cui all'art. 32, comma 1 ter, le ipotesi di incumulabilità sopra dettagliate trovano applicazione nei casi di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale

su base oraria.

Ne consegue quindi che la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale, può prevedere tra l'altro anche criteri di cumulabilità differenti rispetto a quelli definiti dal citato comma 1 ter dettagliati con il presente messaggio.

[1] L'art. 33 comma 2 T.U. stabilisce che in alternativa al prolungamento del congedo parentale possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 42 comma 1 del T.U. L'art. 42 comma 1 dispone che in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità si applica l'art. 33, co. 2 della legge 104/92 relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuite.

## Jobs Act: le principali novità in tema di Cigs

**I**l Ministero del Lavoro, con circolare n.24 del 5 ottobre 2015, ha illustrato le principali novità in tema di Cigs previste dal D.Lgs. n.148/15.

### Le causali per la richiesta della Cigs

Il Dicastero, a tale riguardo, ha precisato che la Cigs potrà essere richiesta quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

1. riorganizzazione aziendale: quando il programma di riorganizzazione presentato dall'azienda sia caratterizzato dalla presenza di un piano d'interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva.

Il predetto programma dovrà contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione e dovrà essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.

In detta fattispecie sono ricomprese le fattispecie della ristrutturazione e conversione aziendale ex art.1, L. n.223/91.

Durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;

2. crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa: il programma di crisi aziendale dovrà contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano dovrà, pertanto, indicare gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale. Nell'ambito di detta fattispecie sono ricomprese le fattispecie della crisi per andamento involutivo o negativo degli indicatori economico - finanziari, la crisi aziendale determinata da evento improvviso ed impreveduto e, soltanto fino al 31 dicembre 2015, la crisi per cessazione di attività.

La durata massima del trattamento potrà essere di 12 mesi, anche continuativi, nel quinquennio;

3. contratto di solidarietà: per tale causale è necessaria la stipula di un accordo collettivo aziendale che stabilisca una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% (inteso come media di riduzione nell'arco dell'intero periodo per ciascun lavoratore) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Gli accordi dovranno indicare le modalità attraverso cui l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, potrà modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporterà una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Durata massima di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. Tale durata potrà raggiungere i 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile nel caso in cui, ai fini del calcolo della durata massima complessiva, la durata dei trattamenti concessi a seguito di stipula di CdS sarà computata nella misura della metà entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile.

### La procedura di richiesta della Cigs

In merito alla procedura di richiesta della Cigs il Ministero, con la predetta circolare, ha definito le seguenti fasi:

- consultazione sindacale: l'impresa che intenda richiedere la Cigs, per le causali di riorganiz-

zazione aziendale e di crisi aziendale, deve avviare la procedura di consultazione sindacale ex art.24, co.1 e 2, D.Lgs. n.148/15;

- parere delle Regioni: entro 20 giorni dalla conclusione della consultazione sindacale le Regioni esprimono motivato parere in merito alle richieste di Cigs. Decorsi inutilmente i predetti 20 giorni, l'Amministrazione potrà procedere indipendentemente dall'acquisizione del suddetto parere;
- procedura amministrativa: la domanda di concessione della Cigs dovrà essere presentata, con modalità telematica, per tutte le causali d'intervento, entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale, e dovrà essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

La sospensione o la riduzione dell'orario, come concordata dalle parti, decorrono non prima del 30° giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza per i trattamenti richiesti dal 1° novembre 2015.

Il procedimento amministrativo si svolgerà esclusivamente in via telematica tramite il canale ufficiale "CIGSonline".

La concessione del trattamento avviene con decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'intero periodo richiesto.

Il decreto direttoriale è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si potranno rendere necessarie ai fini istruttori.

Nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento d'integrazione salariale, le DTL competenti procederanno alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali che, se non rispettati, causano l'apertura di un nuovo procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di concessione.

### **Erogazione del trattamento**

Il pagamento delle integrazioni deve essere effettuato dall'impresa e sarà poi rimborsato dall'Inps o conguagliato con i contributi dovuti entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o, se successiva, dalla data del provvedimento di concessione.

Può essere autorizzato il pagamento diretto dell'Inps da parte del Ministero del Lavoro.

## Strumenti di controllo dell'attività lavorativa

**C**on il D.Lgs. n.151/15, facente parte della Riforma del Lavoro conosciuta mediaticamente col nome di Jobs Act, il Legislatore ha inteso essenzialmente operare alcune razionalizzazioni e semplificazioni di norme vigenti. Tra queste rientra l'art.4 dello Statuto dei Lavoratori, che si occupa dei controlli sull'attività dei lavoratori a mezzo impianti audiovisivi..

Come noto l'art.4 dello Statuto dei Lavoratori, fin dal 1970, ha imposto un assoluto divieto di controllo diretto alla sola attività lavorativa, consentendo deroghe solo in caso di controlli dettati da esigenze organizzative e produttive ovvero connesse alla sicurezza del lavoro. In questi casi, tuttavia, il datore di lavoro, in via preventiva, deve stipulare uno specifico accordo aziendale, con Rsu/Rsa, ovvero, in mancanza, richiedere l'autorizzazione alla competente Direzione Territoriale del Lavoro.

Il decreto n.151 ha riscritto il citato art.4, apportando alcune innovazioni, senza tuttavia stravolgere la disposizione base circa l'attività di controllo.

In pratica la verifica sull'attività lavorativa, posta in essere con impianti audiovisivi, resta vietata, con possibilità derogatoria ancorata alle motivazioni e a una delle procedure anzidette (accordo sindacale o autorizzazione DTL). Adesso viene solo inserita un'ulteriore causale, aggiuntiva alle esigenze produttive e alla sicurezza, riconducibile alla tutela del patrimonio aziendale.

Cambia invece la norma, producendo una certa apertura, in relazione a quelli che vengono definiti come "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa" ovvero "strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze". Per questi, infatti, viene escluso il divieto assoluto e anche la procedura autorizzativa di deroga. Viene inoltre previsto che i dati raccolti attraverso gli strumenti appena citati potranno essere utilizzati "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro".

A prima vista parrebbe, dunque, che gli strumenti di lavoro o di rilevazione degli accessi possano essere utilizzati dal datore di lavoro anche a fini di controllo. Non è così.

La norma, infatti, si limita a disporre che tali strumenti di lavoro possano in qualche modo contenere dispositivi (software, gps, etc.) atti anche a un'attività di controllo, ma che quest'ultima non deve certamente essere l'unico scopo per il quale il dispositivo viene utilizzato.

Viene poi previsto, quale punto indispensabile ai fini del possibile futuro utilizzo dei dati raccolti, che il datore di lavoro dia puntuale e dettagliata informativa al lavoratore, utilizzatore dello strumento, della modalità e della tipologia di controllo che può essere effettuata e del possibile utilizzo dei dati raccolti. Il tutto, ovviamente, nell'assoluto rispetto dell'attuale normativa sulla privacy (D.Lgs. n.196/03). Due aspetti molto delicati cui prestare la massima attenzione.

Vi sono inoltre parecchi dubbi che andranno, col tempo, risolti. Tra questi la definizione di strumenti di lavoro; se appare logico pensare, immediatamente, a smartphone, tablet, Pc portatili, etc., occorre anche valutare qualunque altra strumentazione che possa rientrare in tale tipologia.

Si fa quindi presente la necessità operativa di individuare, in seno all'azienda, la presenza di una o più delle casistiche anzidette, al fine di valutare l'impatto della nuova norma e porre in essere le eventuali necessarie procedure.

## Rinnovi contrattuali ottobre 2015

### Chimici industria – Accordo di rinnovo 15 ottobre 2015

---

In data 15 ottobre 2015 Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil hanno rinnovato il Ccnl con decorrenza 1° gennaio 2016 e scadenza il 31 dicembre 2018.

#### **Valorizzazione contrattazione aziendale e semplificazione del CCNL**

Gli artt. 8, lettera G) e 28, comma 9, b1 e b2 (x quadri e direttivi) inerenti il Premio presenza sono aboliti dal 31 dicembre 2016. La contrattazione aziendale definirà modi e contenuti dell'inserimento del Premio presenza nel premio di partecipazione. Inoltre, al fine di coprire le numerose esigenze del diversificato contesto settoriale e migliorare la produttività e l'occupazione del settore, si concorda di introdurre la seguente definizione contrattuale di attività stagionali:

- si identificano come attività stagionali, oltre a quelle individuate dalle norme di legge, le attività richieste da esigenze tecnico-produttive ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a stagionalità identificate come tali nei settori "clienti", quali a titolo esemplificativo, attività dipendenti da esigenze agricole, campagne di vaccinazione, etc.;
- l'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità dovute a particolari esigenze tecnico-produttive di tipo temporaneo e periodico, è demandata alla contrattazione collettiva aziendale che, in assenza di Rappresentanza sindacale in azienda, sarà realizzata con le OO.SS. territoriali.

#### **Semplificazione strutturale**

La nuova suddivisione delle norme, in parti considerate comunque di pari dignità, sarà la seguente. Parte I) "Gestione del rapporto di lavoro": norme relative alla gestione operativa del rapporto di lavoro - Costituzione rapporto, Classificazioni, Orario riposi festività, trattamento economico, Disposizioni particolari categorie, Interruzione, sospensione, riduzione lavoro, Norme comportamentali e disciplinari, Risoluzione rapporto, Norme speciali Abrasivi, Lubrificanti e GPL, Linee-guida correlate alle norme contenute in questa parte.

Parte II) Capitoli Relazioni Industriali, Contrattazione aziendale, Istituti sindacali, Impegni tra le parti, Linee-guida relative.

Parte III) Capitoli Responsabilità sociale: SSA, Welfarchim, relative linee-guida.

Parte IV) Capitoli Abrasivi, Lubrificanti/GPL, nuova Sezione PMI.

Parte V) Appendici.

#### **Responsabilità sociale e "welfare"**

La contrattazione aziendale può realizzare specifiche iniziative di "welfare" disciplinando ad esempio lo "smart-working", il telelavoro, o altre soluzioni di lavoro cd flessibile che tengano conto delle specifiche realtà ed esigenze aziendali anche sulla base delle indicazioni che saranno fornite attraverso linee-guida dal livello nazionale, tenendo conto delle esperienze già realizzate a livello aziendale.

Nella contrattazione aziendale si deve tener in adeguata considerazione, nell'ambito della definizione dei piani di formazione concordata a livello aziendale, i temi dei nuovi modelli organizzativi connessi anche al bilanciamento vita professionale/vita personale e al rispetto delle diversità di genere, con particolare attenzione alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri.

È prevista l'eliminazione, nell'art. 36 del Ccnl (Aspettativa), del requisito dell'anzianità di servizio per la richiesta dell'aspettativa per comprovate e riconosciute gravi necessità personali o familiari. Viene delegata alla contrattazione aziendale la possibile estensione della disciplina contrattuale del conto ore ai rapporti di lavoro part-time. Sono elevati, ai sensi di quanto già previsto dall'art. 40 Ccnl, dal 50% al 100% i giorni di assenza non computabili ai fini del computo per i lavoratori affetti da patologie oncologiche. All'articolo 40 del Ccnl (Malattia e infortunio), viene precisato che l'informazione sulla situazione relativa al periodo di computo possa essere richiesta dal lavoratore,

# Contrattazione collettiva

oltre che annualmente, anche durante un'assenza per unico evento morboso continuativo.

È regolamentata la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati da parte di ogni lavoratore, fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. n.66/03, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e modalità concordate con la Direzione aziendale, dando priorità ai riposi accantonati nel conto ore e a quelli in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta. La contrattazione aziendale potrà disciplinare misure e modalità per la cessione collettiva di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore per le finalità sopra descritte. Dal 1° marzo 2017, l'aliquota contributiva Fonchim a carico dell'impresa è aumentata dello 0,25% a favore dei lavoratori iscritti. Sempre dal 1° marzo 2017, l'indennità di turno notturno in cifra fissa prevista dall'art. 9 è aumentata di 2 euro e, per il settore fibre, di 1 euro.

Con riferimento alle norme disciplinari, a parziale modifica dell'art.51, penultimo comma del Ccnl, si prevede:

- di elevare il limite massimo di giorni di sospensione disciplinare previsto per le mancanze di maggior rilievo da 3 a 8 giorni;
- di elevare il numero massimo di ore di retribuzione previste per la sanzione disciplinare della multa da 3 a 4 ore.

## Parte economica

Viene riconosciuto un incremento complessivo riferito alla categoria D1 del settore chimico e chimico-farmaceutico pari a 90 euro erogato con le seguenti modalità:

- 40 euro a far data da gennaio 2017;
- 35 euro a far data da gennaio 2018;
- 15 euro a far data da dicembre 2018.

L'inflazione prevista e presa a riferimento è complessivamente pari al 4%, sulla base dei dati ISTAT pubblicati nel maggio 2015. Per gli altri settori vengono riconosciuti i seguenti incrementi complessivi:

- Fibre: 84 euro riferito alla categoria D1;
- Abrasivi: 78 euro riferito alla categoria D1;
- Lubrificanti e GPL: 90 euro riferito alla categoria D.

Per tali settori la decorrenza delle tranches sarà analoga a quelle sopra previste per il settore chimico e chimico-farmaceutico.

## Minimi tabellari

L'accordo di rinnovo 15 ottobre 2015 prevede la sostituzione dell'aumento fissato per ottobre 2015 dal Ccnl 22.9.2012 con un EDR di pari importo. Pertanto, a decorrere dal 1° ottobre 2015, la retribuzione è pari ai seguenti importi. L'EDR sarà erogato fino al 31 dicembre 2016 (a quella data cesserà definitivamente).

### Chimico farmaceutico

| Categorie | Minimo contrattuale | IPO    | Elemento aggiuntivo della retribuzione | EDR   |
|-----------|---------------------|--------|--|-------|
| A1        | 2.190,52            | 406,96 | 190,00                                 | 23,00 |
| A2        | 2.190,52            | 226,07 | 190,00                                 | 21,00 |
| A3        | 2.190,52            | 174,70 | 190,00                                 | 20,00 |
| B1        | 2.016,22            | 230,76 | 100,00                                 | 19,00 |
| B2        | 2.016,22            | 160,39 | 100,00                                 | 18,00 |
| C1        | 1.820,25            | 235,40 | -                                      | 15,00 |
| C2        | 1.820,25            | 170,61 | -                                      | 15,00 |
| D1        | 1.678,03            | 244,23 | -                                      | 14,00 |
| D2        | 1.678,03            | 163,74 | -                                      | 13,00 |

# Contrattazione collettiva

|    |          |        |   |       |
|----|----------|--------|---|-------|
| D3 | 1.678,03 | 121,73 | - | 12,00 |
| E1 | 1.516,87 | 198,41 | - | 11,00 |
| E2 | 1.516,87 | 126,27 | - | 10,00 |
| E3 | 1.516,87 | 74,42  | - | 10,00 |
| E4 | 1.516,87 | 36,17  | - | 9,00  |
| F  | 1.483,46 | -      | - | 9,00  |

## Fibre chimiche

| Categorie | Minimo contrattuale | Indennità di posizione organizzativa | Elemento aggiuntivo della retribuzione | EDR   |
|-----------|---------------------|--------------------------------------|--|-------|
| A1        | 2.178,52            | 384,96                               | 190,00                                 | 21,00 |
| A2        | 2.178,52            | 186,07                               | 190,00                                 | 18,00 |
| A3        | 2.178,52            | 124,70                               | 190,00                                 | 17,00 |
| B1        | 1.982,22            | 229,76                               | 100,00                                 | 17,00 |
| B2        | 1.982,22            | 123,39                               | 100,00                                 | 15,00 |
| C1        | 1.811,25            | 198,40                               | -                                      | 15,00 |
| C2        | 1.811,25            | 141,61                               | -                                      | 14,00 |
| D1        | 1.649,03            | 240,23                               | -                                      | 14,00 |
| D2        | 1.649,03            | 131,74                               | -                                      | 13,00 |
| D3        | 1.649,03            | 94,73                                | -                                      | 12,00 |
| E1        | 1.499,87            | 186,41                               | -                                      | 12,00 |
| E2        | 1.499,87            | 95,27                                | -                                      | 10,00 |
| E3        | 1.499,87            | 55,42                                | -                                      | 10,00 |
| E4        | 1.499,87            | 24,17                                | -                                      | 10,00 |
| F         | 1.466,46            | -                                    | -                                      | 10,00 |

## Settore abrasivi

| Categorie | Minimo contrattuale | Indennità di posizione organizzativa | Elemento aggiuntivo della retribuzione | EDR   |
|-----------|---------------------|--------------------------------------|--|-------|
| A1        | 2.092,51            | 257,47                               | 190,00                                 | 21,00 |
| B1        | 1.908,38            | 239,04                               | -                                      | 17,00 |
| B2        | 1.908,38            | 108,05                               | -                                      | 16,00 |
| C1        | 1.673,05            | 189,50                               | -                                      | 15,00 |
| C2        | 1.673,05            | 149,46                               | -                                      | 14,00 |
| C3        | 1.673,05            | 100,92                               | -                                      | 13,00 |
| D1        | 1.503,44            | 229,06                               | -                                      | 13,00 |
| D2        | 1.503,44            | 120,03                               | -                                      | 12,00 |
| D3        | 1.503,44            | 85,15                                | -                                      | 11,00 |
| E1        | 1.417,79            | 120,42                               | -                                      | 11,00 |
| E2        | 1.417,79            | 51,47                                | -                                      | 10,00 |
| E3        | 1.417,79            | 16,33                                | -                                      | 9,00  |
| F         | 1.395,78            | -                                    | -                                      | 9,00  |

## Settore Lubrificanti e GPL

| Categorie | Minimo contrattuale | Elemento aggiuntivo della retribuzione | EDR   |
|-----------|---------------------|--|-------|
| Q1        | 2.872,00            | 180,00                                 | 24,00 |
| Q2        | 2.613,00            | 158,00                                 | 21,00 |
| A         | 2.508,00            | -                                      | 20,00 |
| B         | 2.326,00            | -                                      | 18,00 |
| C         | 2.118,00            | -                                      | 16,00 |
| D         | 1.985,00            | -                                      | 15,00 |
| E         | 1.848,00            | -                                      | 13,00 |
| F         | 1.728,00            | -                                      | 12,00 |

# Contrattazione collettiva

|   |          |   |       |
|---|----------|---|-------|
| G | 1.696,00 | - | 12,00 |
| H | 1.596,00 | - | 11,00 |
| I | 1.466,00 | - | 10    |

## Metodo di verifica e adeguamento annuale dei minimi agli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale

Al fine di prevenire scostamenti significativi le parti concordano di procedere ad una verifica degli stessi su base annua. Considerato che l'ISTAT pubblica solo una volta all'anno, a maggio, il consuntivo dell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso e i successivi, la verifica sarà realizzata annualmente nel mese di giugno. A partire quindi dal 2017, nel giugno di ogni anno si risconterà lo scostamento di inflazione relativo all'anno precedente tra il consuntivo ISTAT e la previsione utilizzata in fase di rinnovo. L'adeguamento annuale dovrà essere calcolato applicando lo scostamento inflattivo al valore punto della categoria F utilizzato per il rinnovo e, per le altre categorie e posizioni organizzative, utilizzando i parametri definiti dal contratto (compresi tra 100 e 220). Tale adeguamento sarà realizzato, sulla base della suddetta verifica, sulle prime erogazioni successive. Con riferimento al presente rinnovo:

- giugno 2017: verifica a consuntivo inflazione 2016 con adeguamento tranche gennaio 2018;
- giugno 2018: verifica a consuntivo inflazione 2017 con adeguamento tranche dicembre 2018;
- giugno 2019: verifica consuntivo inflazione 2018 con adeguamento prima tranche del successivo rinnovo.

In relazione a quanto sopra, è abrogato l'ultimo comma dell'art. 69 del vigente Ccnl.

## Elemento perequativo

### Settore chimico, chimico-farmaceutico e delle fibre chimiche

| Cat. | Importi da 1/1/2018 |
|------|---------------------|
| A    | 41,00               |
| B    | 37,00               |
| C    | 33,00               |
| D    | 31,00               |
| E    | 26,00               |
| F    | 21,00               |

### Settore abrasivi

| Cat. | Importi da 1/1/2018 |
|------|---------------------|
| A    | 37,00               |
| B    | 33,00               |
| C    | 31,00               |
| D    | 28,00               |
| E    | 22,00               |
| F    | 19,00               |

### Settore GPL

| Cat. | Importi da 1/1/2018 |
|------|---------------------|
| Q.1  | 42,00               |
| Q.2  | 38,00               |
| A    | 34,00               |
| B    | 32,00               |
| C    | 28,00               |
| D    | 27,00               |
| E    | 24,00               |
| F    | 22,00               |
| G    | 21,00               |
| H    | 20,00               |
| I    | 18,00               |

## Principali scadenze del mese di dicembre

---

### mercoledì 16 dicembre

#### **Irpef versamento ritenute - Sostituti d'imposta**

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

#### **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.

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

Versamento dell'imposta sostitutiva, a titolo di acconto, sulla rivalutazione del fondo Tfr maturata nel 2015.

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

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

#### **Contributi Inps - Gestione separata**

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

#### **Contributi Inps - Pescatori autonomi**

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

#### **Contributi Inps - Datori di lavoro**

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

#### **Contributi Inps - Datori di lavoro agricolo**

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al secondo trimestre 2015.

#### **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.

## **lunedì 28 dicembre**

### **Contributi Enpaia – Versamento**

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

## **giovedì 31 dicembre**

### **Uniemens – Invio telematico**

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

### **Inps – Versamenti volontari**

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 3° trimestre 2015.

# 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, inoltra e archiviazione delle fatture elettroniche verso la Pubblica Amministrazione. E naturalmente potrai anche gestire eventuali tue parcelle emesse nei confronti della PA.

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

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

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

## **2. HAI SOLO UNA FATTURA PRODOTTA IN MODO TRADIZIONALE?**

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

l'utility di compilazione manuale e inserire "intestazione" e "corpo" del tuo documento. La compilazione è guidata e semplificata e puoi anche effettuarla in tempi diversi. Ora ti basta un click sul pulsante "Invia fattura" ed hai terminato.

## **3. COSA SUCCEDERÀ ORA AL TUO DOCUMENTO?**

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

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