

L review



TeamSystem Labour review

n. 218

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.teamssystem.com

 **TeamSystem®**

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

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

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Ammortizzatori sociali in deroga: i chiarimenti Inps	10
Schede operative	
Diramate le attese istruzioni Inps per l'esonero 2016	15
Novità per le denunce di infortunio e malattia professionale	19
Collocamento obbligatorio: scadenza prospetto informativo al 15 maggio	21
Dal 1° marzo le domande per il super bonus trasformazione tirocini	23
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali gennaio 2016	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di maggio	27

Rapporto di lavoro

Lavoro intermittente: riferimento alle attività discontinue del R.D. n.2657/23

Il Ministero del Lavoro, in risposta all'interpello n.10 del 21 marzo, ha chiarito la corretta interpretazione dell'art.13, co.1, D.Lgs. n.81/15, confermando che, in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti, è possibile riferirsi a quanto declinato dalla tabella allegata al R.D. n.2657/23, recante l'elenco delle attività a carattere discontinuo.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 21/3/2016, n.10

Aggiornate le Faq sulle dimissioni telematiche

Il Ministero del Lavoro ha aggiornato le Faq presenti sul sito Cliclavoro in tema di dimissioni on line, offrendo chiarimenti relativamente allo slittamento della data di effettiva cessazione dell'attività lavorativa in caso di malattia intervenuta o accordo raggiunto successivamente alla data di trasmissione del modello da parte del lavoratore.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Faq, sito cliclavoro

Dimissioni telematiche: abilitate le Commissioni di certificazione delle DTL

Il Ministero del Lavoro, con nota n.1765 del 24 marzo, ha comunicato alle proprie Commissioni di certificazione presso le DTL le modalità istitutive dello sportello dedicato ai lavoratori dipendenti che devono comunicare dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro tramite la nuova procedura telematica in vigore dallo scorso 12 marzo. Le Commissioni di certificazione sono infatti una delle sedi abilitate dal D.Lgs. n.151/15 a prestare assistenza al lavoratore.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 24/3/2016, n.1765

Indennità per autonomi volontari del soccorso alpino e speleologico

È stato pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro, in data 21 marzo, il decreto 9 marzo 2016, recante la determinazione dell'indennità spettante ai lavoratori autonomi volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 9/3/2016

Apprendistato di I tipo: orario di lavoro dei lavoratori quindicenni

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.11 del 22 marzo, ha offerto chiarimenti sulla disciplina dell'orario di lavoro dei minori di età superiore a 15 anni ma inferiore a 16, titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. I quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con un contratto di apprendistato del primo tipo, che costituisce anche una modalità di assolvimento dell'obbligo scolastico, possono effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali, ex art.18, co.1, L. n.977/67. Il Dicastero richiama infatti la sentenza di Cassazione, Sez. III, n.9516/03, che ha sottolineato le finalità di tutela della disciplina dei rapporti di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, sostenendone la "prevalenza rispetto a quelle regolanti il rapporto di apprendistato in genere" e affermando che "ove gli apprendisti siano fanciulli o adolescenti, si renderanno applicabili i più rigorosi limiti di orario previsti dall'art. 18 L. n.977/1967 rispettivamente ai commi primo e secondo" e non invece quelli contemplati dalla normativa sull'apprendistato.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 22/3/2016, n.11

Prospetto informativo disabili: disponibili documentazione aggiornata e vademecum

Il Ministero del Lavoro, con nota n.1349 del 4 marzo, ha trasmesso la versione integrata e modificata della documentazione relativa agli standard riferiti al decreto direttoriale n.33/43 del 17 feb-

braio 2016, concernente il modello del Prospetto Informativo Disabili e le Classificazioni standard, in attuazione delle disposizioni contenute nei decreti attuativi del Jobs Act.

Il Ministero sta inoltre procedendo all'invio, tramite Wetransfer, della documentazione tecnica, disponibile anche all'indirizzo: <http://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Adempimenti/Pagine/Area-download.aspx>

Il Dicastero ha infine pubblicato il vademecum sulle regole per la compilazione del prospetto informativo disabili, inviabile dal 15 aprile al 15 maggio 2016.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 4/3/2016, n.1349;

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, vademecum, sito

Competenza per la gestione delle autorizzazioni in tema di videosorveglianza

Il Ministero del Lavoro, con nota n.3500 del 22 febbraio, ha offerto chiarimenti in tema di autorizzazione alla videosorveglianza, ai sensi dell'art.4, L. n.300/70, come modificato dall'art.23, D.Lgs. n.151/15.

L'art.23, D.Lgs. n.151/15, prevede che: "Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. [...]. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti [...] possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali".

Pertanto, nelle more del prossimo avvio operativo dell'Ispettorato nazionale del lavoro, la gestione degli atti in materia di videosorveglianza è attualmente in carico alla Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 22/2/2016, n.3500

Tfr: indice di rivalutazione di febbraio 2016

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2015, per il mese di febbraio 2016 è pari a 0,250000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di febbraio è pari a 99,50.

Istat, comunicato stampa 15/3/2016

Contributi e fisco

Detassazione 2016: firmato il decreto

I Ministeri del Lavoro e dell'Economia hanno firmato il decreto 25 marzo 2016, che disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile e i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Il decreto, che a breve sarà trasmesso alla Corte dei Conti per la registrazione, attua la norma, contenuta nella Legge di Stabilità 2016, che prevede una tassazione agevolata, con imposta sostitutiva del 10%, per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di € 2.000,00 lordi (€ 2.50,00 per le aziende che "coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro") in favore di lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a € 50.000,00.

Il decreto regola:

- le modalità tramite cui i Ccnl devono prevedere i criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione;
- gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, ad esempio, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti;
- l'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale.

L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% è subordinata al deposito del contratto, da effettuare entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, insieme con la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta in conformità allo specifico modello che verrà reso disponibile sul sito del Ministero del Lavoro.

Per i premi di risultato relativi al 2015, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità deve avvenire entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 25/3/2016

Operativo l'esonero contributivo 2016: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n.57 del 29 marzo, ha fornito le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2016, ai sensi dell'art.1, co.178 ss., L. n.208/15, che ha previsto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella misura del 40% dell'ammontare dei contributi medesimi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di un importo di esonero pari a € 3.250,00 su base annua, per un periodo di due anni a partire dalla data di assunzione del lavoratore. L'esonero si applica a tutti i datori di lavoro privati (con specifiche modalità per i datori di lavoro agricolo), ad esclusione dei rapporti di apprendistato e di lavoro domestico.

I datori di lavoro aventi titolo all'esonero contributivo in oggetto inoltreranno all'Inps, prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero medesimo, la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y", che, a partire dal 1° gennaio 2016, assume il nuovo significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014 e articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015". Tale richiesta andrà effettuata esclusivamente dai datori di lavoro che non siano ancora in possesso del medesimo C.A. per le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2015.

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2016, i lavoratori per i quali spetta l'esonero, valorizzando l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <Denuncia Individuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese. I dati esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L446" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015";
- con il codice "L447" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio/marzo 2016 esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015".

La circolare precisa inoltre le modalità di accesso al beneficio e di compilazione del flusso UniEmens per i datori di lavoro agricoli e offre chiarimenti relativamente ad alcune casistiche particolari.

Inps, circolare 29/3/2016, n.57

Scelta del regime fiscale per i lavoratori "impatriati"

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.46244 del 29 marzo, ha stabilito le modalità di esercizio dell'opzione, per i soggetti destinatari dei benefici previsti dalla L. n.238/10 (Incentivi fiscali per il rientro dei lavoratori in Italia) che si sono trasferiti in Italia entro il 31 dicembre 2015, del regime previsto dall'art.16, D.Lgs. n.147/15, per i lavoratori c.d. impatriati.

Per accedere al beneficio, che consiste nel far concorrere alla formazione del reddito complessivo soltanto il 70% del reddito, i lavoratori dipendenti devono presentare un'apposita richiesta scritta al proprio datore di lavoro entro 3 mesi dall'entrata in vigore del provvedimento. La richiesta dovrà contenere le generalità del contribuente, il suo codice fiscale, l'indicazione dell'attuale residenza in Italia e l'impegno a comunicare tempestivamente l'avvenuta iscrizione nell'anagrafe della popolazione residente, nonché ogni variazione della residenza o del domicilio prima del decorso di cinque anni dalla data della prima fruizione del beneficio.

L'opzione può essere esercitata anche dai soggetti che hanno avviato un'attività di lavoro autonomo o di impresa, i quali possono indicare l'opzione nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno di imposta 2016.

La scelta è irrevocabile e ha effetto, a partire dal 1° gennaio 2016, per i quattro periodi d'imposta successivi.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 29/3/2016, n.46244

Sanzioni amministrative Inps: istituita la causale contributo

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.17/E del 25 marzo, ha istituito la causale "SAMM", denominata "Sanzioni amministrative - articolo 2, comma 1 bis, del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e successive modificazioni ed integrazioni", per la riscossione, tramite modello F24, delle sanzioni amministrative Inps di cui all'art.2, co.1-bis, D.L. n.463/83.

Agenzia delle Entrate, risoluzione 25/3/2016, n.17/E

Credito d'imposta per investimenti nel Mezzogiorno

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.45080 del 24 marzo, ha approvato il modello di comunicazione per la fruizione del credito d'imposta per gli investimenti nel Mezzogiorno, istituito dall'art.1, co.98-108, L. n.208/15.

Il modello deve essere inviato telematicamente all'Agenzia delle Entrate, dal 30 giugno 2016 al 31 dicembre 2019, dai soggetti titolari di reddito d'impresa che intendono beneficiare del credito d'imposta per l'acquisto di beni strumentali nuovi da destinare a strutture produttive localizzate nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Molise, Sardegna e Abruzzo.

Il credito d'imposta è attribuito in relazione agli investimenti realizzati dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2019, relativi all'acquisto, anche mediante contratti di locazione finanziaria, di macchinari, impianti e attrezzature varie destinati a strutture produttive già esistenti o che vengono impiantate nel territorio. L'agevolazione non si applica ai soggetti che operano nei settori dell'industria siderurgica, carbonifera, della costruzione navale, delle fibre sintetiche, dei trasporti e delle relative infrastrutture, della produzione e della distribuzione di energia e delle infrastrutture energetiche, nonché ai settori creditizio, finanziario e assicurativo. L'agevolazione, altresì, non si applica alle imprese in difficoltà.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 24/3/2016, n.45080

Finanziamenti alle PMI: termini e modalità di presentazione istanze

Il Ministero dello Sviluppo Economico, con circolare n.26673 del 23 marzo, ha indicato termini e modalità di presentazione delle domande per la concessione e l'erogazione del contributo di cui all'art.6, D.I. 25 gennaio 2016, recante la disciplina dei finanziamenti per l'acquisto di nuovi

macchinari, impianti e attrezzature da parte di piccole e medie imprese. La circolare fornisce le istruzioni necessarie alla corretta attuazione degli interventi, gli schemi di domanda e di dichiarazione e l'ulteriore documentazione che l'impresa è tenuta a presentare per poter beneficiare delle agevolazioni. Le domande di accesso alle agevolazioni possono essere presentate a partire dal 2 maggio 2016.

Ministero dello Sviluppo Economico, circolare 23/3/2016, n.26673

Pubblicata la Guida Mise sulle agevolazioni per le imprese

Il Ministero dello Sviluppo Economico ha pubblicato, in data 22 marzo, la Guida sulle agevolazioni per le imprese, che descrive, in italiano e in inglese, tutte le misure agevolative adottate dal Mise suddivise in quattro macro-aree di intervento: sostegno alla competitività; sostegno all'innovazione; efficienza energetica; internazionalizzazione. Il vademecum contiene un focus speciale su start-up e PMI innovative.

Ministero dello Sviluppo Economico, sito

Svolgimento di lavori usuranti: comunicazione fino al 30 aprile

Il Ministero del Lavoro, con nota n.1874 del 31 marzo, ha reso noto che i datori di lavoro potranno compilare il modello LAV_US di comunicazione dello svolgimento di lavori faticosi e usuranti, con riferimento alle attività lavorative svolte nell'anno 2015, fino al 30 aprile 2016 (e non entro il 31 marzo).

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 31/3/2016, n.1874

Fondo di integrazione salariale: decreto in Gazzetta

È stato pubblicato sulla G.U. n.74 del 30 marzo il decreto 3 febbraio del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, che adegua, a decorrere dal 1° gennaio 2016, il Fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del D.Lgs. n.148/15, e assegna la nuova denominazione di Fondo di integrazione salariale.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 3/2/2016, G.U. 30/3/2016, n.74

Call-center: trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.15 del 29 marzo, offre chiarimenti in merito alla durata del trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori del settore call-center, previsto dal decreto n.22763/15 dei Ministri del Lavoro e dell'Economia, in attuazione del co.7, art.44, D.Lgs. n.148/15. Tale norma prevede la possibilità di concedere il trattamento, sulla base di specifici accordi, per periodi non superiori a 12 mesi, nel limite massimo di € 5.286.187 per l'anno 2015 e di € 5.510.658 per il 2016.

Considerata la specialità della normativa, la circolare chiarisce che, in presenza di un accordo siglato nell'anno 2016 – con domanda e inizio della sospensione o riduzione di orario sempre nel 2016, e fermo restando il limite di finanziamento – è possibile concedere il trattamento della durata di 12 mesi superando il limite temporale del 31 dicembre 2016, attualmente previsto per gli ammortizzatori sociali in deroga.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 29/3/2016, n.15

Ammortizzatori sociali in deroga: l'Inps riepiloga la normativa

L'Inps, con circolare n.56 del 29 marzo, ha riepilogato il quadro normativo in tema di ammortizzatori sociali in deroga, in seguito alle novità apportate da D.Lgs. n.148/15, L. n.208/15 e D.M. n.83473/14.

In relazione ai trattamenti di integrazione salariale in deroga, il D.I. n.83473, art.2, co.7, prevede

che la domanda di concessione o proroga del trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente, corredata dall'accordo, debba essere presentata entro venti giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

L'art.15, co.2, e l'art.25, co.1 e 2, D.Lgs n.148/15, stabiliscono invece i termini di presentazione delle domande, rispettivamente di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per i trattamenti di Cigo e di 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo aziendale per la Cigs, oltre alla decorrenza della sospensione non prima del trentesimo giorno dalla data di presentazione della domanda.

Considerato che il disposto dell'art.2, co.7, D.I. n.83473/14, come sopra chiarito, ha natura di norma speciale e complementare rispetto al D.Lgs. n.148/15, resta confermata la disciplina ivi contenuta in relazione ai termini di presentazione delle domande per i trattamenti di integrazione salariale in deroga.

Inps, circolare 29/3/2016, n.56

Infortunio in itinere in bicicletta: le linee guida

L'Inail, con circolare n.14 del 25 marzo, ha illustrato le linee guida per la trattazione dell'infortunio in itinere in bicicletta. La circolare riassume la disciplina giuridica dell'infortunio in itinere, soffermandosi sulla novità introdotta dall'art.5, co.4 e 5, L. n.221/15, che ha previsto l'inserimento, agli artt.2 e 210, D.P.R. n.1124/65, del periodo: "L'uso del velocipede, come definito ai sensi dell'art.50 d.lgs.30 aprile 1992, n.285 e successive modificazioni deve intendersi sempre necessitato".

Inail, circolare 25/3/2016, n.14

Durc on line: nuovo modulo di autodichiarazione

Il Ministero del Lavoro, con nota n.5081 del 15 marzo, ha pubblicato la versione aggiornata del modello tramite cui i datori di lavoro dichiarano l'assenza di illeciti ostatici al rilascio del Durc, da trasmettere alla DTL competente per territorio tramite fax, raccomandata, posta elettronica o Pec. Il nuovo modello contiene le modifiche introdotte con D.M. 30 gennaio 2015, istitutivo del c.d. Durc on line: il Ministero segnala che, in caso di prima dichiarazione presentata in data successiva al 1° luglio 2015, i datori di lavoro sono obbligati ad effettuare una nuova presentazione utilizzando il modello aggiornato.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nuovo modello autocertificazione per Durc

730-4: i chiarimenti delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.15/E del 23 marzo, ha offerto chiarimenti in merito alla comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai risultati contabili dei 730 (modello 730-4).

I sostituti d'imposta, al fine di effettuare le operazioni di conguaglio, hanno l'obbligo di ricevere in via telematica i dati contenuti nei modelli 730-4 dei propri dipendenti tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate e di comunicare all'Agenzia la sede telematica dove ricevere tali risultati contabili. Dal 2016 anche i sostituti d'imposta che si avvalgono del Service Personale Tesoro del Ministero dell'Economia e delle Finanze (NoiPa) sono inclusi, in via sperimentale, nel flusso telematico dei modelli 730-4.

La risoluzione precisa che dal 14 marzo non è più possibile inserire all'interno della CU il quadro CT della Certificazione Unica, riservato ai sostituti d'imposta che non hanno presentato, a partire dal 2011, l'apposito modello per la "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai modelli 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate" (modello CSO) e che trasmettono almeno una certificazione di redditi di lavoro dipendente.

Dal 23 marzo al 22 aprile 2016 i sostituti d'imposta che non hanno presentato, a partire dal 2011, l'apposito modello e che non hanno trasmesso il quadro CT, devono trasmettere telematicamente

il modello "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai modello 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate" (modello CSO), le cui istruzioni e specifiche tecniche sono state modificate con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate del 16 marzo 2016. Le comunicazioni CSO trasmesse successivamente al 22 aprile 2016 saranno acquisite a valere sui modelli 730-4 del 2017.

Il modello CSO deve essere utilizzato anche dai sostituti d'imposta che intendono variare i dati già comunicati a partire dal 2011: in tal caso le comunicazioni di variazione dei dati sono prese in considerazione se la comunicazione CSO è trasmessa entro il 27 maggio 2016, altrimenti tali informazioni saranno considerate per i modelli 730-4 del 2017.

Agenzia delle Entrate, risoluzione 23/3/2016, n.15/E

Invio modello 730-4: istruzioni ulteriormente modificate

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.42519 del 21 marzo, ha apportato modificazioni alle istruzioni del modello "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai modelli 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle entrate", approvate con provvedimento del 16 marzo 2016, per correggere alcuni errori materiali riscontrati successivamente alla pubblicazione delle predette istruzioni sul sito internet dell'Agenzia delle Entrate.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 21/3/2016, n.42519

Certificato infortunio: dal 22 marzo nuova modalità di trasmissione

L'Inail, con circolare n.10 del 21 marzo, ha comunicato che dal 22 marzo 2016 l'obbligo di trasmissione telematica del certificato medico di infortunio o di malattia professionale è a carico del medico certificatore o della struttura sanitaria che presta la "prima assistenza". Per "prima assistenza" deve intendersi la prestazione professionale qualificata rientrante nell'ambito di procedure organizzative strutturate per fornire assistenza medica, anche solamente di base. L'obbligo di invio della certificazione medica si considera correttamente assolto ogniqualvolta la compilazione del certificato e il relativo invio siano avvenuti entro le ore 24 del giorno successivo all'intervento di prima assistenza.

Per l'invio telematico dei certificati è disponibile un'apposita procedura per la registrazione e la profilazione dei medici e delle strutture sanitarie che, nello svolgimento della propria attività, interagiscono con l'Istituto per l'invio del certificato medico di infortunio o di malattia professionale. Per l'abilitazione ai servizi on line il medico o il legale rappresentante della struttura sanitaria devono inviare apposita richiesta alla sede Inail competente per territorio, utilizzando la modulistica disponibile sul sito istituzionale.

Questa semplificazione implica pertanto che il datore di lavoro, fermo l'obbligo di trasmettere la denuncia dell'evento all'Inail, sia esonerato dall'obbligo della trasmissione del certificato medico, al quale deve provvedere il medico certificatore che presta la prima assistenza. Resta, pertanto, a carico del datore di lavoro l'indicazione nella denuncia obbligatoria in modalità telematica dei riferimenti del certificato medico, i quali sono resi disponibili, sempre telematicamente, dall'Istituto assicuratore. A tal fine, dal 22 marzo 2016, sono disponibili gli applicativi per la consultazione, da parte del datore di lavoro munito di credenziali di accesso, del certificato medico trasmesso per via telematica, in apposita sezione del portale dell'Istituto.

Nulla cambia invece circa gli obblighi del datore di lavoro in merito al fatto che lo stesso debba inoltrare la denuncia di infortunio all'Istituto entro due giorni, o cinque in caso di malattia professionale, da quello in cui ne ha avuto notizia.

Inail, circolare 21/3/2016, n.10

Riduzione contributiva edili: ammissione e fruizione del beneficio

L'Inps, con circolare n.52 del 17 marzo, ha offerto indicazioni operative per l'ammissione e il go-

dimento della riduzione contributiva nel settore edile per l'anno 2015, confermata all'11,50% con decreto 1° dicembre 2015 del Ministero del Lavoro.

Le istanze finalizzate all'applicazione della riduzione contributiva relativamente all'anno 2015 devono essere inviate esclusivamente in via telematica avvalendosi del modulo "Rid-Edil", disponibile all'interno del cassetto previdenziale aziendale del sito Inps, nella sezione "comunicazioni on-line", funzionalità "invio nuova comunicazione".

Le domande presentate saranno sottoposte a controllo automatizzato da parte dei sistemi informativi dell'Istituto e definite entro il giorno successivo. In caso di esito positivo del controllo, al fine di consentire il godimento del beneficio, sarà attribuito alla posizione contributiva interessata il codice di autorizzazione 7N, per il periodo da agosto 2015 ad aprile 2016; l'esito sarà visualizzabile all'interno del cassetto previdenziale aziendale.

Per quanto concerne le istanze già inviate, la cui elaborazione ha determinato l'attribuzione del CA 7N fino a dicembre 2015, i sistemi informativi centrali provvederanno automaticamente a prolungarne la validità fino ad aprile 2016.

In ogni caso lo sgravio si riferisce al periodo che va da gennaio a dicembre 2015.

L'Istituto precisa che le aziende autorizzate potranno esporre lo sgravio nel flusso UniEmens, utilizzando le denunce contributive relative ai mesi di febbraio, marzo e aprile 2016. Trattandosi di riduzione contributiva riferita al 2015, il codice L206 non potrà essere utilizzato; andrà pertanto utilizzato il codice L207, che si riferisce al recupero di arretrati, nell'elemento <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale>.

I datori di lavoro autorizzati alla riduzione contributiva, ai fini della fruizione del beneficio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

Il beneficio può essere fruito entro il 16 maggio 2016, avvalendosi delle denunce contributive UniEmens con competenza fino al mese di aprile 2016.

I datori di lavoro possono inviare le domande per l'applicazione della riduzione contributiva relativa al 2015 fino al 15 maggio 2016.

Inps, circolare 17/3/2016, n.52

Credito d'imposta per ricerca e sviluppo: i chiarimenti delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n.5/E del 16 marzo, ha offerto chiarimenti in merito al credito d'imposta per ricerca e sviluppo, alla luce delle variazioni apportate dalla Legge di Stabilità 2015. In particolare viene precisato che il beneficio d'imposta è cumulabile con altri bonus, tra cui quello relativo agli investimenti in beni strumentali nuovi, previsto dall'art.18, D.L. n.91/14, e il Patent box.

La nuova versione del credito d'imposta si caratterizza per una più rapida possibilità di fruizione da parte dei beneficiari poichè è ora concesso in maniera automatica, a seguito dell'effettuazione delle spese agevolate, senza la presentazione di un'apposita istanza.

Agenzia delle Entrate, circolare 16/3/2016, n.5/E

Disponibile la bozza della tabella delle addizionali per 730 e Unico PF

L'Agenzia delle Entrate, in data 16 marzo, ha reso disponibile la bozza della tabella delle addizionali comunali all'Irpef per il saldo 2015 e l'acconto 2016 per i modelli di dichiarazione 730 e Unico Persone fisiche 2016.

Agenzia delle Entrate, sito

Ammortizzatori sociali in deroga: i chiarimenti Inps

Inps, circolare 29/3/2016, n.56

L'Inps, con circolare n.56 del 29 marzo, ha riepilogato il quadro normativo in tema di ammortizzatori sociali in deroga, in seguito alle novità apportate da D.Lgs. n.148/15, L. n.208/15 e D.M. n.83473/14.

Il testo della circolare n.56/16

Inps, circolare 29 marzo 2016, n.56

Premessa

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in data 2 febbraio 2016, ha emanato la Circolare n.4 avente ad oggetto la normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga, ed in particolare il raccordo tra le disposizioni del decreto interministeriale n.83473 del 1 agosto 2014, del D. Lgs. n.148 del 14 settembre 2015 e della L. n.208 del 28 dicembre 2015.

1. Il quadro normativo

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha emanato in data 1 agosto 2014 il decreto n.83473. Tale decreto disciplina i criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga, sia in costanza che in caso di cessazione del rapporto di lavoro, recepiti dall'Istituto con circolare n.107 del 27 maggio 2015.

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148, recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183" contiene la nuova disciplina in materia di integrazione salariale ordinaria, straordinaria e in materia di fondi di solidarietà. Per il carattere generale del predetto decreto legislativo, ad esso è rimandata la disciplina anche degli ammortizzatori in deroga, per tutti gli istituti non diversamente e specificatamente regolati dal decreto ministeriale sui criteri della deroga. A seguire, in data 28 dicembre 2015 è stata emanata la legge n.208 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"(c.d. Legge di Stabilità per l'anno 2016). Da ultimo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con circolare n.4 del 2 febbraio 2016 ha fornito chiarimenti e indicazioni operative in merito agli ammortizzatori sociali in deroga alla luce delle novità normative in argomento.

2. Cassa Integrazione Guadagni in deroga

L'articolo 2 del decreto interministeriale n.83473 del 2014 fissa i criteri per la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga. Fermo restando quanto previsto dalla circolare INPS n.107 del 27 maggio 2015, di seguito si specificano le novità della disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga dopo l'entrata in vigore del D.Lgs n.148 del 14 settembre 2015 e della Legge di Stabilità per l'anno 2016.

2.1 Lavoratori beneficiari

Le disposizioni contenute all'art.2 prevedono, al comma 1, i requisiti soggettivi per accedere al trattamento di integrazione salariale in deroga.

a) Anzianità aziendale

Nel far riferimento ai lavoratori destinatari del trattamento il decreto interministeriale n.83473 del 1 agosto 2014 stabilisce che, per l'annualità 2015, l'integrazione salariale in deroga può essere

concessa o prorogata ai lavoratori subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, subordinatamente al conseguimento di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento. Il citato decreto detta, quindi, una disciplina speciale e complementare rispetto al disposto dell'art.1, comma 2 del D.Lgs. n.148 del 14 settembre 2015, che, stabilisce un'anzianità lavorativa di 90 gg. di lavoro effettivo dalla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento. Pertanto, a partire dall'annualità 2014, per le prestazioni concesse in base ad accordi stipulati a decorrere dal 4 agosto 2014, data di entrata in vigore del D.I. n.83473 del 2014, il requisito soggettivo per accedere ai trattamenti di integrazione salariale in deroga è di 12 mesi di anzianità alla data di inizio del periodo di intervento, salvo quanto previsto dall'art.6, comma 1, del medesimo decreto.

b) Apprendisti

In riferimento ai lavoratori destinatari del trattamento, premesso quanto previsto dall'art.2, comma 1 del decreto interministeriale n.83473 del 2014, il D.Lgs. n.148 del 2015, agli artt.1 e 2, individua come destinatari dell'intervento di cassa integrazione i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante.

Di conseguenza tale tipologia di apprendisti è destinataria di:

- Cassa Integrazione guadagni Straordinaria, se dipendente di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, limitatamente alla causale di intervento "crisi aziendale";
- Cassa Integrazione guadagni Ordinaria, se dipendente di imprese, nei casi in cui le stesse rientrano nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie sia di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie;
- Cassa Integrazione guadagni in Deroga, se dipendente di imprese per le quali trova applicazione la sola disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, destinatarie di CIGS, ma per causale di intervento diversa dalla "crisi aziendale".

Parallelamente, gli apprendisti non titolari di contratto professionalizzante, nonché gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante nei casi in cui non ricorrano i presupposti di cui agli artt. 1 e 2 del D.Lgs n.148 sopra citato, potranno essere destinatari di Cassa Integrazione guadagni in Deroga.

2.2 Contributo Addizionale

Il D.Lgs n.148 del 23 settembre 2015 all'art.5 ha introdotto una nuova disciplina per il contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale.

In particolare, viene prevista una misura progressiva per il contributo addizionale pari al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino ad un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; al 12% oltre al limite di 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile e del 15% oltre al limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

Considerando che, in relazione al contributo addizionale il sopracitato D.I. n.83473 del 2014 nulla dispone e che, correlativamente, l'art.46, comma 1, lett.l) del D.Lgs 148 del 2015 ha abrogato l'art.8, commi da 1 a 5, e comma 8 del D.L. 21 marzo 1988, n.86, convertito con modificazioni dalla legge 20 maggio 1988, n.160, tale nuova disciplina, introdotta da una fonte primaria, trova applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi compresa la cassa integrazione in deroga sia interministeriale che regionale.

In particolare per quanto attiene la CIG in deroga regionale la nuova disciplina relativa al pagamento del contributo addizionale si applica a tutte le determinazioni concessorie trasmesse dalle Regioni e Province autonome su S.I.P. con i numeri di decreto convenzionale "33337", "33338" e "33339".

2.3 Modalità di erogazione e termine per il rimborso e il conguaglio delle prestazioni

L'art.7, comma 3, del D.Lgs n.148 del 23 settembre 2015 stabilisce che "il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori debbano essere effettuati, a pena decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo. Per i trattamenti conclusi prima dell'entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al precedente periodo decorrono da tale data".

Considerando che, relativamente alle modalità di erogazione e al termine per il rimborso delle prestazioni il sopracitato decreto interministeriale nulla dispone, tale nuova disciplina, di carattere generale, trova applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi compresa la cassa integrazione in deroga.

Nello specifico, stante la peculiarità del flusso di gestione della Cassa Integrazione in deroga, si precisa che per stabilire i termini per poter procedere al conguaglio o al rimborso delle somme anticipate ai lavoratori beneficiari, bisogna verificare anche la data in cui viene emesso il provvedimento di autorizzazione del trattamento da parte dell'Istituto.

Di conseguenza, per i trattamenti di cassa integrazione in deroga concessi successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs n.148 del 23 settembre 2015, il termine di sei mesi per il rimborso e il conguaglio della prestazione decorre dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del periodo concesso o dalla data del provvedimento di autorizzazione del trattamento da parte dell'Istituto se successivo.

Resta fermo che per i trattamenti concessi prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148 del 23 settembre 2015 si potranno verificare i seguenti casi:

1. periodi di intervento conclusi prima del 24 settembre 2015 e autorizzazione Inps emessa in data antecedente al 24 settembre 2015 i termini di sei mesi decorrono dal 24 settembre 2015;
2. periodi di intervento conclusi prima del 24 settembre 2015 e autorizzazione Inps emessa successivamente al 23 settembre 2015 i termini di sei mesi decorrono dalla data di emissione dell'autorizzazione Inps;
3. periodo di intervento non ancora scaduto alla data del 24 settembre 2015, in questo caso il termine di sei mesi per il rimborso e il conguaglio della prestazione decorre dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del periodo concesso o dalla data dell'emissione del provvedimento di autorizzazione del trattamento da parte dell'Istituto, se successivo.

Al fine di garantire un puntuale monitoraggio della spesa per la corretta gestione delle risorse finanziarie, a cui è tenuto l'Istituto, si invitano le Sedi territoriali ad emettere tempestivamente i provvedimenti di autorizzazione delle prestazioni, entro i limiti delle risorse finanziarie assegnate alle singole Regioni e Province autonome.

2.4 Termini di presentazione della domanda

In relazione ai trattamenti di integrazione salariale in deroga il D.I. n.83473, all'art.2, comma 7, prevede che "L'azienda presenta, in via telematica, all'Inps e alla Regione, la domanda di concessione o proroga del trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente, corredata dall'accordo, entro venti giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di CIG in deroga decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda".

Di converso, l'art.15, comma 2 e l'art.25, commi 1 e 2, del D.Lgs n.148 del 23 settembre 2015 stabiliscono i termini di presentazione delle domande, rispettivamente di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per i trattamenti di Cassa Integrazione Ordinaria e di 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo aziendale per la Cassa Integrazione Straordinaria, oltre alla decorrenza della sospensione non prima del trentesimo giorno dalla data di presentazione della domanda.

Considerato che, il disposto dell'art.2, comma 7, del D.I. n.83473 del 2014, come sopra chiarito, ha natura di norma speciale e complementare rispetto al D.Lgs n.148 del 23 settembre 2015, resta

confermata la disciplina ivi contenuta in relazione ai termini di presentazione delle domande per i trattamenti di integrazione salariale in deroga.

2.5 Trattamento di fine rapporto

Riguardo al trattamento di integrazione salariale in deroga ed in particolare al rimborso delle quote di T.F.R. maturate durante il periodo "ininterrotto" di sospensione dal lavoro seguito dalla risoluzione del rapporto di lavoro stesso, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha chiarito che tale rimborso non può essere a carico dell'INPS. Invero, la condizione di sospensione dal lavoro per intervento della cassa integrazione guadagni in deroga non rientra in alcuna fattispecie normativa che ne preveda l'indennizzo, dal momento che la relativa prestazione è finanziata da risorse di natura non contributiva.

Pertanto, anche nell'ipotesi in cui sopravvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, dopo un periodo di Cig in Deroga fruito dal lavoratore senza soluzione di continuità rispetto alla fine del periodo d'intervento di Cassa Integrazione Salariale Straordinaria, sono erogabili a carico della Cassa integrazione Guadagni solo le quote di TFR maturate durante il periodo di intervento di integrazione salariale straordinaria. Conseguentemente, la corresponsione delle quote di TFR maturate durante il periodo di intervento di integrazione salariale in deroga resta a carico del datore di lavoro.

2.6 Raccordo disciplina ammortizzatori sociali in deroga, Fondo di Integrazione Salariale e Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi

In relazione al raccordo tra la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga e l'istituzione del Fondo di integrazione salariale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha precisato che, fermo restando quanto disposto dal citato D.I. n.83473 del 2014, per l'anno 2016, le aziende che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di integrazione salariale (FIS), come indicato nella circolare Inps n.22 del 4 febbraio 2016, possono scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga nei limiti previsti dalla normativa di settore sopra richiamata o alle prestazioni previste dal Fondo di integrazione salariale.

Resta comunque fermo che, anche in tale ipotesi possono accedere agli ammortizzatori in deroga solamente le aziende che rientrano nel campo di applicazione del citato D.I. n.83473 del 2014 secondo le modalità, i criteri ed limiti dallo stesso previsti.

E' stato inoltre precisato che la possibilità concessa alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del Fondo di Integrazione Salariale di scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga, nei limiti previsti dalla normativa, o alle prestazioni previste dal FIS è da intendersi estesa anche alle aziende che rientrano nel campo di applicazione dei Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi, le quali potranno, pertanto, scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga o alle prestazioni previste dai suddetti Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi.

Per quanto attiene il computo dei rispettivi periodi di fruizione, i singoli istituti devono essere conteggiati in maniera autonoma.

Si precisa infine, che l'azienda non può presentare domande di integrazione salariale in deroga e domande per trattamenti garantiti dai suddetti Fondi aventi ad oggetto periodi d'intervento parzialmente o totalmente coincidenti. Sarà cura dell'Istituto verificare che la fruizione da parte dell'azienda degli istituti sopra descritti non costituisca una duplicazione delle prestazioni corrisposte. Seguirà un messaggio dell'Istituto con le indicazioni per la gestione operativa inerenti al sovraesperto indirizzo ministeriale.

3. Le novità introdotte dalla legge di stabilità 2016

Il comma 304 dell'art.1 della legge n.208 del 28 dicembre 2015 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" dispone un incremento, per l'anno 2016, di 250 milioni di euro per il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, dettando, nel contempo disposizioni per la concessione e/o la proroga del trattamento di integrazione salariale e di mobilità in deroga a decorrere dal 1 gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016:

Normativa e prassi in evidenza

- il trattamento di integrazione salariale in deroga, fermo restando, quanto disposto dall'art.2 del D.I. n.83473 del 1 agosto 2014 che disciplina le condizioni in presenza delle quali può essere concessa la Cig in Deroga, può essere concesso o prorogato per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno. Al riguardo va precisato che il principio generale sul limite di durata massima delle fruizioni di integrazione salariale si fonda sul concetto di Unità produttiva, così come disciplinato dal d. lgs 148 del 2015. L'Unità produttiva si identifica, quindi, con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma. Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa. Nel caso specifico delle domande di CIG in deroga regionale non saranno da ricomprendere nella definizione di Unità produttiva le stazioni di lavoro temporanee e le postazioni di lavoro che ospitano solo una parte del processo produttivo. Sul piano operativo, la comunicazione dei dati identificativi dell'Unità produttiva andrà effettuata avvalendosi delle apposite procedure telematiche disponibili sul sito Internet dell'Istituto, accedendo alla funzione "Comunicazione unità operativa/Accentramento contributivo" dei "Servizi per aziende e consulenti" (sezione "Aziende, consulenti e professionisti"). A tal fine si precisa che, in fase di autorizzazione da parte delle Sedi INPS, per le Unità Produttive autorizzate dalle Regioni e Province Autonome potrà essere richiesta ulteriore documentazione probatoria e che le Unità produttive che non rispondano ai criteri anzidetti, dovranno essere ricondotte alla sede aziendale con cui è stata aperta la posizione contributiva presso l'INPS;
- il trattamento di mobilità in deroga alla vigente normativa, a parziale rettifica di quanto stabilito dall'art.3, comma 5, del D.I. n.83473 del 1 agosto 2014, non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento abbiano già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi. Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso per non più di quattro mesi, non ulteriormente prorogabili, più ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree di cui al T.U. approvato con D.P.R. n.218 del 1978. Per tali lavoratori il periodo concedibile, non può comunque eccedere il periodo di tre anni e quattro mesi.

Dalla predetta disciplina viene infine riconosciuta la possibilità per le Regioni e Province autonome di disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità anche in deroga ai criteri di cui agli artt.2 e 3 del D.I. n.83473 del 2014, in misura non superiore al 5% delle risorse ad esse attribuite ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali ovvero delle risorse assegnate alla Regione nell'ambito dei piani o programmi coerenti con la specifica destinazione, ai sensi dell'art.1, comma 253, della Legge 24 dicembre 2012, n.228, e successive modificazioni. Gli effetti dei suddetti trattamenti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2016.

...

Diramate le attese istruzioni Inps per l'esonero 2016

Sono state pubblicate le attese istruzioni Inps, contenute nella circolare del 29 marzo 2016, n.57, rendendo così possibile la fruizione dell'esonero contributivo 2016 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Il beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati, anche ai datori di lavoro agricoli, quest'ultimi con misure, condizioni e modalità di finanziamento specifiche: l'esonero riguarda le nuove assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, e ha durata pari a ventiquattro mesi a partire dalla data di assunzione.

Come prima condizione preclusiva, è richiesto che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non sia stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, allo scopo di ridurre il rischio di precostituzione fraudolenta dei presupposti per l'applicazione del beneficio, il Legislatore ha escluso l'applicazione del beneficio laddove, nell'arco dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016, il lavoratore assunto abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art.2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo.

Per espressa previsione della norma sopra citata, il beneficio non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il medesimo incentivo ovvero l'esonero 2015 di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato.

La misura dell'incentivo è pari al 40 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua.

Contributi esclusi dall'esonero

Non sono soggetti o dell'esonero i seguenti contribuiti:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." (Tfr al Fondo di Tesoreria);
- il contributo al FIS o ai Fondi bilaterali e/o residuali;
- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.;
- il contributo previsto dall'art.25, co.4, L. n.845/78, 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;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai Fondi di assistenza sanitaria;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti.

Fruizione dell'esonero

L'Inps conferma la fruizione su base mensile, con limite massimo pari a 270,83 euro, da adeguarsi in caso di rapporti di lavoro part-time.

La contribuzione eccedente la soglia mensile potrà essere recuperata nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, sempre nel rispetto della soglia massima pari a euro 3.250,00 su base annua.

L'Inps, nel provvedimento in commento, conferma la quasi totalità dei chiarimenti emanati in occasione dell'esonero 2015.

Tra i principali emanati, l'istituto previdenziale conferma che possono fruire dell'esonero contributivo le assunzioni e le trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Il nuovo esonero non può, invece, essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita Iva, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato. Viceversa, spetta in caso di stabilizzazione di collaborazione.

In caso di operazioni societarie, la fruizione dell'esonero è 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 e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Si ricorda che l'esonero è compatibile con gli incentivi inerenti al "Programma Garanzia Giovani", di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014 e successive rettifiche.

Datori di lavoro agricoli

In virtù della previsione di cui al comma 179 dell'art. 1 della Legge 28 dicembre 2015, n.208, a decorrere dal primo gennaio 2016, l'esonero contributivo in oggetto, nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato - con esclusione dei contratti di apprendistato - di impiegati e/o dirigenti nonché di operai, effettuate dai datori di lavoro del settore agricolo può essere riconosciuto alle condizioni di seguito illustrate previa la preliminare verifica della disponibilità delle risorse specificamente stanziato.

Lavoratori con qualifica di impiegati e dirigenti

L'esonero contributivo, nelle ipotesi di assunzioni di impiegati e dirigenti, è riconosciuto nei limiti delle risorse indicate dal comma 179 lettera a) del più volte citato articolo 1 della Legge di Stabilità 2016 pari a:

- 1,1 milioni di euro per l'anno 2016;
- 2,8 milioni di euro per l'anno 2017;
- 1,8 milioni di euro per l'anno 2018;
- 0,1 milioni di euro per l'anno 2019.

I datori di lavoro agricoli che intendano fruire del beneficio in oggetto per l'assunzione di impiegati e/o dirigenti, devono, pertanto, inviare preventivamente un modulo telematico di richiesta della fruizione dell'incentivo.

Il modulo telematico si compone di due distinte sezioni: nella prima sezione, l'utente richiede la prenotazione delle somme a titolo di esonero contributivo per l'assunzione. Entro tre giorni dall'invio dell'istanza, l'Inps verifica la disponibilità delle risorse ed, esclusivamente in modalità telematica, comunica che è stato prenotato in favore del datore di lavoro richiedente l'importo del beneficio per il lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

Nella seconda sezione, l'utente, avuta la conferma della disponibilità delle somme, successivamente all'assunzione, formula la domanda definitiva di ammissione al beneficio. Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro, per accedere all'incentivo, ha l'onere di comunicare all'Istituto - compilando la seconda sezione del modulo di domanda - l'avvenuta stipula del contratto di assunzione a tempo indeterminato.

L'inosservanza del termine di quattordici giorni lavorativi previsti per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determina l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme di cui alla sezione prima della domanda, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare un'altra domanda. L'Inps, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettuerà i necessari controlli in ordine al possesso dei requisiti di legge per il diritto all'esonero e provvederà ad attribuire un esito positivo o negativo all'istanza, visualizzabile dall'utente, nonché a rilasciare,

nel caso di esito positivo, l'apposito codice di autorizzazione (C.A.) 6Y.

L'esonero è riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse indicate al comma 179, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, non sono prese in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.

Si specifica, al riguardo, che in caso di rapporti di lavoro part-time, al fine di impegnare le risorse stanziare anche per le ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria, l'importo accantonato in sede di richiesta dell'agevolazione è pari all'importo massimo riconoscibile dell'esonero. Resta a carico del datore di lavoro, in sede di fruizione dell'esonero, l'obbligo di proporzionare l'ammontare della contribuzione esonerabile all'effettiva percentuale di part-time caratterizzante il rapporto.

La riparametrazione della quota di contribuzione esonerabile deve essere effettuata a cura del datore di lavoro anche nelle ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto – compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno – nonché nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part time.

La domanda di fruizione dell'incentivo per l'assunzione di impiegati e dirigenti da parte dei datori di lavoro agricoli deve essere inoltrata avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "BIEN-AGRI", disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it.

Il modulo è accessibile seguendo il percorso "servizi on line", "per tipologia di utente", "aziende, consulenti e professionisti", "servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e pin), "dichiarazioni di responsabilità del contribuente".

Operai agricoli

In caso di nuove assunzioni di operai agricoli con contratto a tempo indeterminato, l'esonero contributivo in argomento è riconosciuto nei limiti delle risorse indicate dal comma 179 lettera b) dell'articolo 1, legge 208/2015, che sono pari a:

- 1,6 milioni di euro per l'anno 2016;
- 8,8 milioni di euro per l'anno 2017; - 7,2 milioni di euro per l'anno 2018; - 0,8 milioni di euro per l'anno 2019.

I lavoratori devono trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- non risultare occupati nel corso dell'anno 2015, in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- non risultare iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2015 per un numero di giornate di lavoro pari o superiore a 250 giornate, in qualità di lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo.

Per accedere all'incentivo di cui al comma 179 lettera b) è necessario inoltrare all'Inps specifica istanza, che dovrà essere inviata esclusivamente in via telematica, accedendo al modello di comunicazione "ASSUNZIONE OTI 2016" disponibile all'interno del "Cassetto previdenziale aziende agricole" _ sezione "Comunicazioni bidirezionale – Invio Comunicazione". Del rilascio del modulo verrà dato apposito avviso sul sito internet dell'Inps.

Il modulo telematico, le modalità di compilazione dello stesso e le relative tempistiche sono le medesime già descritte al precedente punto 7.1.

L'Istituto, effettuati, mediante i propri sistemi informativi centrali, i necessari controlli in ordine al possesso dei requisiti di legge per il diritto all'esonero, provvederà ad attribuire un esito positivo o negativo visualizzabile dall'utente e, in caso di esito positivo, a rilasciare apposito codice di autorizzazione (C.A.) denominato E6.

Si ribadisce che il riconoscimento del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo è regolato sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle relative istanze. Nel caso di insufficienza delle risorse di cui al comma 179 lettera b), valutata anche su base pluriennale con riferimento alla du-

rata dell'incentivo, l'Istituto non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione.

Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2016, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "BIEN" avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e/o marzo 2016. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile e/o maggio 2016.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L446" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015";
- con il codice "L447" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio/marzo 2016 esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015".

Nell'ipotesi in cui, in un determinato mese, spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di € 270,83, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente e nei mesi successivi e comunque rispettivamente entro il primo ed il secondo anno di durata del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto della soglia massima di esonero contributivo alla data di esposizione in UniEmens. L'esposizione dell'agevolazione nel flusso UniEmens deve avvenire valorizzando all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreACredito> i seguenti elementi:

- <CausaleACredito>, con l'indicazione del codice causale "L702" avente il significato di "conguaglio residuo esonero contributivo articolo unico, commi 178 e seguenti, legge n. 208/2015";
- <ImportoACredito>, con l'indicazione dell'importo dell'esonero contributivo da recuperare sulla base della metodologia sopra illustrata.

Novità per le denunce di infortunio e malattia professionale

L *Inail, con circolare n.10 del 21 marzo, ha comunicato che dal 22 marzo 2016 l'obbligo di trasmissione telematica del certificato medico di infortunio o di malattia professionale è a carico del medico certificatore o della struttura sanitaria che presta la "prima assistenza".*

Questa semplificazione implica che il datore di lavoro, fermo l'obbligo di trasmettere la denuncia dell'evento all'Inail, è esonerato dall'obbligo della trasmissione del certificato medico, ma resta a suo carico l'indicazione nella denuncia obbligatoria in modalità telematica dei riferimenti del certificato medico, i quali sono resi disponibili, telematicamente, dall'Inail mediante applicativi per la consultazione del certificato medico trasmesso per via telematica, in apposita sezione del portale dell'Istituto. La ricerca del certificato avviene digitando il codice fiscale del lavoratore, il numero identificativo del certificato medico e la data di emissione dello stesso.

Nulla cambia, circa gli obblighi del datore di lavoro, in merito al fatto che lo stesso debba inoltrare la denuncia di infortunio all'Istituto entro due giorni, o cinque in caso di malattia professionale, da quello in cui ne ha avuto notizia. Il lavoratore deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data della sua emissione e i giorni di prognosi relativi all'evento.

È stato inoltre posto a carico dell'Inail l'obbligo di trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio in cooperazione applicativa e, quindi, il datore di lavoro è esonerato da tale adempimento relativo agli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.

Per quanto riguarda gli infortuni occorsi ai lavoratori del settore artigianato, l'obbligo di denuncia è posto a carico del titolare dell'azienda artigiana. Nei casi di infortunio occorsi al titolare artigiano, ove questi si trovi nell'impossibilità di provvedervi direttamente, l'obbligo di denuncia nei termini di legge si ritiene assolto con l'invio telematico del certificato da parte del medico o della struttura sanitaria che presta la prima assistenza, ferma restando la necessità di inoltrare comunque la denuncia/comunicazione per le relative finalità assicurative.

Dal 22 marzo 2016, inoltre, con la trasmissione per via telematica del certificato di malattia professionale, si intende assolto, per le tecnopatie indicate nell'elenco di cui all'art.139, D.P.R. n.1124/65, l'obbligo di trasmissione della denuncia ai fini dell'alimentazione del Registro nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate.

Istruzioni per i lavoratori

Il lavoratore in caso di infortunio o di manifestazione di una malattia professionale deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso, così assolvendo l'obbligo di:

- dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio;
- comunicare al datore di lavoro stesso la malattia professionale entro 15 giorni dalla sua manifestazione.

In fase di avvio del nuovo regime, nel caso in cui il lavoratore non disponga del numero identificativo del certificato, deve continuare a fornire al datore di lavoro il certificato medico in forma cartacea.

Istruzioni per i datori di lavoro

Dal 22 marzo 2016 tutti i datori di lavoro sono esonerati dall'obbligo di trasmettere all'Inail il certificato medico di infortunio o di malattia professionale, che è acquisito dall'Inail direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che lo rilascia e reso disponibile a tutti i datori di lavoro attraverso

so la funzione "Ricerca Certificati Medici", disponibile all'interno dei Servizi Denunce di Infortunio, Malattia professionale e Silicosi/Asbestosi.

I datori di lavoro e i loro intermediari possono consultare nel predetto applicativo la certificazione trasmessa telematicamente all'Inail tramite i seguenti dati obbligatori:

- codice fiscale del lavoratore;
- numero identificativo del certificato medico;
- data di rilascio del certificato medico.

L'applicativo, se il certificato è presente, rende disponibile il documento in formato pdf. Se in fase di prima applicazione della nuova normativa, il certificato è stato trasmesso dal medico o dalla struttura sanitaria all'Inail via Pec, questo potrebbe essere non immediatamente disponibile nell'applicativo di consultazione dei certificati. In questo caso il datore di lavoro deve comunque trasmettere la denuncia telematica indicando negli appositi campi il numero identificativo e la data di rilascio del certificato medico.

Resta fermo per il datore di lavoro l'obbligo di trasmettere le denunce entro i termini previsti dalla norma, indicando obbligatoriamente nelle stesse, oltre agli altri, i seguenti nuovi dati:

- numero identificativo del certificato medico;
- data di rilascio del certificato medico.

Dal momento in cui il datore di lavoro ha a disposizione gli elementi in questione, decorre il giorno iniziale del termine previsto per l'irrogazione delle sanzioni conseguenti al mancato assolvimento dell'obbligo di denuncia. In attuazione della nuova normativa, i termini per la presentazione delle denunce decorrono dalla "data in cui il datore di lavoro ha ricevuto i riferimenti del certificato medico dal lavoratore" e tale dicitura è stata riportata sia nella modulistica che nell'applicativo delle denunce.

In caso di impossibilità oggettiva del datore di lavoro di indicare il numero identificativo del certificato medico (ad esempio perché non presente nel certificato trasmesso dal medico via Pec all'Inail), nella denuncia deve essere indicato un codice fittizio, purché di dodici caratteri alfanumerici. In questo caso, l'applicativo avverte l'utente con apposito messaggio "Non è stato possibile associare la denuncia alla certificazione medica pervenuta all'istituto" e permette l'invio della denuncia. Nel caso in cui i dati "identificativo certificato" e "data rilascio" non risultassero corrispondenti a quelli processati dai sistemi dell'Inail, questo non rappresenterà motivo di rigetto della denuncia e/o di applicazione di sanzione amministrativa.

Inoltre, in attesa delle previste implementazioni all'applicativo per l'invio telematico delle denunce di malattia professionale/silicosi asbestosi è stato predisposto un nuovo modulo (Mod. 101-R.A.) di "Denuncia di malattia professionale/silicosi asbestosi" che sostituisce gli attuali modelli 101-Prest. e 101/bis-Prest. scaricabile dal sito www.inail.it - Modulistica. Il nuovo modello contiene una sezione per la "Descrizione della malattia professionale" e una sezione per la "Descrizione della silicosi / asbestosi". Nella prima sono previsti due box per l'eventuale denuncia di due diverse malattie. Per un numero di malattie superiori è possibile aggiungere al modulo una nuova sezione "Descrizione della malattia professionale".

Il modulo di Denuncia/comunicazione di infortunio Mod 4 bis Prest. è stato sostituito dal Mod 4. bis R.A..

Collocamento obbligatorio: scadenza prospetto informativo al 15 maggio

Come noto ogni anno, allorché un'azienda rilevi una variazione nella propria situazione occupazionale tale da modificare il proprio onere in tema di collocamento obbligatorio, essa è tenuta a inviare, in via telematica tramite gli appositi servizi, il prospetto informativo riguardante la propria forza lavoro – con le dovute eccezioni di legge – così come formata al 31 dicembre dell'anno precedente. Stanti le numerose modifiche apportate alla normativa sul diritto al lavoro dei disabili (L. n.68/99), dal c.d. decreto Semplificazioni (D.Lgs. n.151/15), è sorta la necessità di rivisitare la struttura del prospetto informativo. Ciò ha comportato un lavoro che ha ritardato, di fatto, la possibilità del suddetto invio, previsto prima per il 31 gennaio e già posticipato 29 febbraio 2016. Con decreto Direttoriale del 17 febbraio scorso, poi integrato con nota ministeriale del 4 marzo 2016, sono state quindi apportate le modifiche tecniche ed è stato inoltre previsto il nuovo termine di invio che, quest'anno, potrà avvenire a partire dal 15 aprile al 15 maggio 2016.

Contratti computabili

Queste, in breve, alcune novità in tema di computo dei lavoratori presenti in azienda:

- viene specificato che il lavoratore somministrato non deve essere computato nell'organico dell'utilizzatore, ai fini dell'applicazione di normative di legge, e quindi anche ai fini del conteggio sul collocamento obbligatorio;
- simile esclusione anche per i lavoratori impiegati da datori di lavoro privati a mezzo di telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In questo caso, tuttavia, i lavoratori, per rimanere esclusi dal computo anzidetto, devono utilizzare il telelavoro per il loro intero orario di lavoro; se gli stessi, invece, utilizzano il telelavoro solo parzialmente, restano esclusi dal computo solo in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato all'orario del tempo pieno.

Viene ribadita l'esclusione dal computo per gli apprendisti.

Lavoratori già disabili

Da ricordare, inoltre, la novità in tema di computabilità di lavoratori nella quota di riserva. Le nuove disposizioni, infatti, prevedono la computabilità nella quota di riserva (assunzioni riservate a lavoratori disabili), dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se gli stessi non risultino assunti tramite il collocamento obbligatorio.

Si dovrà dimostrare con apposita documentazione medica, oltre alla idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni correnti, che prima della costituzione del rapporto di lavoro detti soggetti si trovavano già in una delle seguenti condizioni:

- riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%;
- minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra;
- riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per le persone con disabilità intellettiva e psichica.

Somministrazione a tempo indeterminato

Viene infine previsto che nel caso di somministrazione continuativa, presso un datore di lavoro, di soggetto disabile per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, detto lavoratore somministrato potrà essere computato nella quota di riserva dall'utilizzatore, per la durata della missione stessa.

Sospensioni ed esonero

Si ricorda che tra le novità è prevista una forma di esonero autocertificato, dagli oneri concernenti le assunzioni obbligatorie e le quote di riserva, allorché i lavoratori dell'azienda siano impiegati in lavorazioni che comportino un tasso di premio, ai fini Inail, pari o superiore al 60 per mille. Ciò potrà avvenire a mezzo di apposita autocertificazione e col pagamento di un contributo esonerativo pari a € 30,64 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato. Tale disposizione è tuttora in attesa del decreto interministeriale di attuazione. Nel prospetto informativo, che eventualmente dovesse essere presentato, dovrà essere compilata l'apposita sezione "esonero". Se, prima dell'invio telematico del prospetto informativo, fosse emanato il sopra citato decreto, la sezione potrà comunque essere compilata, anche se a seguito della presentazione dell'autocertificazione avvenuta nei termini e nei modi che saranno previsti dal decreto stesso.

Richiesta di avviamento e prospetto

I datori di lavoro privati assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione. Ciò non toglie che il datore di lavoro possa, comunque, nel medesimo termine, richiedere l'avviamento numerico indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli uffici competenti.

Viceversa, decorso il suddetto termine, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa ed è tenuto a presentare richiesta numerica. A tal fine, preliminarmente individua con il servizio per il collocamento mirato competente la qualifica sulla base di quelle possedute dagli iscritti.

Atteso il disposto dell'art.9, co.3, della citata legge, secondo cui "*La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi*", se il prospetto informativo è presentato entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione vale come richiesta di avviamento nominativa o numerica, fermo restando che, ove numerica, il datore di lavoro deve indicare la qualifica già concordata con gli uffici competenti.

Qualora alla data di presentazione del prospetto siano trascorsi i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, lo stesso vale unicamente come richiesta numerica e il datore di lavoro deve indicare la qualifica precedentemente individuata presso gli uffici competenti.

Dal 1° marzo le domande per il super bonus trasformazione tirocini

A seguito della pubblicazione nel proprio sito internet, in data 26 febbraio, del decreto direttoriale 3 febbraio 2016, n.16, il Ministero del Lavoro ha attivato il "Super bonus occupazione - trasformazione tirocini" nell'ambito del programma Garanzia Giovani.

L'incentivo è rivolto ai datori di lavoro che assumono un giovane che abbia precedentemente svolto, ovvero stia svolgendo, un tirocinio curriculare e/o extracurriculare nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, purché sia stato avviato entro il 31 gennaio 2016.

Le assunzioni interessate dall'incentivo sono quelle effettuate, a tempo indeterminato, dal 1° marzo 2016 e fino al 31 dicembre 2016, nei limiti delle risorse stanziato: non è quindi garantito che le assunzioni effettuate possano godere.

Come ulteriori condizioni, è necessario che:

- il tirocinio curriculare e/o extracurriculare oggetto della trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia finanziato con risorse del programma Garanzia Giovani;
- il giovane che abbia svolto ovvero svolga il tirocinio, all'inizio del percorso, sia in possesso del requisito di NEET.

L'incentivo spetta anche nel caso in cui il giovane sia stato assunto da un'Agenzia del Lavoro a scopo di somministrazione.

Riguardo all'ammontare dell'incentivo, esso è determinato sulla base della profilazione NEET del lavoratore, effettuata al momento di avvio del tirocinio:

	Profilazione del giovane			
	Bassa	Media	Alta	Molto alta
Assunzione a tempo indeterminato	3.000	6.000	9.000	12.000

L'incentivo riguarda il primo anno del rapporto ed è suddiviso in 12 quote mensili di pari importo: in caso di conclusione anticipata del rapporto l'incentivo è limitato alla durata effettiva.

Oltre alle condizioni specifiche, i datori di lavoro, per beneficiare dell'incentivo, dovranno rispettare le condizioni previste dal Regolamento UE n.1407 del 18 dicembre 2013. È inoltre possibile fruirne oltre i limiti del de minimis previste dal Regolamento n.1407/13 nel rispetto delle ulteriori condizioni previste dal Regolamento Ue n.651 del 17 giugno 2014.

In particolare, per i giovani che abbiano un'età compresa tra i 16 e i 24 anni, gli incentivi possono essere fruiti qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

Diversamente, per i giovani che abbiano un'età compresa tra i 25 e i 29 anni, al fine della legittima fruizione dell'incentivo all'assunzione anche oltre i limiti del regime de minimis è previsto, in aggiunta alla realizzazione dell'incremento occupazionale netto, il rispetto di una delle sotto elencate condizioni:

1. il giovane non deve avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013 (pubblicato in G.U. n.153/13);
2. il giovane non deve essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale o, in alternativa, deve aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni senza aver ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
3. il giovane deve essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di dispari-

tà uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero deve essere occupato in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat e deve appartenere al genere sottorappresentato, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013 (pubblicato in G.U. n.153/13).

L'incremento occupazionale netto non rileva nel caso di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Viceversa, deve essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro occupati nei 12 mesi precedenti la nuova assunzione presso il medesimo datore di lavoro si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale. Per l'incremento occupazionale netto, la circolare Inps n.32/16 ha chiarito che il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'art.2, par.2, regolamento Ue n.1408/13 della Commissione del 18 dicembre 2013.

L'incentivo è, pertanto, riconosciuto solo se, trascorso il primo mese di calendario dalla costituzione del rapporto di lavoro per cui si chiede il beneficio, venga mantenuto l'incremento occupazionale inizialmente realizzato.

Ai fini dell'ammissibilità dell'incentivo, l'incremento occupazionale netto si considera mantenuto qualora - nel periodo compreso tra il giorno successivo all'assunzione e l'ultimo giorno dello stesso mese - non siano intervenute cessazioni anticipate dei rapporti di lavoro in essere alla data dell'assunzione, ovvero siano intervenute cessazioni anticipate riconducibili a una delle cause sopra elencate.

L'incentivo è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettiva rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori, in caso contrario è riconosciuto nei limiti del 50% dei costi salariali.

La domanda deve essere presentata in base a quanto disposto dal Decreto direttoriale, sempre del Ministero del lavoro, 8 agosto 2014.

L'istanza on-line, denominata "GAGI", che dovrà essere utilizzata dal datore di lavoro per prenotare l'incentivo, è disponibile sul sito www.inps.it all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente".

Rinnovi contrattuali gennaio 2016

Studi professionali che amministrano condomini o immobili – Accordo 28 gennaio 2016

Decorrenza e durata

Il Ccnl decorre dal 1° marzo 2016 fino al 28 febbraio 2019, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa, ad esclusione della contribuzione destinata all'Enbif (art.154) che, invece, decorrerà dal 1° gennaio 2016. A copertura del periodo intercorrente tra la scadenza del precedente Ccnl e la decorrenza del presente, le Parti hanno concordato i seguenti valori "Una Tantum", che dovranno essere riconosciuti, unitamente alle competenze del mese di aprile 2016, ai Lavoratori già in forza al 31/12/2015.

Collaborazione Coordinata e Continuativa

I contratti di lavoro atipici non rientrano direttamente nell'ambito della Contrattazione Collettiva propria di questo Ccnl. Sono commentati esclusivamente quale promemoria, al fine di evitare, o ridurre, i possibili errori di applicazione che determinerebbero la loro trasformazione ipso jure in contratti di lavoro subordinato. Per tali ragioni, l'intero paragrafo è riportato in corsivo. Le Parti, a norma del secondo comma, lettera a) dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, concordano sulla possibilità di costituire Collaborazioni Coordinate e Continuative, anche solo dette "Co.Co.Co.", conformi all'Accordo Interconfederale che sottoscritto tra le Parti, mirate ad assicurare, in condizioni di straordinarietà, l'integrazione dei servizi o compiti amministrativi e gestionali in favore dell'Azienda. I Co.Co.Co. non potranno essere impiegati per sostituire l'eventuale personale in sciopero. Il contratto di Co.Co.Co. deve risultare da atto scritto ai fini della prova e contenere le informazioni indicate dalla Legge. Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "Gestione Separata" dell'Inps e la contribuzione attualmente prevista sarà per 2/3 (due terzi) a carico del Committente e per 1/3 (un terzo) a carico del Collaboratore stesso. L'assicurazione Inail sarà quella dovuta per l'attività svolta e la classificazione dell'Azienda (quindi pari a quella dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali la Collaborazione Coordinata e Continuativa è assimilata al lavoro subordinato. L'attività non potrà consistere in compiti meramente esecutivi e ripetitivi o attuazione di quanto impartito di volta in volta dal Committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo della prestazione, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.

Tempo parziale

Il Contratto di lavoro a tempo parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto o praticato presso lo Studio. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze degli Studi e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo:

- a) orizzontale: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolga per tutti i giorni lavorativi;
- b) verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi "orizzontale" e "verticale" sopraindicati e contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati;
- d) "over 63": quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con lo Studio, da un lavoratore che ha oltre 63 anni (cfr. art. 1, comma 284, L. 208/2015).

Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

Contrattazione collettiva

- contenuto entro il limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro a tempo parziale;
- motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale (che prevede una prestazione inferiore per l'eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a tempo parziale), il lavoro supplementare non sarà obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore.

Limite quantitativo contratti a tempo determinato

È ammessa deroga contrattuale al limite percentuale nelle assunzioni a tempo determinato in eccedenza alla base legalmente prevista del 20% (venti per cento) dei lavoratori a tempo indeterminato, nel rispetto della durata massima complessiva di 36 (trentasei) mesi, fino al limite contrattuale del 60% (sessanta per cento) per le seguenti ragioni:

a) oggettive;

b) di rioccupazione.

a) *Ragioni oggettive:*

- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per la stessa, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna;
- per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio:
 - nei periodi di chiusure contabili e fiscali;
 - a copertura delle intensificazioni dei servizi richiesti durante i Periodi Feriali e Festivi.

La Contrattazione di secondo livello potrà meglio definire tale previsione, adattandola alle particolari esigenze locali o aziendali;

- nella fase di avvio dell'appalto di nuovi servizi nei limiti di 120 (centoventi) giorni, intesi come tempo medio richiesto per l'integrazione della forza lavoro;
- nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati quando assunti a tempo determinato dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 36 (trentasei) mesi.

b) *Ragioni di rioccupazione:*

Al fine di incentivare la rioccupazione, per qualsiasi mansione, in deroga al limite del 60% (sessanta per cento) è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato senza limiti quantitativi di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali da almeno 6 (sei) mesi.

Lavoro intermittente

Con il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il lavoratore si pone a disposizione di uno Studio, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi oggettive:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere stagionale, discontinuo o sostitutivo o per l'intensificazione straordinaria di lavori, quali, ad esempio:
 - servizi di portineria e guardiania;
 - addetti ai call center;
- b) quelli da rendersi nei fine settimana, nei Periodi Feriali o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali;
- c) per le attività previste nel Regio Decreto n. 2657/1923.

Principali scadenze del mese di maggio

lunedì 16 maggio

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.

Contributi Inps – Gestione Separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

Contributi Inps – Artigiani e commercianti

Versamento della prima rata trimestrale, relativa al 2015, dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento della 2° rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2015 e all'acconto 2016, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

venerdì 20 maggio

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al 1° trimestre 2016, relativi agli agenti e rappresentanti.

mercoledì 25 maggio

Contributi Enpaia – Versamento

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

martedì 31 maggio

Uniemens – Invio telematico

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

Fasi – Versamento

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

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 decine 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.



Conservazione Cloud TeamSystem

Molto più che conservazione

Conserva in digitale tutti i tuoi documenti. Risparmia tempo e denaro con TeamSystem!

Il nuovo servizio di Conservazione Cloud TeamSystem permette di conservare qualsiasi documento, liberando totalmente l'utente da qualsiasi onere.

La piattaforma è realizzata per non avere alcun impatto sulle attività, in questo modo il tuo Studio potrà risparmiare risorse e migliorare l'organizzazione del lavoro interno.

Grazie al Servizio di Conservazione Cloud TeamSystem **non devi più preoccuparti di nulla**, provvederemo noi a conservare i documenti rispettando tutti i requisiti definiti dalla normativa vigente. Potrai quindi in qualsiasi momento ricercare e consultare qualsiasi documento attraverso la nostra interfaccia web semplice ed intuitiva.

Con il Servizio Conservazione Cloud TeamSystem potrai:

- conservare digitalmente i tuoi documenti,
- ricercare i tuoi documenti e consultarli in archivio,
- esibire i tuoi documenti in originale seguendo i dettami della normativa,
- esibire e scaricare il Manuale della Conservazione,
- essere sicuro di seguire un processo aggiornato e sempre a norma di legge.

Per gli Studi Professionali

1. Supporti i tuoi clienti con una soluzione ai loro problemi di conservazione.
2. Puoi offrire consulenza organizzativa e formazione alle piccole imprese per permettergli di risparmiare attraverso la conservazione.
3. Ti proponi a nuovi clienti con un servizio ad oggi essenziale che puoi offrire fin da subito, senza aggravio di lavoro per il tuo Studio.