

L review



TeamSystem Labour review

n. 219

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	
Esonero contributivo 2016: l'Inps riepiloga l'agevolazione	9
Schede operative	
Detassazione premi di risultato 2016	19
Chiariti alcuni dubbi sulle nuove dimissioni telematiche	21
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali aprile 2016	24
Scadenario	
Principali scadenze del mese di giugno	27

Rapporto di lavoro

Modifica delle modalità di acquisto dei voucher telematici

L'Inps, con circolare n.68 del 28 aprile, ha reso noto che dal 2 maggio 2016 non è più possibile acquistare voucher telematici mediante F24 con la causale LACC – Lavoro occasionale accessorio. Da tale data, infatti, sarà possibile utilizzare la suddetta causale LACC nel modello "F24 Versamenti con elementi identificativi", come previsto dalla risoluzione n.20/E/16 dell'Agenzia delle Entrate. L'Istituto riepiloga, dunque, le modalità di acquisto dei voucher telematici a partire dal 2 maggio, da effettuarsi:

- tramite modello "F24 Versamenti con elementi identificativi", con le seguenti modalità di compilazione: nella sezione CONTRIBUENTE, nei campi "codice fiscale" e "dati anagrafici", inserire il codice fiscale e i dati anagrafici o la ragione sociale del soggetto che effettua il versamento; nella sezione ERARIO ED ALTRO inserire: nel campo "tipo", la lettera "I"; nel campo "elementi identificativi", nessun valore; nel campo "codice", la causale contributo LACC; nel campo "anno di riferimento", l'anno in cui si effettua il pagamento nel formato "AAAA";
- tramite modello "F24 EP" per gli Enti e le Amministrazioni Pubbliche autorizzate secondo le consuete modalità;
- tramite versamento sul conto corrente postale 89778229 intestato a INPS DG LAVORO ACCESSORIO, il cui importo deve necessariamente essere un multiplo di 10;
- tramite pagamento on line, collegandosi al sito www.inps.it, nella sezione Servizi OnLine/Portale dei pagamenti.

Inps, circolare 28/4/2016, n.68

La Fondazione Studi approva le nuove linee guida per la certificazione

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha diffuso, in data 21 aprile 2016, le nuove Linee guida per la certificazione dei contratti. Si ricorda che le Commissioni di certificazione possono essere istituite, oltre che presso le DTL, gli Enti Bilaterali e le Università, dai consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Dopo averne brevemente riepilogato gli effetti e la procedura, il documento analizza i contratti e gli accordi certificabili, evidenziandone gli elementi che possono essere oggetto di legittima regolamentazione contrattuale, con particolare attenzione alle riforme recentemente entrate in vigore. Particolare attenzione è dedicata alle collaborazioni coordinate e continuative, a seguito della riforma operata con il D.Lgs. n.81/15 e la relativa abrogazione dell'obbligo del progetto. Tra le varie precisazioni contenute, si esclude che possano essere certificati contratti di collaborazione coordinata e continuativa per le seguenti prestazioni, conformemente ai precedenti amministrativi e giurisprudenziali sulla materia: addetti alla distribuzione di bollette o consegna di giornali, riviste, elenchi telefonici; addetti alle agenzie ippiche; addetti alle pulizie; autisti ed autotrasportatori; baristi e camerieri; commessi e addetti alle vendite; custodi e portieri; estetiste e parrucchieri; facchini; istruttori di autoscuola; lettori di contatori; magazzinieri; manutentori; muratori e qualifiche operaie dell'edilizia; piloti e assistenti di volo; prestatori di manodopera nel settore agricolo; addetti alle attività di segreteria e terminalisti; addetti alla somministrazione di cibi o bevande; prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi in bound; altre attività aventi le caratteristiche sopra evidenziate.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, Linee guida per la certificazione dei contratti, 22/4/2016

Lavoro accessorio: nuove funzionalità per verificare elusioni

L'Inps, con messaggio n.1668 del 15 aprile, ha reso noto che, nell'ottica di un più puntuale controllo dei limiti economici previsti dal D.Lgs. n.81/15 per le prestazioni rese nell'ambito del lavoro accessorio, sono state introdotte nuove funzionalità, ad uso delle sedi e del Contact Center, al fine

di monitorare l'effettivo rispetto del dettato legislativo contro ogni possibile elusione della norma finalizzata ad aggirare i limiti economici previsti dal Legislatore. Le nuove funzionalità introdotte sono:

- accesso internet e da CC del legale rappresentante;
- inserimento delega diretta legale rappresentante;
- inserimento dell'autocertificazione per le persone giuridiche, attestanti lo svolgimento di attività imprenditoriale, di libero professionista, di attività non imprenditoriale;
- controllo del superamento del limite economico di € 2.020,00 netti (€ 2.693,33 lordi) annui su quanto il prestatore ha riscosso da un committente imprenditore o libero professionista.

Inps, messaggio 15/4/2016, n.1668

Prospetto disabili: autocertificazione esonero addetti lavorazioni pericolose

Il Ministero del Lavoro, con nota n.2452 del 15 aprile, ha offerto indicazioni circa le modalità di versamento del contributo esonerativo per autocertificare l'esonero dall'obbligo degli addetti impegnati in lavorazioni pericolose che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille (art.3, L. n.68/99).

Il Ministero, anche in funzione del termine per l'invio del prospetto informativo disabili, ha ritenuto utile fornire le prime istruzioni, in attesa dell'entrata in vigore del decreto interministeriale 10 marzo 2016, in corso di registrazione alla Corte dei Conti.

I requisiti del datore di lavoro richiesti dalla norma pertanto sono:

- occupare addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille;
- autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'art.3, L. n.68/99, per quanto concerne i medesimi addetti;
- versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'art.13, L. n.68/99, un contributo esonerativo per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

L'autocertificazione consiste in una dichiarazione del legale rappresentante, ai sensi e per gli effetti dell'art.76, D.P.R. n.445/00, di avvalersi dell'esonero. In sede di prima applicazione, l'autocertificazione deve essere presentata in via telematica entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto; in essa il datore di lavoro dovrà indicare la data dalla quale ha inteso avvalersi dell'esonero.

In attesa dell'attivazione della procedura telematica per l'autocertificazione, il datore di lavoro potrà indicare nel prospetto informativo la data dalla quale ha inteso avvalersi dell'esonero: tale data non può essere antecedente al 24 settembre 2015 (entrata in vigore del D.Lgs. n.151/15) né successiva al 31 dicembre 2015.

La nota precisa che l'esonero autocertificato è compatibile con l'esonero parziale dall'obbligo di assunzione, a condizione che gli esoneri non riguardino i medesimi addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille e che la quota di esonero autocertificata e la quota di esonero autorizzata complessivamente non siano superiori alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva. Di conseguenza, i datori di lavoro che appartengono alla classe dimensionale 15/35 dipendenti, la cui quota di riserva è pari a un'unità, non possono usufruire dell'esonero autocertificato.

Viene inoltre chiarito che il primo versamento del contributo esonerativo dovrà essere effettuato nei cinque giorni lavorativi precedenti l'autocertificazione e copre il periodo dalla data in cui il datore di lavoro ha inteso avvalersi dell'esonero al termine del trimestre in cui è presentata l'autocertificazione.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 15/4/2016, n.2452

Trasformazione da part-time in full-time nei contratti di solidarietà

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.14 dell'11 aprile, ha fornito importanti chiarimenti in ordine alla possibilità, in costanza di contratto di solidarietà, di trasformazione di contratti di

lavoro part-time in contratti di lavoro full-time e viceversa, ferma restando l'assenza di incrementi dell'organico aziendale nell'ambito della categoria di personale interessata e nel rispetto del monte ore di solidarietà oggetto di accordo tra le parti per ciascuna categoria di lavoratori interessati. Tenuto conto del quadro regolatorio sulla materia, secondo il Ministero eventuali modifiche alla riduzione media oraria originariamente concordata risultano compatibili con la ratio del contratto di solidarietà e non necessitano della definizione di un nuovo accordo, laddove le stesse comportino una minore riduzione di orario e siano attuate in conformità alle modalità derogatorie già previste. Pertanto, in riferimento al quesito posto, appare possibile, laddove il carattere strutturale del part-time sia stato già valutato, dare seguito alle istanze dei lavoratori, finalizzate, in virtù di esigenze personali fisiologicamente ricorrenti, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e viceversa, qualora tali trasformazioni, non determinino alcuna variazione nelle percentuali di riduzione media oraria pattuite nell'accordo.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 11/4/2016, n.14

Contratti a termine per attività di ricerca

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.12 dell'11 aprile, ha offerto chiarimenti relativamente ai contratti a tempo determinato per attività di ricerca.

Il Ministero, stante la formulazione letterale dell'art.23, co.3, D.Lgs. n.81/15, che si riferisce a "contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca", ritiene che non sia possibile estendere il regime derogatorio previsto dalla medesima disposizione anche ai contratti aventi ad oggetto attività operative collegate al progetto di ricerca.

Inoltre, l'interpello chiarisce che le eventuali proroghe di un contratto avente ad oggetto attività di ricerca dovranno comunque intervenire entro il termine di 36 mesi, fermo restando che l'ultima proroga potrà determinare una durata complessiva superiore ai 36 mesi in quanto commisurata alla durata del progetto di ricerca.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 11/4/2016, n.12

Tfr: indice di rivalutazione di marzo 2016

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2015, per il mese di marzo 2016 è pari a 0,375000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di marzo è pari a 99,60.

Istat, comunicato stampa 14/4/2016

Preavviso nella richiesta di congedi parentali

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.13 dell'11 aprile, ha fornito importanti chiarimenti in ordine al preavviso nella richiesta di congedi parentali, tenuto conto delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n.80/15. Il quesito riguarda due aspetti:

- se, a seguito del suddetto intervento normativo che prevede per la richiesta di congedo un periodo di preavviso non inferiore a cinque giorni, le previsioni contenute nella contrattazione collettiva formatasi nella vigenza della precedente disciplina normativa possano continuare a ritenersi operative anche con riferimento al periodo di preavviso previgente, fissato nel termine non inferiore ai 15 giorni;
- se è possibile per il datore di lavoro, anche in presenza di una richiesta del lavoratore nel rispetto del termine minimo di preavviso, disporre una diversa collocazione temporale di fruizione del congedo in ragione di comprovate esigenze di funzionalità organizzativa.

In risposta al primo quesito, il Ministero ritiene che le clausole della contrattazione collettiva già vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n.80/15 continuino ad essere efficaci anche in relazione all'individuazione dei termini di preavviso nella stessa previsti. In particolare, deve ritenersi

che i termini di preavviso minimi restino fissati in 15 giorni tutte le volte in cui la contrattazione collettiva abbia richiamato, ai fini della loro individuazione, il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi.

Per quanto concerne il secondo quesito, riguardante la possibile collocazione temporale alternativa del congedo da parte del datore di lavoro, il Ministero osserva come la giurisprudenza di legittimità qualifichi il diritto alla fruizione del congedo in termini di diritto potestativo, in relazione al quale vige l'unico onere del rispetto del preavviso.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 11/4/2016, n.13

Dimissioni on line: il Ministero risponde ai dubbi dei consulenti

Il Ministero del Lavoro, con nota n.2028 del 6 aprile, ha risposto a 20 quesiti formulati dall'ordine dei consulenti del lavoro in data 16 marzo in tema di dimissioni telematiche. In particolare viene chiarito che:

- se il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura on-line, il datore di lavoro deve rescindere il rapporto;
- sono tenuti alla presentazione delle dimissioni telematiche anche i lavoratori che hanno raggiunto i requisiti per la pensione, poiché tale categoria non rientra tra le esclusioni previste dall'art.26, D.Lgs. n.151/15, dal D.M. 15 dicembre 2015 e richiamati dalla circolare n.12/16;
- è necessaria la procedura on-line in caso di dimissioni per giusta causa: a breve il modulo di dimissioni on line sarà modificato aggiungendo un'informazione tra le "Tipologie di comunicazione" apposita, indicando altresì la motivazione;
- la comunicazione on-line delle dimissioni con la nuova procedura non assolve anche a quella dovuta dal datore di lavoro ai sensi dell'art.9-bis, D.L. n.510/96, poiché le comunicazioni riguardano due adempimenti diversi: quello delle dimissioni certifica la volontà di rescindere il rapporto di lavoro e che attiene al lavoratore, l'altro attiene al datore di lavoro che certifica l'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 6/4/2016, n.2028

Contributi e fisco

Cartelle di pagamento: interessi più bassi per versamenti tardivi

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.60535 del 27 aprile, ha rideterminato il tasso da applicare su base annua dal 15 maggio, che passa pertanto dal 4,88% al 4,13%: gli interessi di mora diventano pertanto più leggeri per tutte le somme versate oltre 60 giorni dopo la notifica di una cartella di pagamento.

La nuova misura degli interessi è stata fissata sulla base della media dei tassi bancari attivi, che nel 2015 ha registrato una leggera flessione.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 27/4/2016, n.60535

Tutela della maternità: le modifiche operative

L'Inps, con circolare n.69 del 28 aprile 2016, ha offerto istruzioni in ordine all'indennità di maternità per i giorni ulteriori rispetto ai 5 mesi riconosciuti nei casi di parto molto prematuro, ex art.16 T.U. maternità, in applicazione delle novità introdotte dal D.Lgs. n.80/15, a carattere sperimentale, ma che trovano applicazione anche per gli anni successivi al 2015.

Le istruzioni riguardano sia il conguaglio delle indennità anticipate dai datori di lavoro sia i casi residuali di pagamento diretto. Inoltre vengono fornite istruzioni per l'accreditamento della contribuzione figurativa ai fini pensionistici, sia per i lavoratori del settore privato che per i lavoratori del settore pubblico, e indicazioni operative per il monitoraggio della spesa ed il regime fiscale della prestazione.

La principale novità introdotta dal D.Lgs. n.80/15 riguarda la durata del congedo di maternità delle lavoratrici dipendenti e iscritte alla Gestione Separata, in caso di parti fortemente prematuri, che cioè si verificano prima dei due mesi antecedenti alla data presunta del parto: in tale ipotesi, il congedo di maternità si calcola aggiungendo ai 3 mesi post partum tutti i giorni compresi tra la data del parto e quella presunta del parto, superando la durata dei 5 mesi prevista precedentemente. Gli ulteriori periodi influiscono anche sulla durata del congedo di paternità.

La circolare illustra anche le nuove disposizioni di rinvio e sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato: il D.Lgs. n.80/15 ha ampliato l'ambito di applicazione di tale facoltà, che la lavoratrice può esercitare a prescindere dal motivo del ricovero del neonato, o del minore adottato o affidato, sempreché le sue condizioni di salute siano compatibili con la ripresa del lavoro. L'Istituto conferma inoltre il diritto, della lavoratrice licenziata per colpa grave, a conservare l'indennità di maternità oltre la data del licenziamento.

Inps, circolare 28/4/2016, n.69

Lavoratori destinatari di Cig nel settore agricolo: i chiarimenti del Ministero

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.17 del 20 aprile, ha precisato che, anche a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148/15, di riforma degli ammortizzatori sociali, continuano a essere destinatari del trattamento Cig nel settore agricolo le seguenti categorie di lavoratori subordinati: operai agricoli, impiegati e quadri.

Il Ministero dipana quindi i dubbi di natura interpretativa riguardo alla possibilità, per gli impiegati e i quadri del settore agricolo, di accedere alla Cig, sorti in seguito all'emanazione del D.Lgs. n.148/15. In particolare, l'art.1, co.1, ha stabilito che i trattamenti di integrazione salariale possono essere concessi ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione di dirigenti e lavoratori a domicilio. La norma fa quindi riferimento a tutte le categorie di prestatori di lavoro subordinato (operai, impiegati e quadri), escludendo soltanto i dirigenti.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 20/4/2016, n.17

Trattamento speciale di disoccupazione per lavoratori licenziati da imprese edili

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.16 del 20 aprile, ha offerto chiarimenti in merito all'ambito di applicazione del trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori licenziati da imprese edili e affini, previsto dall'art.11, L. n.223/91, che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, sarà integralmente abrogato, come previsto dall'art.2, co.71, L. n.92/12, come modificato dall'art.1, co.250, L. n.228/12.

Il Ministero ritiene pertanto che le condizioni e i requisiti per l'accesso al trattamento speciale di disoccupazione previsto dall'art.11, L. n.223/91, debbano perfezionarsi entro il 31 dicembre 2016. In particolare, considerato che il numero minimo di licenziamenti stabilito dalla delibera CIPI 19 ottobre 1993 deve essere raggiunto in un arco temporale di sei mesi dal primo licenziamento, tale requisito dovrà necessariamente perfezionarsi entro il 31 dicembre 2016. Entro tale data dovrà anche essersi conclusa la procedura sindacale e dovrà essere presentata l'istanza per l'accertamento dello stato di grave crisi dell'occupazione.

L'ufficio ministeriale competente, effettuata l'istruttoria relativa alla sussistenza dei requisiti previsti dall'art.11, L. n.223/91, e dalla delibera CIPI citata, adotterà il decreto di accertamento dello stato di grave crisi dell'occupazione e la conseguente corresponsione del trattamento speciale di disoccupazione, con decorrenza nell'anno 2016, che potrà protrarsi per un periodo di 27 o 18 mesi, a seconda dell'area in cui sono stati effettuati i lavori oggetto dell'accertamento. Il decreto potrà essere emanato nel corso del 2017, al fine di consentire l'istruttoria delle domande presentate entro il 31 dicembre 2016.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 20/4/2016, n.16

Incremento integrazione salariale cds: maggiorazioni 2016 e 2015 da conguagliare

L'Inps, con messaggio n.1760 del 20 aprile, ha offerto indicazioni in merito al conguaglio delle maggiorazioni dell'integrazione salariale per i contratti di solidarietà stipulati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148/15, le cui istanze siano state presentate entro la stessa data. Il D.L. n.210/15, c.d. Milleproroghe, ha infatti previsto che per i contratti di solidarietà, stipulati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148/15, le cui istanze di integrazione salariale siano state presentate entro la stessa data, l'ammontare del trattamento di integrazione salariale è aumentato, per il solo anno 2016, per una durata massima di 12 mesi, nella misura del 10% della retribuzione persa a seguito della riduzione d'orario, fino a concorrenza dell'importo massimo complessivo di 50 milioni di euro. L'Istituto offre le istruzioni operative per le operazioni di conguaglio relativamente a:

incrementi di integrazione salariale anticipati dalle aziende e posti a conguaglio nei flussi UniE-mens, da effettuarsi entro e non oltre il periodo di paga gennaio 2017;

incrementi di integrazione salariale erogati nel corso del 2015 per contratti autorizzati alla fine del 2015, per i quali le aziende interessate possono non essere state in condizioni di conguagliare l'incremento nella misura del 10% del trattamento medesimo: accertata la sussistenza di disponibilità finanziarie residue, le operazioni di conguaglio andranno effettuate entro e non oltre il periodo di paga giugno 2016.

In entrambi i casi, allo scopo di favorire il rispetto del limite complessivo di disponibilità finanziarie fissato dalla legge, l'Istituto opererà il monitoraggio della misura dei benefici fruiti (pagamenti diretti e pagamenti a conguaglio), dando evidenza al Ministero del Lavoro del conseguimento dell'80% del tetto di spesa e provvedendo a interrompere l'erogazione dei benefici al raggiungimento del citato limite complessivo di disponibilità finanziarie.

Inps, messaggio 20/4/2016, n.1760

Nuovo sistema di gestione Cigo con ticket: le istruzioni Inps

L'Inps, con messaggio n.1759 del 20 aprile, ha indicato le nuove modalità di comunicazione e gestione con ticket dei dati relativi ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che possono dar luogo a integrazione salariale (Cigo). A seguito del termine del periodo di sperimentazione, infatti, a partire da 23 maggio 2016 il nuovo sistema di gestione della Cig con ticket diventerà obbligatorio per tutte le domande di Cigo industria presentate mediante acquisizione on line. Tale obbligo sarà esteso alle domande trasmesse off line mediante file .xml a partire dal 6 settembre prossimo, con modalità che saranno descritte con un apposito messaggio.

Viene precisato che per le domande di Cigo edilizia sarà rilasciata a breve la possibilità per le aziende di utilizzare le suddette modalità di presentazione, che diverranno obbligatorie, per l'acquisizione on line e off line, a partire dal 6 settembre 2016.

L'UniE-mens sarà pertanto lo strumento cui ricondurre ogni informazione che i datori di lavoro rendono all'Inps in ordine alle vicende relative ai rapporti di lavoro subordinato, anche ai fini della gestione delle integrazioni salariali ordinarie a conguaglio, con l'obiettivo di rendere più agevole e automatica la comunicazione e l'elaborazione di tutte le informazioni necessarie per la concessione della Cigo e il controllo dei relativi limiti e requisiti, soggettivi e aziendali, così come delineati dalla riforma di cui al D.Lgs. n.148/15.

L'Istituto puntualizza che per le domande di Cigo a pagamento diretto le richieste di pagamento successive alla domanda potranno essere trasmesse con le consuete modalità. Con successivo messaggio verranno illustrati i servizi in corso di realizzazione, che consentiranno l'invio delle suddette richieste mediante UniE-mens in alternativa all'invio dei modd. SR41.

Per inviare le domande di Cigo con ticket UniE-mens è disponibile l'applicazione UNICIGO, all'interno delle funzioni di "CIG Ordinaria" dalla voce "Flusso web" sul link "Domanda semplificata (UNICIGO)". Per l'invio di una domanda telematica Cigo è necessario associare a questa uno specifico codice (ticket) prelevato dalla stessa applicazione UNICIGO oppure dalla procedura UniE-mens, dove è identificato da <IdentEventoCIG>. Il predetto codice dovrà essere utilizzato anche su UniE-mens

in fase di esposizione degli eventi di Cig richiesta.

Nella compilazione della domanda telematica Cigo andrà obbligatoriamente indicata l'Unità produttiva interessata alla richiesta di prestazione, selezionandola tra quelle censite su UniEmens.

L'Istituto rimanda a un successivo messaggio le istruzioni concernenti la gestione del ticket e del relativo flusso UniEmens anche nei casi di fruizione di Cigs.

Inps, messaggio 20/4/2016, n.1759

Spettacolo e sport professionistico: fruizione sgravio contributivo ex L. n.388/00

L'Inps, con messaggio n.1593 dell'11 aprile, ai fini della compilazione del flusso UniEmens da parte dei datori di lavoro dello spettacolo e dello sport professionistico interessati alla fruizione degli sgravi contributivi ex L. n.388/00 (art.145, co.13 - <TipoContribuzione> "L2", "L3", "L4", "L5", "L6" e "L7"), fornisce precisazioni relativamente alle condizioni di compatibilità da assumere a riferimento per la corretta compilazione della sezione <PosContributiva>. L'Istituto, in particolare, indica come valorizzare il codice causale di nuova istituzione "L701", avente il significato di "Recupero sgravi contributivi ex legge n. 388/2000, art. 145, comma 13 – calciatore Lega Pro di età compresa fra 14 e 19 anni" – all'interno dell'elemento <CausaleACredito> di <DatiRetributivi>/<AltreACredito> e nell'elemento <ImportoACredito> l'importo da conguagliare, precisando che le modalità di compilazione descritte dovranno essere adottate a partire dai flussi inoltrati dal 1° gennaio 2016.

Inps, messaggio 11/4/2016, n.1593

Integrazione salariale e Fondi di solidarietà in caso di operazioni societarie

L'Inps, con messaggio n.1617 del 13 aprile, è intervenuta in merito alla possibilità, nelle ipotesi di cessioni o trasferimenti di aziende o rami di esse, di proseguire, senza soluzione di continuità, trattamenti di integrazione salariale avviati dall'azienda cedente, e ha impartito le necessarie indicazioni, in caso di esito positivo, circa i termini e le modalità da adottare al fine di consentire la prosecuzione dello stesso programma.

Il Ministero del Lavoro, interpellato dall'Istituto, ha confermato la legittimità della continuazione dei programmi di riduzione/sospensione già autorizzati alla cedente in capo alla cessionaria, precisando che tale continuazione, in caso di mutamento nella titolarità di un'attività economica verificatosi durante l'erogazione di un trattamento di integrazione salariale per il quale sia previsto, in aggiunta ai requisiti ordinari, l'obbligo della previa stipula di un accordo sindacale, è comunque subordinata all'espletamento, da parte dell'azienda subentrante, dei seguenti adempimenti:

una manifestazione d'interesse alla prosecuzione dei suddetti programmi così come precedentemente concordati;

un nuovo accordo collettivo o alternativamente una comunicazione di continuazione del trattamento sottoscritta da tutte le parti sociali firmatarie del precedente accordo.

L'Inps chiarisce che l'indirizzo sopra illustrato deve ritenersi applicabile a tutti i Fondi attualmente vigenti, e, limitatamente all'assegno di solidarietà, al Fondo di integrazione salariale.

Inps, messaggio 13/4/2016, n.1617

Esonero contributivo 2016: l'Inps riepiloga l'agevolazione **Inps, circolare 29/3/2016, n.57**

Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, l'art.1, commi 178-181, Legge 28 dicembre 2015, n.208, ha riproposto per il 2016 l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 40 per cento dell'ammontare dei contributi medesimi, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2016. Detta riduzione, che si applica con condizioni differenziate per i datori di lavoro del settore agricolo, opera per un periodo di due anni a partire dalla data di assunzione del lavoratore.

Il testo della circolare n.57/16

Inps, circolare 29 marzo 2016, n.57

[...]

1. Natura dell'esonero contributivo.

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo introdotto dai commi 178 e seguenti della Legge di stabilità 2016 è rivolto all'assunzione di lavoratori che, nei sei mesi precedenti, risultano privi di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Pertanto, esso assume la natura tipica di incentivo all'occupazione.

In relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta pertanto idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Si ritiene, conseguentemente, che la disciplina del predetto incentivo non sia sussumibile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali).

2. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo.

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. L'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recati dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Hanno accesso alla fruizione dell'esonero in oggetto gli enti pubblici economici e gli altri soggetti indicati nell'ambito della circolare n. 178/2015 (par. 1, ultimo periodo), nonché i datori di lavoro tenuti ad assolvere gli obblighi contributivi nei confronti dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI).

Per una completa disamina dei datori di lavoro ammessi a fruire dell'incentivo in questione si rinvia alle circolari n. 17/2015 e 178/2015 relative all'esonero triennale previsto per le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2015.

3. Rapporti di lavoro incentivati.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assun-

zioni che trasformazioni), compresi i casi di regime di part-time, con l'eccezione dei contratti di:

- a) apprendistato;
- b) lavoro domestico.

Per una completa disamina dei rapporti di lavoro incentivati, si rinvia alle circolari n.17/2015 e 178/2015 relative all'esonero triennale previsto per le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2015.

4. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo.

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo biennale è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo stigmatizzati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori ed, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dall'art. 1, comma 178, della Legge di stabilità 2016.

In particolare, per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;
2. presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadri ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
3. l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione di esclusione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione a tempo indeterminato con l'utilizzatore, il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) per la nuova assunzione non può fruire dell'esonero contributivo biennale. Anche in questo caso, la nozione di datore di lavoro va intesa tenendo in considerazione gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore;
4. ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato;
5. l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione de-

gli incentivi, si ricorda quanto da ultimo stabilito dalla lettera a), dell'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 150/2015, in base al quale l'incentivo all'assunzione non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.

Come già ampiamente evidenziato nella circolare n.17/2015, alla quale si rimanda per le casistiche esemplificative, anche nell'ipotesi dell'esonero contributivo previsto dai commi 178 e seguenti della Legge di stabilità 2016, l'intento legislativo di promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato fa sì che le disposizioni contenute nella Legge di stabilità 2016 acquisiscano una natura speciale ed, in quanto tali, prevalgono sul principio generale sancito, da ultimo, dall'art. 31, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n.150/2015.

Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni di legge illustrate nell'ambito della presente circolare, si può fruire dell'esonero contributivo di cui all'articolo unico, commi 178 e seguenti della Legge di stabilità 2016 a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di stabilità 2016 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto - da ultimo - dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 81 del 2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi. Ovviamente, lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato, qualora il rapporto a tempo determinato abbia avuto una durata superiore a sei mesi.

Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità 2016 il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Si ricorda, infine, che la condizione ostativa dell'art. 31, comma 1, lett. a), del decreto legislativo n. 150/2015 non si applica alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3, della legge n. 68/1999 per cui, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni, l'esonero contributivo della Legge di stabilità 2016 può ritenersi valido anche in queste fattispecie.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 di seguito elencate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC), per la cui trattazione si rinvia alle disposizioni adottate in materia dall'Istituto;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Venendo, infine, ai vincoli introdotti dalla Legge di stabilità 2016, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo biennale è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

- a) il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non deve risultare occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al riguardo, si ricorda che, ancorché escluso dall'applicazione dell'esonero contributivo in oggetto, il contratto di apprendistato, seppur soggetto a disciplina speciale, costituisce un rapporto a tempo indeterminato; pertanto, qualora il lavoratore assunto abbia avuto, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, un rapporto di lavoro regolato sulla base del contratto di apprendistato, il datore di lavoro non può fruire del presente esonero contributivo biennale. Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore assunto abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ovvero un rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato. Con riferimento, infine, al lavoro intermittente, si osserva come l'eventuale sussistenza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione non costituisca condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo biennale previsto dalla norma in esame;

- b) il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2016 (1.10.2015-31.12.2015), non deve essere stato titolare di 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;
- c) il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto per il quale il datore di lavoro ha già goduto della medesima agevolazione o dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 118, della legge n. 190/2014. Difatti, in forza delle previsioni del più volte citato comma 178, *"L'esonero ... non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio di cui al presente comma ovvero 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"*. Avuto riguardo alla finalità antielusiva alla base della predetta condizione di legge, va da sé che lo sgravio è escluso anche se sia stato fruito da una società controllata dal datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, al momento della nuova assunzione.

5. Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari.

Come sopra chiarito, la fruizione dell'esonero contributivo biennale può essere riconosciuta per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che, nel corso dei sei mesi precedenti, non risultino occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 178, legge n. 208/2015).

In forza della predetta previsione si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

1. la sussistenza del predetto requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. Pertanto, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero nei sei mesi precedenti l'assunzione non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;
2. con riferimento ai rapporti di lavoro part time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni differite, il datore di lavoro perderebbe, infatti, con riguardo al secondo rapporto di lavoro part-time, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un rapporto indeterminato nel semestre precedente;
3. nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;

4. analogamente, 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 ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
5. non si ha diritto alla fruizione dell'esonero laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato - intercorso nei sei mesi precedenti l'assunzione - si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante il rapporto di lavoro, pur sottoposto ad una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;
6. come già previsto per l'esonero triennale dagli interpelli n. 30 del 2015 e n. 4 del 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il nuovo esonero può essere riconosciuto anche a favore dei gruppi parlamentari costituiti presso la Camera dei deputati e del Senato della Repubblica in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2016 nonché per i percettori di un trattamento pensionistico (si rinvia, sul punto al messaggio n. 459/2016);
7. come già previsto per l'esonero triennale dall'interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 2016, 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 (si rinvia, sul punto, al messaggio n. 459/2016).

Si precisa, inoltre, che, in base al disposto dell'art. 1, comma 181, della legge 208/2015, il datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume, ancorché in attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante stava fruendo dell'esonero contributivo di cui ai commi 178 o 179, preserva il diritto alla fruizione dell'esonero medesimo, nei limiti della durata e della misura che residua computando, a tal fine, il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante.

Nel ribadire che, fermi gli altri requisiti di legge, la condizione legittimante la fruizione dell'esonero consiste nell'assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, si evidenzia che non impedisce l'accesso all'incentivo lo svolgimento, nel periodo considerato dei sei mesi precedenti, di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

6. Contratto di somministrazione.

Considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo compiuta con il decreto legislativo n. 150 del 2015, l'esonero contributivo di cui alla norma qui analizzata spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

In applicazione del principio di cumulo stabilito dall'art. 31, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo in oggetto opera in forma unitaria nei periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro subordinato a tempo indeterminato o somministrato, purché i relativi rapporti di lavoro siano instaurati nel rispetto dei requisiti fissati dal quadro normativo introdotto dall'art. 1, comma 178, della Legge di stabilità 2016, primo fra tutti la condizione di assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti l'assunzione.

Pertanto, per l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che ha già prestato la sua opera presso il datore di lavoro nella qualità di lavoratore somministrato, godendo dell'esonero contribu-

tivo in oggetto, è possibile fruire dell'esonero contributivo biennale a condizione che il lavoratore medesimo non sia stato occupato a tempo indeterminato, nel corso degli ultimi sei mesi, presso qualsiasi datore di lavoro, ivi incluso il somministratore, e per il periodo residuo di utilizzo dell'esonero. A titolo di esempio, come già illustrato nella circolare n. 17 del 2015, si consideri la seguente situazione:

- l'agenzia di somministrazione Alfa assume a tempo indeterminato, con decorrenza 1° febbraio 2016, il lavoratore per somministrarlo, con la medesima decorrenza, presso l'azienda Beta, fruendo dell'esonero contributivo;
- il predetto rapporto di lavoro si risolve il 31 marzo 2016 (durata dell'esonero contributivo pari a 2 mesi);
- qualora l'azienda Beta assuma a tempo indeterminato il lavoratore potrà fruire dell'esonero contributivo, per la durata residua del periodo massimo di fruizione (pari a 22 mesi, corrispondenti alla differenza fra 24 mesi e i 2 mesi già fruiti per effetto dell'utilizzo indiretto in regime di somministrazione), a condizione che l'assunzione decorra dopo almeno 6 mesi dalla cessazione della somministrazione e che nel corso di questi 6 mesi il lavoratore non abbia avuto rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro.

7. 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 stanziare.

7.1. 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 stanziata 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 alla 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".

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

8. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione.

L'esonero contributivo biennale introdotto dalla Legge di Stabilità 2016 non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

Pertanto, assumendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione a nuove assunzioni effettuate nel corso del 2016, il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.

In proposito, come già previsto per l'esonero triennale introdotto dalla Legge n. 190/2014 per le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2015, si conferma che è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo della legge 208/2015 per la trasformazione a tempo indeterminato. Analogamente, è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 223/1991, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo previsto dalla legge 208/2015 per la trasformazione a tempo indeterminato.

Sul punto, si fa presente che il datore di lavoro, ricorrendone i presupposti di legge, ha facoltà di decidere quale beneficio applicare, fermo restando che, in via generale, una volta attivato – mediante comportamenti univoci - il rapporto di lavoro sulla base dello specifico regime agevolato prescelto, non risulta possibile applicarne un altro. Pertanto, se il datore di lavoro ha già richiesto ed iniziato a fruire dell'agevolazione ex art. 8, comma 2, secondo periodo, della L.223/1991, non può, in un momento successivo, modificare tale scelta e chiedere l'applicazione dell'esonero biennale. L'esonero contributivo è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999;
- b) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministro della gioventù 19 novembre 2010, pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori. Si ricorda che, a differenza dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità, la fruizione dell'incentivo all'assunzione di giovani genitori ai sensi del citato decreto è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. "de minimis" e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro, ai sensi dell'art.31, comma 1, lettera a), decreto legislativo 150/2015;
- c) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NAspi di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 24, comma 3, del decreto legislativo 150/2015 (cfr. circ. n. 194/2015), al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. A differenza dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità, la fruizione dell'incentivo disciplinato dalla L.92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. "de minimis" e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro, ai sensi dell'art. 31, comma 1, lettera a), decreto legislativo 150/2015;
- d) l'incentivo inerente al "Programma Garanzia Giovani", di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014 e successive rettifiche.

In relazione agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex art. 6 della legge n. 223/1991, risulta cumulabile con l'esonero contributivo di cui alla presente circolare esclusivamente il contributo di cui al comma 4 dell'art. 8 della citata legge, che, per la sua natura di incentivo economico finalizzato all'occupazione di lavoratori in condizioni di particolare svantag-

gio, non rientra nella nozione di beneficio di natura contributiva. Pertanto, i datori di lavoro che, a partire dal 1° gennaio 2016, effettuano nuove assunzioni o trasformazioni con contratto a tempo pieno ed indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, possono usufruire, ove ricorrano tutte le restanti condizioni, dell'esonero contributivo di cui alla Legge di stabilità 2016 unitamente all'incentivo di natura economica di cui all'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991, pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima, fino ad un massimo di 12 mesi ovvero di 24 mesi, per assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, ovvero di 36 mesi nel caso in cui l'assunzione del lavoratore di età superiore a 50 anni risulti effettuata nelle aree del Mezzogiorno. Analogamente, il predetto cumulo è ammissibile nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, purché il nuovo rapporto sia a tempo pieno.

Sul piano operativo, si ribadisce, come già previsto nella circolare n. 178/2015, che per godere dell'incentivo di natura economica previsto dall'art. 8, comma 4, della legge 223/1991, unitamente all'esonero triennale, è necessario che il datore di lavoro inoltri la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione 5T alla Sede competente mediante la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende e valorizzi nel flusso UniEmens nell'elemento <Incentivo> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale> il <TipoIncentivo> "MOBI".

In forza della previsione secondo cui l'esonero biennale non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente", si fa, infine, presente che l'esonero contributivo previsto per il settore agricolo dall'articolo 1, comma 179, della legge di stabilità 2016 non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate.

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

9. Assetto e misura dell'incentivo.

L'incentivo introdotto dalla Legge di Stabilità 2016, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 40 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione:

- come espressamente previsto dal comma 178 della legge n. 208/2015, dei premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- del contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." di cui al comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 756, ultimo periodo della medesima legge;
- del contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli art. 26, 27, 28 e 29 del decreto legislativo n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo.

Vanno inoltre escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, come già chiarito con riferimento all'esonero triennale previsto dalla legge di Stabilità 2015, si precisa che non sono soggette all'esonero contributivo biennale le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000;

Normativa e prassi in evidenza

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 166/1997.

Si precisa, inoltre, che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge 297/1982 destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo biennale. Al riguardo, si fa presente che il successivo comma 16 della sopra citata disposizione di legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS il datore di lavoro non dovrà evidentemente operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 3.250 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2016 opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 - destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c., nonché erogazione in busta paga della Qu.I.R. - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Si fa, infine, presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012.

La durata del predetto esonero contributivo è stabilita dalla legge in un biennio e decorre dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore, che deve intervenire nell'arco di tempo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 24 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

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

L'esonero consiste nella misura del 40 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e non può comunque essere superiore alla misura massima di 3.250,00 euro su base annua. In relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base dello specifico orario ridotto di lavoro.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 270,83 (€ 3.250,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,90 (€ 3.250,00/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 3.250,00 su base annua.

[...]

Detassazione premi di risultato 2016

Con la Legge di Stabilità 2016 viene reintrodotta nel nostro ordinamento, dopo l'assenza dello scorso anno, la possibilità di operare, sui premi erogati ai lavoratori legati specifici risultati, una tassazione sostitutiva, dell'Irpef e sue addizionali, per una aliquota applicabile pari al 10%. Tale strumento riguarda i lavoratori subordinati del solo settore privato.

In data 25 marzo scorso è stato firmato il decreto ministeriale di attuazione e, al momento, si è in attesa della sua pubblicazione sul sito del Ministero del Lavoro, sezione pubblicità legale, e dell'avviso in Gazzetta Ufficiale. Solo dopo tale passaggio sarà quindi possibile operare la detassazione sui premi.

Senza il decreto, infatti, rimane negata la possibilità di applicare la detassazione, reintrodotta nel 2016 dall'art. 1 commi da 182 a 189 della L. n. 208/2015, in modo strutturale nel nostro ordinamento, per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Tenuto conto delle tante novità rispetto alle versioni precedenti, una su tutte, la possibilità per il lavoratore di scegliere in alternativa al premio detassato soluzioni di welfare aziendale, ci si augura che, almeno a livello amministrativo, siano forniti celermente i chiarimenti operativi per la gestione dell'istituto.

Tale forma di agevolazione tributaria, oltre quanto sopra, dovrà sottostare, tuttavia, alle seguenti regole:

- il premio dovrà risultare da un contratto collettivo di secondo livello, aziendale o territoriale, firmato da parte di associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o Rsa o Rsu aziendali. Non vi rientrano, dunque, accordi individuali o plurimi;
- l'erogazione dovrà essere di ammontare variabile e legata a un effettivo incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Tutto questo dovrà essere misurabile e verificabile sulla base di criteri oggettivi. Si tratta di un'effettiva novità; mentre nelle passate versioni si era parlato di detassazione per una retribuzione di produttività, in senso più generale, adesso il Legislatore ha legato l'agevolazione alla sola sussistenza di un'erogazione premiale;
- su base annua la detassazione potrà essere effettuata, sui premi anzidetti, per un ammontare pari a € 2.000,00. Il premio potrà essere erogato anche sotto forma di partecipazione agli utili. Tale somma viene aumentata a € 2.500,00 laddove le aziende coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Su quest'ultimo punto è stato chiarito come, a tal fine, occorra la costituzione di gruppi di lavoro, tra responsabili aziendali e lavoratori, che siano finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedano 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. Non dunque semplici gruppi di consultazione;
- la detassazione sarà applicabile a quei lavoratori che, nel corso del 2015, abbiano ottenuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a € 50.000,00;
- l'accordo di secondo livello, alla base dell'erogazione premiale, dovrà essere depositato presso la DTL competente entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione. È stato chiarito che, per gli accordi già firmati, sarà possibile effettuare il deposito entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del decreto interministeriale di attuazione. Il suddetto deposito avverrà assieme a quello di una autodichiarazione di conformità, dell'accordo stesso, ai requisiti normativi; ciò sarà possibile a mezzo di uno specifico modello che verrà allegato al decreto attuativo.

Si fa presente che la detassazione 2016 opererà secondo il criterio di cassa, ovvero sulle effettive erogazioni avvenute nel corso del 2016 e fino al 12 gennaio 2017, in virtù del principio di cassa

allargata.

Essendo stata resa strutturale, a normativa invariata nel 2017 non si dovrà più attendere alcun decreto attuativo.

Sarà quindi possibile detassare anche premi relativi all'anno 2015, o distribuzione di utili 2015, purché erogati nel 2016 e a condizione che l'accordo di base rispetti i nuovi criteri normativi.

Si ricorda che il lavoratore potrà richiedere espressamente la non effettuazione della detassazione, che sarebbe di fatto automaticamente operata dal sostituto. Quest'ultimo, in ogni caso, ove emergesse dall'applicazione dell'agevolazione un trattamento fiscale peggiorativo per il singolo lavoratore, si asterrà dall'effettuarla in virtù della clausola di salvaguardia.

Si ricorda, infine, che la Legge di Stabilità ha provveduto a innovare, parzialmente, la normativa sui fringe benefit. Ove detti servizi, di cui al co.2 e ultimo periodo del co.3, art.51 Tuir, siano fruiti in sostituzione delle somme erogabili a fronte di premi di risultato, il loro valore non sarà soggetto a tassazione. Ciò sia nel rispetto dei limiti esenti già proposti dal citato art.51, sia quale eccezione rispetto alla tassazione agevolata al 10%.

I chiarimenti della Fondazione Studi

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con circolare n.8 diffusa il 2 maggio 2016, ha fornito importanti chiarimenti operativi in ordine alla detassazione per gli incrementi di produttività, resa strutturale a partire dal 2016 dall'art.1. commi da 182 a 189, L. n.208/15.

Innanzitutto si sottolinea come la legge si riferisca a "premi di risultato" e non a "somme" erogate per incrementi di produttività: pertanto sono escluse dal beneficio le somme negoziate come controprestazione dell'attività lavorativa e, dunque, comprese nel vincolo sinallagmatico del rapporto di lavoro oppure riconosciute a ristoro di un disagio. Soltanto in riferimento al lavoro agile, una volta entrato in vigore il disegno di legge attualmente in discussione in parlamento, saranno detassabili anche le somme corrisposte come controprestazione dell'attività lavorativa ma nei limiti dell'importo di € 2.000,00 annui. Fino ad allora anche per l'indicatore "lavoro agile" è necessario individuare delle somme aggiuntive riconosciute a titolo di premio e legarle a parametri oggettivamente misurabili.

Secondo la Fondazione, inoltre, le aziende che non intendano sottoscrivere un contratto aziendale, possono corrispondere premi detassabili, sempre che recepiscano almeno i contenuti di un contratto collettivo territoriale, anche se riferito a una categoria diversa da quella di appartenenza.

Relativamente al passaggio contenuto nel comma 182 in cui si stabilisce che il premio deve essere di "ammontare variabile", il documento della Fondazione precisa che è riferito all'ammontare del premio e, dunque, la norma sembra suggerire il criterio con cui deve essere costruito numericamente il risultato.

In particolare, essa sembra imporre alle parti sociali la costruzione di un premio che sia graduale al risultato da ottenere. Pertanto, non sembrano essere ammessi all'agevolazione premi individuati in misura fissa legati ad un unico indicatore di risultato; ad esempio, non sembra consentita l'agevolazione qualora fosse individuato un premio di ammontare fisso (1.000 euro) al raggiungimento di un determinato risultato (fatturato 100.000 euro).

Al contrario, la norma sembrerebbe spingere, ad esempio, verso una gradualità del premio in base al raggiungimento proporzionale del risultato. Pertanto, un premio di 1.000 euro che potrà essere riconosciuto nella misura del 90%, 80% eccetera, in funzione di una scala di maggiore fatturato ottenuto.

Questa scelta legislativa sembra essere giustificata dal fatto che amplia le possibilità per i lavoratori di raggiungere il risultato e maturare il diritto al premio. Il comma 183, inoltre, stabilisce che eventuali indicatori stabiliti dalla contrattazione collettiva riferiti alla presenza, non possono prevedere effetti penalizzanti derivanti dal periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 25.3.2016; Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, circolare 2.5.2016, n.8

Chiariti alcuni dubbi sulle nuove dimissioni telematiche

Il Ministero del Lavoro ha fornito alcuni chiarimenti, che qui si riassumono, sulla nuova procedura telematica per le dimissioni, tramite le Faq sul sito Cliclavoro e in risposta ad alcuni quesiti avanzati dai consulenti del lavoro.

CHIARIMENTI MINISTERIALI SULLA NUOVA PROCEDURA PER LE DIMISSIONI/RISOLUZIONI CONSENSUALI

<p>Natura ed efficacia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il modello telematico non ha la funzione di convalidare dimissioni rese in altra forma, ma introduce la "forma tipica" delle stesse, che, per essere efficaci, devono essere presentate secondo le modalità telematiche introdotte. • Se il lavoratore comunica le dimissioni in forma diversa e, nonostante i solleciti, non utilizza la procedura telematica, è il datore di lavoro a dover rescindere il rapporto di lavoro. <p>La comunicazione obbligatoria di cessazione al CPI, comunque dovuta, è inefficace se il lavoratore non ha proceduto con l'invio del modello telematico.</p>
<p>SÌ procedura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporti di lavoro privati; • lavoratrici che hanno pubblicato la data del loro matrimonio per cui vige il divieto di licenziamento con successiva convalida presso DTL; • dimissioni per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata; • dimissioni da rapporto di lavoro a tempo determinato; • lavoratori assunti presso una società privata a totale partecipazione pubblica; • rapporti di lavoro domestico in somministrazione; • direttore generale e amministratore delegato di un'azienda; • dimissioni per giusta causa.
<p>NO procedura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori domestici; • risoluzioni consensuali raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale; • genitori lavoratori ex art.55, co.4, D.Lgs. n.151/01 con convalida presso DTL; • recesso durante il periodo di prova; • rapporti di lavoro marittimo; • rapporti del pubblico impiego; • co.co.co.; • interruzione anticipata di tirocinio; • dimissioni presentate prima del 12 marzo 2016 con cessazione dopo tale data per effetto della decorrenza del preavviso. <p>In caso di invio di dimissioni telematiche errate perché non rientranti nel campo di applicazione, non è necessario revocare quelle telematiche.</p>
<p>Accesso alla procedura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore deve essere in possesso del PIN dispositivo rilasciato dall'Inps e della firma digitale se non si rivolge a soggetto abilitato. • Il lavoratore non deve possedere la firma digitale se presenta le dimissioni attraverso un soggetto abilitato. • È legittima la messa a disposizione di un PC nei locali aziendali, ma il PIN Inps è personale e non cedibile.

<p>Mail datore di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • È possibile inserire come recapito email anche una casella di posta non Pec. • Nel caso in cui un lavoratore, o il sistema in automatico, compili in modo errato l'indirizzo mail del datore di lavoro, il datore di lavoro può controllare le comunicazioni nella propria pagina personale del portale Cliclavoro, nella sezione "Dimissioni volontarie", ma il Ministero prova a reinviare la mail agli indirizzi conosciuti a sistema e a notificare alla DTL, nonché a inviare mail al lavoratore per chiedergli di modificare l'indirizzo errato. • MEGLIO CONTROLLARE CLICLAVORO se qualcuno non si presenta al lavoro, perché potrebbe essersi dimesso e io potrei non aver ricevuto la mail. • In caso di pluralità di indirizzi è sufficiente indicarne uno, Pec o non Pec.
<p>Soggetti abilitati</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posso rivolgermi a qualunque soggetto abilitato (non connessione con residenza o luogo di lavoro), presentando un documento di identità. • Il soggetto abilitato accede alla procedura registrandosi su Cliclavoro con il profilo di "Operatore" per ottenere le credenziali di accesso. • Il singolo consulente del lavoro non è abilitato alla trasmissione dei modelli di dimissione o risoluzione consensuale del rapporto. • Sono abilitate le Commissioni di certificazione istituite presso i consigli provinciali dei consulenti del lavoro. • I soggetti abilitati sono responsabili dell'accertamento dell'identità del lavoratore che richiede la trasmissione del modello telematico e devono adottare tutte le misure idonee all'accertamento dell'identità del lavoratore. • Le Commissioni di certificazione costituite presso le DTL possono assistere il lavoratore nella trasmissione del modello telematico: la procedura può essere esercitata direttamente dal direttore della DTL, anche per il tramite del personale appositamente incaricato. • Le dimissioni possono essere presentate anche rivolgendosi alle sedi di cui all'art.2113, co.4, cod.civ., che rinvia, tra gli altri, all'art.411 c.p.c., che individua, testualmente, la "sede sindacale": per "sede sindacale" si intende l'ipotesi in cui il lavoratore pone in essere determinati atti con l'assistenza di un sindacalista di sua fiducia (è quindi sufficiente che la formalizzazione delle dimissioni/risoluzione consensuale avvenga alla presenza di un sindacalista, in quanto la stessa costituisce garanzia circa la spontaneità e la consapevolezza dell'atto). • Le modalità operative attraverso le quali assicurare il servizio sono rimesse alle scelte organizzative dei soggetti abilitati di natura collegiale.
<p>Data di decorrenza e preavviso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa, pertanto la data è quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro. • La procedura on line non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica la disciplina del rapporto e della sua risoluzione: pertanto restano ferme le disposizioni di legge o contrattuali in materia di preavviso. • Nel caso in cui, dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso e il datore di lavoro debba rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà: sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

	<p>Nell'ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, senza che il lavoratore revochi le dimissioni trasmesse telematicamente.</p> <p>Se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso non è un problema, perché la Comunicazione obbligatoria di cessazione fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.</p> <p>La data di decorrenza delle dimissioni può coincidere con il sabato o un giorno festivo.</p>
Revoca dimissioni	<p>Se le parti si accordano di revocare le dimissioni dopo i 7 giorni, la procedura non consente più la revoca, ma non sarà effettuata la comunicazione obbligatoria e, quindi, il rapporto resta in essere.</p>

Rinnovi contrattuali aprile 2016

Scuole private religiose Agidae - Accordo di rinnovo 13 aprile 2016 - Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa

Con l'accordo del 13 aprile 2016, Agidae e Flc-Cgil, Cisl-Scuola, Uil-Scuola, Snals Confsal e Sinasca hanno regolamentato la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, ai sensi del D.Lgs. 12 giugno 2015, n.81, art.2, comma 2, lett.a).

Ai sensi del comma 5, art.1, L. n.62/2000, il ricorso ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per le prestazioni ordinarie non può essere superiore ad un quarto delle prestazioni complessive.

Forma e contenuto dei contratti di collaborazione

Il contratto di collaborazione, redatto in forma scritta in due copie, una per ciascuna delle parti, deve contenere le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti e l'indicazione dell'ordine di scuola e le materie oggetto della prestazione didattica;
- b) l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;
- c) la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;
- d) l'entità dei compensi base, rimborsi spese e loro modalità e i tempi d'erogazione;
- e) le modalità di aggiornamento professionale;
- f) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- g) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
- h) le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
- i) le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione, la clausola di prelazione, il riconoscimento professionale;
- j) le forme di godimento dei diritti sindacali;
- k) le forme assicurative eventualmente previste;
- l) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al committente;
- m) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore.

Natura della prestazione

La prestazione oggetto della collaborazione è riferita all'attività istituzionale generale ancorché occasionale.

La relativa attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione.

Il collaboratore gode di autonomia nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione.

In ogni caso, per esigenze organizzative, la presenza nell'istituzione non potrà eccedere i normali orari di lavoro concordati con il committente.

Le direttive impartite al collaboratore, ai fini del coordinamento della prestazione collaborativa con l'attività dell'Istituzione, devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso.

Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata anche a favore di terzi, con comunicazione al committente, tramite autocertificazione scritta obbligatoria che indichi lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti con il contratto ed

Contrattazione collettiva

in particolare con l'obbligo della riservatezza, purché tale attività sia compatibile con l'osservanza degli impegni assunti con il contratto, inoltre, che non si ponga in alcun modo in regime di concorrenza.

Modalità di espletamento delle collaborazioni

Il collaboratore, nel rispetto delle finalità, delle esigenze di funzionamento e degli obiettivi dell'istituzione scolastica definisce tempi, orari e modalità d'esecuzione e di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dall'istituzione, concordandoli con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività programmate.

Il collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione e in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto. Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.

Durata del contratto di collaborazione

La durata del contratto di collaborazione è di norma riferita all'anno scolastico, salvo diversa pattuizione tra le parti, eventualmente rinnovabile, e sarà correlata alle modalità di adempimento concordate tra le parti all'atto del rinnovo e nel rispetto del presente accordo.

Retribuzione e compensi

Il collaboratore presenterà mensilmente il prospetto dell'attività oraria prestata e degli eventuali rimborsi dovutigli.

Il compenso verrà corrisposto mensilmente, entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui è stata prestata la collaborazione, sulla base della attività oraria prestata e di quanto altro dovuto, mediante prospetto paga.

Il corrispettivo del collaboratore e la ripartizione nel periodo potranno essere diversamente concordati tra le parti. Esso di massima scaturisce dalla quantità, dalla qualità e dal tempo della collaborazione effettivamente prestata.

Le parti concordano che il compenso orario minimo non può essere comunque inferiore alla quota oraria di cui all'art.29 Ccnl Agidae in vigore per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area e livello dell'area II - Servizi d'istruzione, formativi ed educativi.

Riposo annuale

Ai fini del recupero psico-fisico, il collaboratore ha diritto nell'arco di un anno scolastico a godere di un periodo di riposo pari ad un mese, le cui modalità di fruizione vengono concordate con il committente, senza essere vincolato a prestazione alcuna. Il periodo di riposo, pari a un mese, è riproporzionato per incarichi inferiori a 12 mesi. Per tale periodo non compete al collaboratore alcun compenso.

Malattia o altri eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione

Nei casi comportanti impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione, quali malattia, infortunio e maternità, la prestazione stessa resterà sospesa e il collaboratore non percepirà alcun compenso:

- nel caso di malattia, per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno scolastico;
- nel caso di infortunio, fino a guarigione clinica;
- nel caso di maternità, per il periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 5 mesi;
- per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali, per matrimonio entro un limite massimo di 20 giorni complessivi.

Nelle suddette circostanze il contratto non potrà essere risolto, e riprenderà vigore al termine del

periodo di interruzione, salvo che questo non superi il termine di durata del contratto.

Il collaboratore dovrà, in genere, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, presentando entro 48 ore la relativa documentazione sanitaria, ai soli fini del computo dei giorni di cui al comma precedente.

I periodi di sospensione suddetti, che sono riferiti a rapporti di durata di dodici mesi, vengono ri-proporzionati per contratti di collaborazione di durata inferiore.

Al fine di sovvenire al bisogno del collaboratore nei periodi di necessità dovuti a emergenze di carattere sanitario non tutelate dalla normativa, le parti datoriali, a seguito di un confronto in Commissione paritetica a livello nazionale e territoriale, sono impegnate a verificare la possibilità di attivare forme di assistenza avvalendosi di soggetti esterni all'uopo abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi di interruzione del contratto di lavoro.

Risoluzione del contratto

Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato o per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico, salvo quanto previsto dal presente accordo.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine dal committente quando si verifichino:

- gravi inadempienze contrattuali;
- sospensione ingiustificata della prestazione superiore a 5 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere;
- commissione di reati tra quelli previsti dall'art.15, L. n.55/90, e successive modificazioni;
- danneggiamento o furto di beni;
- in caso di inosservanza da parte del collaboratore degli obblighi stabiliti.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine, dal collaboratore quando si verifichino gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

Il collaboratore ed il committente possono risolvere unilateralmente il contratto prima del termine con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata A/R, con un periodo di preavviso di 10 giorni, senza obbligo di motivazioni.

Principali scadenze del mese di giugno

giovedì 16 giugno

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 – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

lunedì 20 giugno

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

sabato 25 giugno

Contributi Enpaia – Versamento

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

giovedì 30 giugno

Uniemens – Invio telematico

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

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 1° trimestre 2016.

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.