

L review



TeamSystem Labour review

n. 221-222

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

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	
Pubblicata l'attesa circolare sulla detassazione	17
Schede operative	
Detassazione dei premi di risultato e welfare aziendale	34
Le ultime novità dal Ministero del Lavoro	37
Part-time agevolato per dipendenti prossimi alla pensione di vecchiaia	40
Agevolazioni contributive per assunzione disabili	42
Istruzioni Inps per il Super bonus assunzioni Garanzia giovani	45
Ultime novità per gli ammortizzatori sociali	47
Cessione di un gruppo di lavoratori organizzati e trasferimento d'azienda	50
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali giugno 2016	53
Scadenario	
Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre	58

Rapporto di lavoro

Depenalizzazione omesso versamento ritenute: l'Inps illustra la norma

L'Inps, con circolare n.121 del 5 luglio, ha illustrato il nuovo quadro normativo a seguito dell'intervento di parziale depenalizzazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali, di cui all'art.2, co.1-bis, D.L. n.463/83. Il Legislatore ha introdotto due diverse fattispecie sanzionatorie legate al valore dell'omissione compiuta dal datore di lavoro:

- la sanzione penale della reclusione fino a tre anni congiunta alla multa fino a € 1.032,00 per gli omessi versamenti di importo superiore a € 10.000,00 annui;
- la sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000,00 a € 50.000,00 per gli importi omessi inferiori a tale soglia.

La circolare tiene conto anche delle indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro – Direzione Generale per l'Attività Ispettiva – con parere 3 maggio 2016, condivise dall'Ufficio legislativo del medesimo Dicastero con nota 3 maggio 2016, n.2839.

Inps, circolare 5/7/2016, n.121

Collaboratori: accordo per i call center

Assotelecomunicazioni-Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil hanno sottoscritto, in data 28 giugno 2016, un importante accordo per i collaboratori coordinati e continuativi che prestano attività nei call center in modalità outbound. In particolare, a partire dal 1° gennaio 2017 i collaboratori beneficeranno di tutela sanitaria integrativa.

Assotelecomunicazioni-Asstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, accordo 28/6/2016

Straordinario anche per i direttivi se supera la ragionevolezza

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.12687 del 20 giugno 2016, ha stabilito che anche i funzionari direttivi, esclusi dalla disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro, hanno diritto al compenso per lavoro straordinario se la disciplina collettiva delimita anche per essi l'orario normale e tale orario venga in concreto superato oppure se la durata della loro prestazione valichi il limite di ragionevolezza in rapporto alla necessaria tutela della salute e dell'integrità fisiopsichica garantita dalla Costituzione a tutti i lavoratori.

Corte di Cassazione, sentenza 20/6/2016, n.12687

Licenziamenti disciplinari nella P.A.: in G.U. il Decreto

È stato pubblicato sulla G.U. n.149 del 28 giugno 2016, il D.Lgs. n.116 del 20 giugno 2016, relativo ai licenziamenti disciplinari nella P.A. in caso di falsa attestazione di presenza in servizio.

La falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.

Le disposizioni si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data del 13 luglio 2016.

D.Lgs. 20/6/2016, n.116, G.U. 28/9/2016, n.149

Il Garante pubblica la guida della nuovo regolamento Privacy

Il Garante per la Privacy ha pubblicato, sul proprio sito internet, la prima guida informativa relativa al Regolamento UE 2016/679, che introduce regole più chiare in materia di informativa e consenso, definisce i limiti al trattamento automatizzato dei dati personali, pone le basi per l'esercizio di

nuovi diritti, stabilisce criteri rigorosi per il trasferimento dei dati al di fuori dell'Ue e per i casi di violazione dei dati personali (data breach).

Garante per la Privacy, guida informativa relativa al Regolamento UE 2016/679

Ispettorato nazionale del lavoro: regolamento in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n.143 del 21 giugno il D.P.R. n.109 del 26 maggio 2016, contenente il Regolamento di approvazione dello Statuto dell'Ispettorato nazionale del lavoro, in vigore dal 22 giugno 2016.

D.P.R. 26/5/2016, n.109, G.U. 21/6/2016, n.143

Carta blu Ue: accordo tra Ministero dell'Interno e Confindustria

In data 20 giugno 2016, tra Ministero dell'Interno e Confindustria è stato siglato un protocollo d'intesa per agevolare le procedure di rilascio della Carta blu Ue ai lavoratori stranieri altamente qualificati cittadini di Paesi terzi, al fine di ridurre i tempi di ingresso in Italia.

Le imprese associate a Confindustria, previa autenticazione, potranno accedere al Sistema Informativo dello Sportello Unico, al fine della trasmissione della comunicazione della proposta di contratto di soggiorno.

Ministero dell'Interno, Confindustria, protocollo d'intesa 21/6/2016

Infedele registrazione sul LUL della voce trasferta: i chiarimenti ministeriali

Il Ministero del Lavoro, con nota n.11885 del 14 giugno, ha offerto precisazioni in merito al regime sanzionatorio applicabile in caso di disconoscimento della prestazione lavorativa effettuata in regime di trasferta, con particolare riguardo all'applicazione della sanzione di infedele registrazione sul LUL (art.39, co.7, D.L. n.112/08).

La nota ricorda che il concetto di infedele registrazione va riferito esclusivamente ai casi di difformità tra i dati registrati sul LUL e il quantum della prestazione lavorativa resa o l'effettiva retribuzione o compenso corrisposti.

Il regime sanzionatorio per infedele registrazione sul LUL, ex art.39, co.7, D.L. n.112/08, trova pertanto applicazione nei casi in cui la registrazione risulti non veritiera:

- relativamente al dato quantitativo, cioè qualora la retribuzione di fatto erogata sia differente o siano differenti l'orario di lavoro o i riposi effettivamente goduti o, ancora, quando la trasferta non sia proprio stata effettuata e l'indennità occulti emolumenti dovuti ad altro titolo;
- relativamente al dato qualitativo, cioè qualora la scritturazione sul LUL di una causale o titolo fondante l'erogazione economica non trovi riscontro nella concreta esecuzione della prestazione, ad esempio nel caso in cui siano registrate sotto la voce trasferta somme erogate per compensare prestazioni lavorative che, essendo rese in luoghi e variabili e diversi, devono essere sottoposte al regime di cui all'art.51, co.6, Tuir, facente capo ai lavoratori c.d. trasfertisti, per cui le somme erogate hanno natura retributiva e non restitutoria.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 14/6/2016, n.11885

Tfr: indice di rivalutazione di maggio 2016

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2015, per il mese di maggio 2016 è pari a 0,625000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di maggio è pari a 99,70.

Istat, comunicato stampa 14/6/2016

Esclusioni dall'obbligo di reperibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato

L'Inps, con circolare n.95 del 7 giugno, ha fornito istruzioni operative in merito all'applicazione della normativa relativa alle esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori del settore privato.

L'art.25, D.Lgs. n.151/15, ha novellato l'art.5, co.13, D.L. n.463/83, inserendo la previsione di una specifica disciplina finalizzata a stabilire le esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati. Il D.I. 11 gennaio 2016 ha individuato le circostanze causali che danno diritto alle esenzioni (allegato 1 alla circolare), pertanto sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori subordinati la cui assenza sia connessa con patologie gravi che richiedono terapie salvavita, comprovate da idonea documentazione della struttura sanitaria o stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta, in misura pari o superiore al 67%. Con riferimento all'ambito di applicazione della norma, al fine di orientare correttamente e univocamente i soggetti coinvolti, l'Istituto ha elaborato apposite linee guida (allegato 2 alla circolare), contenenti indicazioni sulla casistica di interesse.

Poiché l'Istituto ha, nell'ambito delle prestazioni di competenza, il potere-dovere di accertare fatti e situazioni che comportano il verificarsi o meno del rischio assicurativo, presupposto della prestazione, pur venendo meno, nelle fattispecie oggetto della norma, l'onere della reperibilità alla visita medica di controllo, rimane confermata la possibilità per l'Inps di effettuare comunque controlli sulla correttezza formale e sostanziale della certificazione e sulla congruità prognostica espressa. Pertanto, le indicazioni contenute nelle linee guida costituiscono un punto di riferimento anche in ottica di possibili verifiche da parte dell'Inps e dei datori di lavoro in merito all'attestazione di eventi che danno diritto all'esonero dalla reperibilità.

Inps, circolare 7/6/2016, n.95

Calendario delle festività ebraiche per l'anno 2017

È stato pubblicato sulla G.U. n.130 del 6 giugno il comunicato del Ministero dell'Interno recante il calendario delle festività ebraiche relative all'anno 2017:

- tutti i sabati;
- lunedì 10 aprile: Vigilia di Pesach (Pasqua);
- martedì 11 e mercoledì 12 aprile: Pesach (Pasqua);
- lunedì 17 e martedì 18 aprile: Pesach (Pasqua);
- mercoledì 31 maggio e giovedì 1° giugno: Shavuoth (Pentecoste);
- martedì 1° agosto: digiuno del 9 di Av;
- giovedì 21 e venerdì 22 settembre: Rosh Hashanà (Capodanno)
- venerdì 29 settembre: vigilia Kippur (digiuno di espiazione);
- sabato 30 settembre: Kippur (digiuno di espiazione);
- giovedì 5 e venerdì 6 ottobre: Sukkot (Festa delle capanne);
- mercoledì 11 e giovedì 12 ottobre: Sukkot (Festa delle capanne);
- venerdì 13 ottobre: Simchat Torà (Festa delle legge).

Ministero dell'Interno, comunicato, G.U. 6/6/2016, n.130

Prescrizione in caso di impianti audiovisivi non autorizzati: i chiarimenti del Ministero

Il Ministero del Lavoro, con nota n.11241 del 1° giugno, ha precisato che qualora, nel corso di ispezioni, vengano rilevati impianti audiovisivi per il controllo dei lavoratori installati senza accordo sindacale o autorizzazione della DTL ai sensi dell'art.4, co.1, L. n.300/70, l'ispettore deve impartire all'azienda una prescrizione per porre rimedio all'irregolarità riscontrata mediante l'immediata cessazione della condotta illecita e la rimozione materiale degli impianti audiovisivi. Per quest'ultimo adempimento deve essere fissato un tempo tecnico congruo.

Qualora nel periodo di tempo stabilito dall'organo di vigilanza venga siglato l'accordo sindacale o rilasciata l'autorizzazione da parte della DTL, l'ispettore può ammettere il contravventore al pagamento, entro 30 giorni, di una somma pari a 1/4 del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 1/6/2016, n.11241

Contributi e fisco

Autotrasporto: agevolazioni fiscali 2016

L'Agenzia delle Entrate, con comunicato stampa del 5 luglio, ha reso noto che sono state definite dal Dipartimento delle Finanze del Mef, sulla base delle risorse disponibili, le misure agevolative a favore degli autotrasportatori per il 2016. Rispetto allo scorso anno, cambiano le deduzioni forfetarie delle spese non documentate, a seguito delle modifiche disposte dalla Legge di Stabilità 2016, che ha previsto una misura unica per i trasporti effettuati personalmente dall'imprenditore oltre il territorio del Comune in cui ha sede l'impresa, al posto delle due misure precedentemente vigenti. Resta, invece, invariata l'agevolazione relativa alla facoltà di recuperare nel 2016, tramite compensazione in F24, i contributi versati al SSN sui premi di assicurazione per la responsabilità civile, fino a un massimo di € 300,00 per ciascun veicolo.

Agenzia delle Entrate, comunicato stampa 5/7/2016

Tasso per erogazione di agevolazioni alle imprese in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n.153 del 2 luglio il decreto 22 giugno 2016 del Ministero dello Sviluppo Economico, che, a decorrere dal 1° giugno 2016, ha fissato allo 0,99% il tasso da applicare per le operazioni di attualizzazione e rivalutazione ai fini della concessione ed erogazione delle agevolazioni in favore delle imprese.

Ministero dello Sviluppo Economico, decreto 22/6/2016, G.U. 2/7/2016, n.153

Prime istruzioni per il nuovo procedimento di concessione della Cigo

L'Inps, con il messaggio 1° luglio 2016, n.2908, ha diffuso le prime istruzioni relative al D.M. 15 aprile 2016, n.95442, con il quale sono stati individuati i criteri per l'esame delle domande di concessione della Cigo.

Con il messaggio in questione, nell'attesa delle istruzioni di merito contenute in una circolare di prossima emanazione, si forniscono le prime indicazioni concernenti le modalità di presentazione delle domande e di avvio dell'istruttoria. Per la concessione della Cigo, il messaggio ricorda come sia necessario allegare alla domanda una relazione tecnica dettagliata, resa come dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi dell'art.47, D.P.R. n.445/00, recante le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa nell'unità produttiva interessata, dimostrando, sulla base di elementi oggettivi attendibili, che la stessa continui ad operare sul mercato. La relazione tecnica dettagliata deve essere sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda o da suo delegato e inviata telematicamente. Anche le richieste di proroga della domanda originaria devono essere accompagnate dalla relazione tecnica obbligatoria, poiché sono considerate comunque domande distinte e per la loro concessione devono essere presenti gli elementi probatori che manifestino il perdurare delle ragioni di integrazione presentate nella prima istanza.

La nuova disciplina si applica alle domande presentate dal 29 giugno 2016. Per le domande presentate dal 29 giugno u.s. non corredate dalla relazione tecnica, obbligatoria nelle forme previste dal decreto ministeriale citato, le aziende dovranno procedere all'integrazione documentale.

Inps, messaggio 1/7/2016, n.2908

Elaborazione situazione debitoria Gestione separata committenti

L'Inps, con messaggio n.2878 del 30 giugno, ha reso noto che, con data 1° giugno 2016, sono state elaborate le situazioni debitorie delle aziende committenti che, per l'anno 2015, hanno denunciato, tramite il flusso Emens, il pagamento di compensi ai soggetti iscritti alla Gestione Separata di cui all'art.2, co.26, L. n.335/95. La comunicazione – composta da testo fisso, due prospetti relativi alla situazione debitoria (contributi e sanzioni) e le istruzioni di pagamento (modello F24) – è pubblicata sul "Cassetto Committenti Gestione separata", evidenziata con il messaggio "Attenzione:

sono presenti delle comunicazioni da leggere” e, per gli intermediari, il segno di spunta di colore rosso indica quali sono le aziende interessate. Detta pubblicazione è anticipata sia all’azienda committente che all’intermediario collegato (delegato) tramite messaggio di “alert” inviato all’indirizzo mail conosciuto. La comunicazione debitoria è propedeutica al passaggio alle fasi successive per il recupero del credito tramite l’emissione dell’avviso di addebito.

Inps, messaggio 30/6/2016, n.2878

Codice tributo per compensazione del credito d’imposta imprese cinematografiche

L’Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.49/E del 24 giugno, ha istituito il codice tributo “6871” per l’utilizzo in compensazione, mediante il modello F24, del credito d’imposta a favore delle imprese di esercizio cinematografico, ai sensi dell’art.6, co.2-bis, D.L. n.83/14.

Agenzia delle Entrate, risoluzione 24/6/2016, n.49/E

Prepensionamento dipendenti poligrafici di aziende editoriali

L’Inps, con circolare n.120 del 1° luglio, ha offerto chiarimenti in merito al prepensionamento dei lavoratori dipendenti poligrafici di aziende editoriali, ai sensi dell’art.1, co.295-297, L. n.208/15, che riconosce ai lavoratori dipendenti poligrafici di aziende editoriali collocati in Cigs finalizzata al prepensionamento, in forza di accordi di procedura sottoscritti nel periodo compreso tra il 1° settembre e il 31 dicembre 2013, la facoltà di accedere al prepensionamento sulla base dei requisiti di accesso e del regime delle decorrenze vigenti alla data del 31 dicembre 2013, ancorché maturino tali requisiti successivamente alla predetta data, entro il limite di spesa di 3 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018. La circolare, nel recepire le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro, offre chiarimenti in ordine ai destinatari della norma in oggetto, al termine per quest’ultimi di presentazione delle domande di prepensionamento, alla decorrenza dei trattamenti pensionistici anticipati e alle operazioni di monitoraggio delle domande di prepensionamento.

Inps, circolare 1/7/2016, n.120

Implementato il cassetto previdenziale per liberi professionisti

L’Inps, con messaggio n.2885 del 30 giugno, ha reso noto che dal 30 giugno 2016 il Cassetto previdenziale per i liberi professionisti è implementato con la funzionalità della “Bidirezionalità”, inserita all’interno del menù “Comunicazione Bidirezionale”.

Inps, messaggio 30/6/2016, n.2885

Fondo di solidarietà credito cooperativo

L’Inps, con circolare n.119 del 30 giugno, ha fornito istruzioni operative relative alle prestazioni riconosciute dal Fondo di solidarietà per il sostegno dell’occupabilità, dell’occupazione e del reddito del personale del credito cooperativo, tenuto conto delle novità introdotte dal D.Lgs. n.148/15.

Inps, circolare 30/6/2016, n.119

Il Ministero del Lavoro innesca il Fsba

Il Ministero del Lavoro, a seguito della registrazione effettuata dalla Corte dei Conti in data 23 giugno 2016, ha definitivamente emanato il decreto 29 aprile 2016, n.95581, con cui viene regolamentato il Fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell’artigianato (Fsba). Il Ministero del Lavoro esercita la funzione di controllo sulla corretta gestione di Fsba e di monitoraggio sull’andamento delle prestazioni. In caso di riscontrate irregolarità o inadempimenti, in particolare con riferimento al rispetto dei criteri di sostenibilità finanziaria, il Dicastero può disporre la sospensione dell’operatività del Fsba. Il Fsba è tenuto a dotarsi di un sistema di raccolta di dati sull’andamento delle prestazioni e a trasmettere, con cadenza annuale, ai Ministeri del Lavoro e dell’Economia, i dati di monitoraggio fisico, finanziario e procedurale relativi alle prestazioni erogate, secondo le modalità

definite con apposite linee guida dal Ministero del Lavoro.

Il sistema di monitoraggio deve essere tale da assicurare un'adeguata conoscenza circa l'andamento delle prestazioni e deve, altresì, rispondere alle esigenze di informazione e trasparenza nei confronti della più generale platea di imprese e lavoratori coinvolti.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 29/4/2016, n.95581

Credito d'imposta enti di previdenza obbligatoria e forme di previdenza complementare

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento del 23 giugno, ha definito la percentuale massima del credito d'imposta in favore degli enti di previdenza obbligatoria e delle forme di previdenza complementare (istituito dall'art.1, commi da 91 a 94, L. n.190/14) spettante ai soggetti che hanno presentato la richiesta nel 2016 (art.5, co.2 e 3, del decreto MEF 19 giugno 2015), stabilendo che è pari al 100% dell'importo richiesto, risultante dalle domande validamente presentate nel 2016. L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.48/E del 23 giugno, ha istituito il codice tributo "6867", per l'utilizzo in compensazione, mediante il modello F24, del credito d'imposta in favore degli enti di previdenza obbligatoria e delle forme di previdenza complementare, ai sensi dell'art.1, co.91 e 92, L. n.190/14.

**Agenzia delle Entrate, provvedimento 23/6/2016;
Agenzia delle Entrate, risoluzione 23/6/2016, n.48/E**

Gestione Tfr a pagamento diretto Inps: nuovi servizi web

L'Inps, con messaggio n.2800 del 23 giugno, ha reso noto che sono stati implementati i servizi web rivolti alle aziende e ai professionisti con nuove funzionalità che consentono l'inoltro telematico, anche contestuale, delle domande/dichiarazioni inerenti al pagamento del Tfr ai lavoratori.

A partire dal 1° agosto 2016 sul sito www.inps.it sarà disponibile una nuova funzionalità per l'inoltro, anche contestuale, delle seguenti domande e dichiarazioni:

- pagamento diretto del Fondo di Tesoreria (mod. FTES01 e FTES02);
- pagamento diretto della quota di Tfr maturata durante l'ultimo periodo di Cigs (mod. SR41);
- dichiarazione del responsabile della procedura concorsuale necessaria ai fini dell'intervento dei Fondi di garanzia (mod. SR52 e SR95).

Il servizio sarà disponibile al percorso "Servizi on line - accedi ai servizi - per tipologia di utente - aziende, consulenti e professionisti - TFR: pagamento diretto Fondo Tesoreria, pagamento diretto quota maturata in CIGS, dichiarazione del responsabile procedura concorsuale Fondi Garanzia", sostituirà l'attuale "domande fondo Tesoreria".

A partire dal 1° agosto l'applicazione internet "Invio richieste Pag. Dir. SR41", disponibile nella pagina "CIG e Fondi di solidarietà" dei servizi per aziende e consulenti, non consentirà più di trasmettere i dati relativi al Tfr. A partire dalla medesima data anche il mod. SR41 cartaceo non sarà più utilizzabile per la comunicazione dei dati relativi al pagamento delle quote di Tfr maturate durante il periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale straordinaria.

Inps, messaggio 23/6/2016, n.2800

Procedura di controllo Studi di settore Unico 2016

È stata rilasciata la versione software 1.0.1 in data 27/06/2016 delle procedure di controllo che consentono di evidenziare, mediante appositi messaggi di errore, le eventuali anomalie o incongruenze riscontrate tra i dati contenuti nel modello di dichiarazione e nei relativi allegati e le indicazioni fornite dalle specifiche tecniche di Gerico 2016 e dalle specifiche tecniche relative ai controlli telematici. L'installazione della "Procedura di controllo Studi di settore/Parametri" è necessaria per controllare le dichiarazioni Unico 2016 contenenti gli allegati relativi agli studi di settore ed ai parametri.

Agenzia delle Entrate, sito

No al contributo APE in assenza di lavoro in edilizia

La CNCE, con nota del 23 giugno 2016, ha chiarito che, nei casi di assenza di ore lavorate dichiarate in denuncia mensile, non ci sono le condizioni per l'applicazione del contributo minimo APE pari a 35 euro.

Si ricorda, infatti, che nella denuncia mensile vengono rilevate le ore, lavorate e non, valide per la determinazione degli obblighi contributivi dell'impresa, per ciascun dipendente, nei confronti della Cassa Edile: tuttavia, nei casi di assenza totale per tutto il mese considerato di ore lavorate, la denuncia viene utilizzata esclusivamente per comunicare le motivazioni di tale assenza senza alcuna rilevanza ai fini degli adempimenti contributivi da parte dell'impresa.

CNCE, nota del 23 giugno 2016

Detrazioni per soggetti residenti all'estero

L'Inps, con messaggio n.2757 del 21 giugno, ha offerto chiarimenti in merito al riconoscimento e applicazione delle detrazioni per produzione del reddito e per carichi di famiglia nei confronti di soggetti residenti all'estero.

Inps, messaggio 21/6/2016, n.2757

Cessazione rapporto: comunicazione di anomalie fiscali oltre il milione di euro

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.97991 del 21 giugno, ha offerto indicazioni in merito alla comunicazione per la promozione dell'adempimento spontaneo riferite alla mancata tassazione ordinaria della quota, eccedente il milione di euro, delle indennità e dei compensi legati alla cessazione di un rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione coordinata e continuativa, come previsto dall'art.1, co.636, L. n.190/14.

Il provvedimento detta le disposizioni concernenti le modalità con le quali sono messe a disposizione del contribuente e della Guardia di Finanza, anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici, informazioni riguardanti possibili anomalie, presenti nelle dichiarazioni dei redditi, relative alla mancata indicazione tra i redditi di lavoro dipendente della quota delle indennità e dei compensi legati alla cessazione di un rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione coordinata e continuativa, nel caso in cui l'ammontare complessivo di tali indennità ecceda il milione di euro.

Le comunicazioni delle Entrate forniscono al contribuente dati utili al fine di porre rimedio agli eventuali errori o omissioni mediante l'istituto del ravvedimento operoso. Il contribuente potrà sanare la sua posizione a prescindere dalla circostanza che la violazione sia già stata constatata ovvero che siano iniziati accessi, ispezioni, verifiche o altre attività amministrative di controllo, delle quali i soggetti interessati abbiano avuto formale conoscenza, salvo la formale notifica di un atto di liquidazione, di irrogazione delle sanzioni o, in generale, di accertamento e il ricevimento delle comunicazioni di irregolarità. Il provvedimento indica anche le modalità con le quali i contribuenti possono richiedere informazioni o comunicare all'Agenzia delle Entrate eventuali elementi, fatti e circostanze dalla stessa non conosciuti.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 21/6/2016, n.97991

Credito d'imposta per il settore cinematografico

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.97054 del 20 giugno, ha indicato modalità e termini di fruizione del credito d'imposta di cui all'art.6, co.2-bis, D.L. n.83/14, convertito, con modificazioni, dalla L. n.106/14, per l'utilizzo in compensazione, mediante il modello F24, a favore delle imprese di esercizio cinematografico, ai sensi del decreto 12 febbraio 2015 del Ministro dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, di concerto con il Ministro dell'Economia.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 20/6/2016, n.97054

Istituita la causale contributo per il recupero del finanziamento ai Fondi di solidarietà

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.46/E del 17 giugno 2016, ha istituito la causale contributo Inps "RCSO", denominata "Contribuzione addizionale e straordinaria di finanziamento delle prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà", per il recupero, tramite modello F24, della contribuzione addizionale e straordinaria di finanziamento delle prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà, di cui agli artt.30, 31 e 32, co.1, D.Lgs. n.148/15

Agenzia delle Entrate, risoluzione 17/6/2016, n.46/E

Differimento versamenti Unico: decreto in Gazzetta

È stato pubblicato sulla G.U. n.139 del 16 giugno il D.P.C.M. 15 giugno 2016, che ha differito, per l'anno 2016, per i soggetti che esercitano attività economiche per le quali sono elaborati gli studi di settore, i termini di effettuazione dei versamenti risultanti dalle dichiarazioni dei redditi, da quelle in materia di Irap e dalla dichiarazione unificata annuale, al giorno 6 luglio 2016, senza alcuna maggiorazione, e dal 7 luglio 2016 al 22 agosto 2016, maggiorando le somme da versare dello 0,40% a titolo di interesse corrispettivo.

D.P.C.M. 15/6/2016, G.U. 16/6/2016, n.139

Controllo formale 730/2014: le istruzioni delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.85528 del 16 giugno, ha indicato le modalità per le richieste di documenti e di chiarimenti per il controllo formale di cui all'art.36-ter, D.P.R. n.600/73, delle dichiarazioni relative al periodo d'imposta 2013 trasmesse per il tramite dell'assistenza fiscale dei Caf-dipendenti e dei professionisti abilitati, in attuazione delle disposizioni recate dall'art.26, co.3-bis, del decreto del Ministro delle Finanze n.164/99, così come modificato dall'art.1, co.617, L. n.147/13.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 16/6/2016, n.85528

Modello 730/2016: aggiornamento software di controllo

È stato pubblicato sul sito dell'Agenzia delle Entrate, in data 16 giugno, l'aggiornamento del software di controllo (versione 1.0.1) del modello 730/2016.

Agenzia delle Entrate, sito

Benefici per lavoratori con patologie asbesto-correlate: le istruzioni Inps

L'Inps, con messaggio n.2769 del 21 giugno, ha offerto istruzioni operative per la fruizione di benefici da parte dei lavoratori con patologie asbesto-correlate. Sulla G.U. n.134/16 è stato infatti pubblicato il D.I. 29 aprile 2016, con il quale sono stati stabiliti i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse del Fondo finalizzato all'accompagnamento alla quiescenza, entro l'anno 2018, di ex lavoratori occupati nelle imprese che hanno svolto attività di scoibentazione e bonifica, affetti da patologia asbesto-correlata, derivante da esposizione all'amianto, di cui all'art.1, co.117, L. n.190/14, che non maturino i requisiti previsti da tale disposizione.

Inps, messaggio 21/6/2016, n.2769

Pensione ai superstiti per figli studenti

L'Inps, con messaggio n.2758 del 21 giugno 2016, ha offerto chiarimenti in merito al riconoscimento e mantenimento del diritto alla pensione ai superstiti in favore dei figli studenti durante il periodo di vacatio studii (periodo compreso tra due differenti ordini di studio) ovvero nel periodo di svolgimento di attività lavorativa.

L'Istituto precisa che il figlio superstite o equiparato, in caso di morte del dante causa nel periodo di vacatio studii compreso tra il completamento del secondo ciclo di istruzione e l'iscrizione all'u-

niversità, nonché tra il completamento del corso di laurea triennale e l'iscrizione al corso di laurea specialistica, conserva lo status soggettivo di studente e il diritto a percepire la quota di pensione ai superstiti riconosciuta in suo favore, a condizione che l'iscrizione al corso di studi successivo avvenga senza soluzione di continuità, entro la prima scadenza utile prevista dal piano di studi di nuova iscrizione. In tal caso la pensione ai superstiti decorre dal primo giorno del mese successivo alla morte del dante causa, e il pagamento è dovuto dal primo giorno del mese successivo la data dell'avvenuta iscrizione comprensiva dei ratei arretrati. Diversamente, in caso di morte del dante causa nel periodo compreso tra cicli di studio diversi da quelli sopra indicati, il figlio superstite o equiparato non ha diritto alla pensione ai superstiti.

Il figlio superstite o equiparato che, alla data della morte del dante causa, presti lavoro retribuito dal quale derivi un reddito annuo inferiore al trattamento minimo annuo di pensione previsto dall'assicurazione generale obbligatoria maggiorato del 30% e riparametrato al periodo di svolgimento dell'attività lavorativa, ha diritto alla pensione ai superstiti. Diversamente, il figlio superstite o equiparato che, alla data della morte del dante causa, presti lavoro retribuito dal quale derivi un reddito superiore a quello sopra indicato, non ha diritto alla pensione ai superstiti.

Inps, messaggio 21/6/2016, n.2758

Sostegno al reddito per addetti alla riscossione di tributi erariali: decreto in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n.139 del 16 giugno il decreto 18 aprile 2016 n.95439 del Ministero del Lavoro, che ha istituito il Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 18/4/2016, n.95439, G.U. 16/6/2016, n.139

Nuovi livelli reddituali Anf: la circolare Inail

L'Inail, con circolare n.22 del 16 giugno, ha reso noti i livelli reddituali 2016 per l'attribuzione o la rivalutazione dell'assegno per il nucleo familiare, precisando che tali livelli sono immutati rispetto all'anno 2015 e, di conseguenza, restano invariati anche i corrispondenti importi mensili della prestazione, da applicare dal 1° luglio 2016 al 30 giugno 2017, alle diverse tipologie di nuclei familiari. L'Istituto ha indicato anche le modalità di presentazione delle istanze, da effettuarsi entro il termine del 4 luglio 2016 con riferimento ai redditi percepiti nell'anno 2015 (CU 2016).

Inail, circolare 17/6/2016, n.22

Pubblicata l'attesa circolare sulla detassazione

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n.28/E del 15 giugno, d'intesa con il Ministero del Lavoro, ha illustrato l'agevolazione per i premi di produttività, introdotta dalla legge di Stabilità 2016, per i titolari di reddito di lavoro dipendente entro la soglia di € 50.000,00. Il documento esamina anche le nuove disposizioni in materia di benefit, al fine di delineare il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione delle retribuzioni premiali, e chiarisce l'ambito entro il quale è consentita la sostituzione tra le due componenti.

Tra le principali indicazioni fornite si segnala quanto segue:

- l'attuale normativa non riserva più il beneficio fiscale alla c.d. retribuzione di produttività, ma ne limita gli effetti ai soli premi di risultato, escludendo dal regime agevolativo voci retributive quali, a titolo esemplificativo, le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari, corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro;
- è necessario che siano gli accordi contrattuali a riconoscere la possibilità di erogare i benefit, di cui ai co.2 e 3, art.51 Tuir, in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente;
- devono essere considerate nel computo del limite di reddito le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate a tassazione in Italia;

- in via generale, con particolare riferimento ai contratti collettivi territoriali, il termine di 30 giorni previsto dal decreto è da riferirsi al deposito dei soli contratti, mentre la dichiarazione di conformità potrà essere compilata e trasmessa dal datore del lavoro anche successivamente a tale termine, purché tale adempimento avvenga anteriormente al momento della attribuzione dei premi di risultato ovvero della erogazione delle somme a titolo di partecipazione agli utili di impresa.

Agenzia delle Entrate, circolare 15/6/2016, n.28/E

Detassazione: pubblicato il manuale per il deposito dei contratti

Il Ministero del Lavoro, in data 14 giugno, ha pubblicato sul sito cliclavoro.it il manuale utente con la procedura di registrazione al sito cliclavoro.gov.it, la creazione del profilo azienda e l'assegnazione deleghe, ai fini del deposito dei contratti aziendali o territoriali, necessario per accedere alla detassazione.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, cliclavoro

Detassazione: deposito contratti da parte di qualsiasi utenza aziendale

Il Ministero del Lavoro, con comunicazione sul sito cliclavoro.gov.it, ha reso noto che, in relazione al deposito dei contratti di secondo livello previsto dal decreto interministeriale 25 marzo 2016, che ha previsto agevolazioni fiscali per i premi di risultato, la partecipazione dei lavoratori agli utili o le misure di welfare aziendale erogati con tali finalità, a far data dall'8 giugno 2016 non è più necessario associare l'utenza dell'azienda a quella del legale rappresentante o amministratore delegato, ma è possibile utilizzare qualsiasi utenza di Cliclavoro associata all'azienda.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, cliclavoro, sito

Prorogati i versamenti di Unico e Irap 2016

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con comunicato 14 giugno 2016, n.107, ha reso noto di aver posticipato, con decreto in attesa di pubblicazione in G.U., dal 16 giugno al 6 luglio 2016 il termine per effettuare i versamenti derivanti dalla dichiarazione dei redditi, dalla dichiarazione Irap e dalla dichiarazione unificata annuale da parte dei contribuenti che esercitano attività economiche per le quali sono stati elaborati gli studi di settore. Dal 7 luglio al 22 agosto 2016 i versamenti possono essere eseguiti con una lieve maggiorazione, a titolo di interesse, pari allo 0,40%.

Ministero dell'Economia e delle Finanze, comunicato 14/6/2016, n.107

Contribuzione volontaria lavoratori agricoli 2016

L'Inps, con circolare n.101 del 14 giugno, ha illustrato le modalità di calcolo, per l'anno 2016, dei contributi volontari relativi alle varie categorie di lavoratori agricoli, diversificate in relazione alla tipologia e alla gestione di appartenenza dei proscrittori volontari.

Inps, circolare 14/6/2016, n.101

770 Semplificato: aggiornati software di controllo e di compilazione

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato, in data 14 giugno, l'aggiornamento del software di controllo (versione 1.1.0) e del software di compilazione (versione 1.1.0) del modello 770 Semplificato.

Agenzia delle Entrate, sito

Nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità: indicazioni operative

L'Inps, con circolare n.99 del 13 giugno, ha offerto precisazioni normative e indicazioni operative per il godimento dell'incentivo legato all'assunzione di lavoratori con disabilità, a seguito delle modifiche apportate dall'art.10, D.Lgs. n.151/15, all'art.13, L. n.68/99, variandone sia l'entità che le

modalità di richiesta. Dal 1° gennaio 2016 l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità è gestito dall'Inps: la richiesta di fruizione deve essere inviata all'Istituto mediante apposite procedure telematiche.

Al fine di realizzare una concreta promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, la nuova formulazione dell'art.13, L. n.68/99, prevede, a favore dei datori di lavoro, un incentivo di tipo economico, rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, che varia in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto.

La domanda di fruizione dell'incentivo deve essere trasmessa all'Inps mediante apposite procedure telematiche. L'Istituto, a seguito dell'inoltro delle domande di autorizzazione alla fruizione del beneficio, effettua i controlli circa i requisiti di spettanza dell'incentivo, verificando, in particolare, la natura privatistica del datore di lavoro che procede alla richiesta di riconoscimento dell'incentivo, l'esistenza del rapporto di lavoro con il lavoratore e la disponibilità di risorse. Superati i suddetti controlli, alle istanze inviate è attribuito un esito positivo, comportante l'autorizzazione alla fruizione del beneficio. A seguito dell'autorizzazione, l'incentivo può essere fruito dal datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili o, nel caso di datori di lavoro agricoli che operano con il sistema DMAG, trimestrali.

Per i datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens, il conguaglio afferente ai periodi correnti decorre dal periodo di competenza di giugno 2016. Il recupero del beneficio relativo ai mesi pregressi (gennaio 2016-maggio 2016) per assunzioni incentivate già effettuate potrà essere operato - mediante esposizione nelle denunce contributive - entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla data di pubblicazione della circolare in parola.

Per i datori di lavoro agricoli la compensazione afferente i periodi di competenza del primo trimestre 2016 sarà effettuata attraverso la presentazione di DMAG di tipo V (variazione).

Inps, circolare 13/6/2016, n.99

Vittime del terrorismo: novità in tema di benefici

L'Inps, con circolare n.98 del 9 giugno, ha offerto precisazioni in materia di benefici in favore delle vittime del terrorismo, innovando in parte quanto già determinato con la circolare n.144/15.

Per quanto riguarda il beneficio dell'aumento figurativo di dieci anni di anzianità contributiva, ex art.3, L. n.206/04, in favore di coniuge e figli dell'invalido a seguito di matrimonio contratto successivamente all'evento, l'Istituto precisa che, anche nel caso in cui al momento dell'evento terroristico la vittima fosse coniugata e successivamente sia intervenuta sentenza di divorzio, il beneficio in esame può essere riconosciuto anche all'eventuale nuovo coniuge e ai figli dell'invalido. Resta fermo che, qualora il beneficio in esame sia stato già riconosciuto ai genitori della vittima, la nuova disposizione non trova applicazione.

In relazione al diritto a pensione immediata ex art.4, co.2, L. n.206/04, per tutti coloro che hanno subito un'invalidità permanente pari o superiore all'80% della capacità lavorativa, causata da atti di terrorismo e stragi di tale matrice, viene precisato che la pensione dovrà essere calcolata utilizzando l'ultima retribuzione integralmente percepita dal lavoratore al momento dell'evento terroristico e incrementata ai sensi dell'art.2, L. n.206/04. Ciò posto, considerato che l'art.4 citato, come modificato dall'art.1, co.165, L. n.190/14, prevede il diritto all'accesso al beneficio, oltre che nei confronti di coloro che erano iscritti a una forma assicurativa obbligatoria al momento dell'evento terroristico, anche in favore dei soggetti che si siano assicurati successivamente, si dovrà, in tale fattispecie, prendere a riferimento la retribuzione percepita nel periodo immediatamente precedente il momento della presentazione della domanda di accesso al beneficio.

Inps, circolare 9/6/2016, n.98

ZFU Lombardia: istituito il codice tributo

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.45/E de 9 giugno, ha istituito il codice tributo "Z147", denominato "ZFU LOMBARDIA - Agevolazioni microimprese per riduzione versamenti - articolo 1, della legge n. 208/2015", per l'utilizzo, tramite modello F24, delle agevolazioni a favore delle microimprese localizzate nella zona franca dei Comuni della Lombardia colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012.

Agenzia delle Entrate, risoluzione 9/6/2016, n.45/E

Mancata rotazione Cigs: decreto in Gazzetta

È stato pubblicato sulla G.U. n.138 del 15 giugno il decreto del Ministero del Lavoro n.94956 del 10 marzo 2016, che ha definito l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione, per il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori indicate nel verbale di esame congiunto stipulato per la richiesta di intervento dell'integrazione salariale straordinaria o, in mancanza di accordo, nella domanda di concessione del trattamento di Cigs.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 10/3/2016, n.94956; G.U. 15/6/2016, n.138

Fondo di solidarietà ormeggiatori e barcaioli: decreto in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n.138 del 15 giugno il decreto del Ministero del Lavoro n.95440 del 18 aprile 2016, di istituzione del Fondo di solidarietà bilaterale ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 18/4/2016, n.95440; G.U. 15/6/2016, n.138

Criteri per programmi di Cigo: decreto in Gazzetta Ufficiale

È stato pubblicato sulla G.U. n.137 del 14 giugno il decreto n.95442 del 15 aprile 2016 del Ministero del Lavoro, che definisce i criteri per l'approvazione dei programmi di Cigo, indica le modalità di esame delle domande e disciplina le singole fattispecie che integrano le causali di intervento della Cigo.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 15/4/2016, n.95442; G.U. 14/6/2016, n.137

Welfare aziendale: la Fondazione Studi analizza le novità

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con circolare n.10 del 13 giugno, analizza le modifiche apportate dalla Legge di Stabilità 2015 in tema di welfare aziendale, indicando anche le condizioni previste. La piena detassazione del welfare aziendale erogato dai datori di lavoro ai lavoratori, anche se di origine contrattuale, consente di azzerare il cuneo fiscale, in quanto l'esclusione dalla base imponibile fiscale determina anche l'esonero ai fini contributivi.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, circolare 13/6/2016, n.10

Benefici previdenziali per lavoratori esposti all'amianto

È stato pubblicato sulla G.U. n.134 del 10 giugno il decreto del Ministero del Lavoro 29 aprile 2016, recante benefici previdenziali riconosciuti a ex lavoratori occupati nelle imprese che hanno svolto attività di scoibentazione e bonifica, affetti da patologia asbesto-correlata, derivante da esposizione all'amianto, ai sensi dell'art.1, co.276, L. n.208/15. Il decreto disciplina i criteri e le modalità di accompagnamento alla quiescenza, entro l'anno 2018, dei lavoratori di cui all'art.1, co.117, L. n.190/14, e successive modificazioni e integrazioni, che non maturino i requisiti pensionistici previsti dal predetto co.117 ai fini del conseguimento del diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico entro l'anno 2018.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 29/4/2016, G.U. 10/6/2016, n.134

Cig in deroga per i lavoratori del settore Appalti di pulizia nelle scuole

Il Ministero del Lavoro, con comunicato del 9 giugno sul proprio sito internet, ha reso noto di aver sottoscritto, di concerto con il Ministro dell'Economia, il decreto n.1600053 del 3 giugno 2016, che autorizza il trattamento di Cig in deroga a favore di 6.375 lavoratori del settore Appalti di pulizia nelle scuole, dislocati su tutto il territorio nazionale. Si tratta di lavoratori ex LSU e appartenenti ai c.d. appalti storici – sospesi dall'attività lavorativa per il periodo dal 1° luglio 2015 al 30 settembre 2015 – impegnati in interventi di ripristino della funzionalità degli immobili adibiti a edifici scolastici, all'interno programma c.d. Scuole Belle, facente capo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sito

Agevolazioni lavoratori impatriati: decreto in Gazzetta Ufficiale

È stato pubblicato sulla G.U. n.132 dell'8 giugno il decreto 26 maggio 2016 del Ministero dell'Economia, recante disposizioni di attuazione del regime speciale per lavoratori impatriati, di cui all'art.16, D.Lgs. n.147/15.

Le agevolazioni fiscali, consistenti nella concorrenza alla formazione del reddito complessivo del 70% del reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia da soggetti che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato italiano ai sensi dell'art.2 Tuir, si applicano, a decorrere dall'anno 2016, per il periodo d'imposta del predetto trasferimento e per i successivi quattro, al verificarsi delle seguenti condizioni:

- i lavoratori non sono stati residenti in Italia nei cinque periodi di imposta precedenti il predetto trasferimento e si impegnano a permanere in Italia per almeno due anni;
- l'attività lavorativa è svolta presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in forza di un rapporto di lavoro instaurato con questa o con società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa;
- l'attività lavorativa è prestata nel territorio italiano per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di ciascun periodo d'imposta;
- i lavoratori svolgono funzioni direttive e/o sono in possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione ex D.Lgs. n.108/12 e n.206/07;

Sono inoltre destinatari dell'agevolazione:

- i cittadini dell'Unione europea, in possesso di un titolo di laurea, che hanno svolto continuativamente un'attività di lavoro dipendente, autonomo o d'impresa fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più;
- i cittadini dell'Unione europea che hanno svolto continuativamente un'attività di studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione post lauream.

Il decreto precisa che la fruizione dei suddetti benefici è incompatibile con la contemporanea fruizione degli incentivi fiscali previsti dall'art.44, D.L. n.78/10, che prevede incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero.

Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 26/5/2016, G.U. 8/6/2016, n.132

Artigiani, commercianti e liberi professionisti: compilazione quadro RR e contribuzione

L'Inps, con circolare n.97 dell'8 giugno, ha indicato le modalità di compilazione del quadro "RR" del modello Unico 2016/PF e di riscossione dei contributi dovuti a saldo 2015 e in acconto 2016 per gli iscritti alle Gestioni speciali artigiani e commercianti e Gestione Separata.

In ordine alla misura e modalità di pagamento dei contributi previdenziali dovuti nel corrente anno dagli artigiani, esercenti attività commerciali e iscritti alla Gestione Separata, la circolare ricorda che i contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale devono essere versati, per il corrente anno, entro il 16 giugno 2016 o il 18 luglio 2016 (il 16 luglio cade di sabato), per i versa-

menti a saldo per anno di imposta 2015 e primo acconto 2016, ed entro il 30 novembre 2016 per il secondo acconto 2016.

I contribuenti che decidono di versare la contribuzione dovuta – saldo 2015 e primo acconto 2016 – nel periodo tra il 17 giugno e il 18 luglio 2016 devono sempre applicare sulle somme la maggiorazione dello 0,40% a titolo di interesse corrispettivo, per evitare la richiesta di sanzioni per ritardato versamento.

Per quanto riguarda la rateizzazione, per i commercianti e gli artigiani può avere ad oggetto esclusivamente i contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale imponibile, con esclusione quindi dei contributi dovuti sul minimale predetto, ancorché risultanti a debito del contribuente nel Quadro RR, in quanto non versati in tutto o in parte all'atto della compilazione del modello UNICO 2016; per i liberi professionisti la rateazione può essere effettuata sia sul contributo dovuto a saldo per l'anno d'imposta 2015 che sull'importo del primo acconto relativo ai contributi per l'anno 2016. La compensazione tramite modello F24 potrà avvenire solo con somme versate in eccesso riferite alla contribuzione richiesta con l'emissione dei modelli di pagamento avvenuta nel 2015.

Inps, circolare 8/6/2016, n.97

Piccola mobilità: le istruzioni per gestire i profili contributivi

L'Inps, con messaggio n.2554 dell'8 giugno, ha indicato come gestire i profili contributivi connessi alla mancata proroga per l'anno 2013 delle disposizioni relative alla c.d. piccola mobilità (art.4, co.1, D.L. n.148/93).

Il messaggio, a scioglimento della riserva contenuta nel messaggio n.8889/14 e in attuazione della previsione contenuta nella Legge di Stabilità 2015, fornisce le istruzioni per la gestione di tale agevolazione.

La norma trova applicazione per le assunzioni, proroghe e le trasformazioni a tempo indeterminato di precedenti rapporti agevolati, purché intervenute entro il 31 dicembre 2012.

È stato precisato che i datori di lavoro già ammessi al beneficio in riferimento ad assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012 e nei confronti dei quali risultano emesse note di rettifica al titolo di cui trattasi, non devono porre in essere alcun adempimento; infatti le procedure, automaticamente, effettueranno il ricalcolo delle note di rettifica riconoscendo l'agevolazione spettante. I datori di lavoro già ammessi che, pur avendo esposto il tipo contribuzione agevolato, non hanno applicato la contribuzione ridotta, dovranno procedere all'invio di un flusso regolarizzativo per il recupero dell'agevolazione spettante. Nel caso in cui fosse presente nota di rettifica ad altro titolo, la procedura riconoscerà automaticamente il beneficio spettante. Anche i datori di lavoro già ammessi al beneficio, che, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'Istituto con circolare n.13/13 e messaggio n.4679/13, non hanno esposto il codice tipo contribuzione agevolato, dovranno effettuare la variazione delle denunce UniEmens relative al periodo di spettanza del beneficio al fine di generare modelli di regolarizzazione a credito azienda (UniEmens-vig) o azzerare eventuali note di rettifica emesse per errata contribuzione; tali variazioni dovranno essere trasmesse entro l'ultimo giorno del terzo mese successivo a quello di pubblicazione del messaggio in parola. Infine, i datori di lavoro che, pur avendo assunto, prorogato o trasformato entro il 31 dicembre 2012 lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, non hanno inoltrato l'istanza di accesso al beneficio, dovranno trasmettere la richiesta - completa della documentazione necessaria - alla sede Inps competente per territorio, avvalendosi della funzionalità "Invio istanze on line" all'interno del Cassetto previdenziale aziende entro il 31 luglio 2016.

L'Istituto offre precisazioni anche in merito alle note di rettifica.

Inps, messaggio 8/6/2016, n.2554

Coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli: contributi obbligatori

L'Inps, con circolare n.93 del 7 giugno, comunica il calcolo della contribuzione Ivs dovuta da coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli professionali:

- 23,2% (ridotta a 22,6% per i soggetti di età inferiore a 21 anni) per la generalità delle imprese;
- 22,3% (ridotta a 21,0% per i soggetti di età inferiore ai 21 anni) per le imprese ubicate in territori montani o in zone svantaggiate.

L'importo del contributo addizionale è rimasto invariato rispetto al 2015 ed è pertanto pari a € 0,66 a giornata anche per l'anno 2016.

Inps, circolare 7/6/2016, n.93

ZFU Lombardia: fruizione delle agevolazioni

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.87040 del 6 giugno, ha indicato modalità e termini di fruizione delle agevolazioni a favore delle microimprese localizzate nella zona franca istituita ai sensi dell'art.1, co.445, L. n.208/15, nei Comuni della Regione Lombardia colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012. Sul sito del Ministero dello Sviluppo Economico è stato inoltre pubblicato l'elenco delle imprese ammesse alle suddette agevolazioni, come reso noto dal comunicato pubblicato in G.U. n.130 del 6 giugno.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 6/6/2016, n.87040; Ministero dello Sviluppo Economico, comunicato, G.U. 6/6/2016, n.130

Il CNO interviene su alcune novità Inps

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, con comunicato n.5795/U del 1° giugno, ha offerto precisazioni su alcune novità Inps, in seguito alla riunione della Commissione consiliare CNO con i vertici Inps del 26 maggio. In particolare i temi affrontati sono:

- Cigo in edilizia;
- conguaglio Cig autorizzate dal 24 settembre 2015;
- porta di dominio e aggiornamento dati albo consulenti del lavoro: profilazione ai fini della delega per gli adempimenti delle società tra professionisti;
- notifica per conoscenza al consulente del lavoro degli avvisi inviati alle aziende;
- bonus Garanzia giovani;
- assunzione disabili;
- part-time agevolato (in allegato le slide);
- indennità malattia spettacolo.

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, comunicato 1/6/2016, n.5795/U

Isee: aggiornata la dichiarazione sostitutiva unica

È stato pubblicato nell'area pubblicità legale del sito del Ministero del Lavoro il decreto n.146 del 1° giugno dei Ministeri del Lavoro e dell'Economia, che, in seguito all'entrata in vigore della L. n.89/16, che all'art.2-sexies ha apportato modificazioni nel calcolo dell'Isee del nucleo familiare che ha tra i suoi componenti persone con disabilità o non autosufficienti, nelle more dell'adozione delle modifiche al regolamento di cui al D.P.C.M. n.159/13, ha approvato il modello tipo della dichiarazione sostitutiva unica (DSU), nonché delle relative istruzioni per la compilazione. Viene chiarito che resta fermo il modello di attestazione approvato con decreto direttoriale 7 novembre 2014.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'economia e delle Finanze, decreto 1/6/2016, n.146

Fsba: le prestazioni saranno erogate dopo l'entrata in vigore del D.I.

Il Ministero del Lavoro, con nota n.10984 del 18 maggio, ha precisato che il Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per i lavoratori in somministrazione, regolamentato dal decreto interministeriale n.95074 del 25 marzo 2016, erogherà le prestazioni dopo che il suddetto D.I., in corso di registrazione alla Corte dei Conti, sarà entrato in vigore.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 18/5/2016, n.95074

Pubblicata l'attesa circolare sulla detassazione

Agenzia delle Entrate, circolare 15/6/2016, n.28/E

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n.28/E del 15 giugno, d'intesa con il Ministero del Lavoro, ha illustrato l'agevolazione per i premi di produttività, introdotta dalla legge di Stabilità 2016, per i titolari di reddito di lavoro dipendente entro la soglia di € 50.000,00. Il documento esamina anche le nuove disposizioni in materia di benefit, al fine di delineare il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione.

Il testo della circolare n.28/E

Agenzia delle Entrate, circolare 15 giugno 2016, n.28/E

Premessa

L'articolo 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016) ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, che si sostanzia nell'attribuzione di opere, servizi nonché in alcuni casi somme sostitutive (di seguito anche benefit), connotati da particolari rilevanza sociale.

Si tratta di disposizioni che interessano diverse componenti del reddito di lavoro dipendente collegate tra di loro in un disegno unitario, finalizzato a ridurre l'onere fiscale gravante sul lavoro subordinato, sia a favore dei dipendenti - assoggettati ad una minor tassazione per alcune voci retributive - sia a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri contributivi dovuto all'ampliamento delle componenti escluse dal reddito di lavoro dipendente ed alla possibilità di dedurre - nella determinazione di tale reddito - spese sostenute per il welfare aziendale in precedenza soggette invece a una limitata deducibilità..

Le nuove misure attribuiscono, inoltre, rilevanza alla contrattazione aziendale o territoriale di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le cui previsioni assumono un ruolo centrale nella applicazione dei benefici.

In particolare i commi da 182 a 189 della legge di Stabilità hanno reintrodotta, a decorrere dal 2016, un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento per i premi di produttività del settore privato, delineata sulla falsariga delle misure temporanee previste in anni precedenti ma con importanti elementi di novità, tra cui l'estensione del beneficio alla partecipazione agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori e la possibilità, a richiesta dei lavoratori, di ricevere i premi sotto forma di benefit detassati.

Il comma 190, a complemento di tali previsioni, interviene in materia di benefit che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente ed, in particolare, amplia le ipotesi che possono essere previste in sede di contrattazione anziché decise unilateralmente dal datore di lavoro, favorendo la loro erogazione in sostituzione delle retribuzioni premiali, ed inoltre, consentendo di corrispondere i benefit mediante titoli di legittimazione, ne rende più agevole la fruizione.

Le modalità applicative delle disposizioni sono disciplinate dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016 e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) in data 16 maggio 2016 (di seguito Decreto), di cui è stato dato avviso nella Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016.

La presente circolare redatta, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra l'agevolazione introdotta per i premi di produttività, facendo riferimento anche ai precedenti di prassi

che risultino ancora attuali, date le analogie tra la agevolazione in commento e quelle preesistenti, prorogate fino al 2014.

Sono inoltre esaminate le nuove disposizioni in materia di benefit, anche al fine di delineare il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione delle retribuzioni premiali ed è chiarito l'ambito entro il quale è consentita la sostituzione tra le due componenti.

In seguito, per TUIR si intende il Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. I documenti di prassi richiamati sono pubblicati nella banca dati documentazione tributaria, sul sito www.agenziaentrate.it.

1. Tassazione agevolata dei premi di risultato e delle somme derivanti dalla partecipazione agli utili

Il comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità prevede l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale nella misura del 10 per cento, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di importo di 2.000 euro lordi, elevato a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

1.1. Ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione

1.1.1. Il settore privato

L'ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione risulta definito dalle specifiche caratteristiche che devono connotare il datore di lavoro e i dipendenti, sostanzialmente analoghe a quelle previste nel quadro delle precedenti edizioni dell'agevolazione.

Per quanto riguarda il datore di lavoro, ai sensi del comma 186 della legge di Stabilità 2016, l'agevolazione risulta riservata, come per il passato, al settore privato.

Si richiama in proposito, pertanto, la circolare n. 59 del 2008 (par. 15) con la quale è stato chiarito che sono escluse dalla applicazione della norma agevolativa le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ossia "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300."

Atteso il tenore letterale della norma, sono per contro assoggettabili ad imposta sostitutiva i premi e gli utili erogati ai dipendenti di enti pubblici economici, in quanto tali enti non rientrando tra le amministrazioni pubbliche di cui al richiamato articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, possono essere compresi nel settore privato.

Nell'ambito del settore privato, individuato, per esclusione, nei datori di lavoro che non rientrano tra le amministrazioni di cui al Decreto legislativo n. 165 del 2001, il beneficio può essere attribuito anche in relazione ai premi erogati ai propri dipendenti da enti del settore privato che non svolgono attività commerciale. Al riguardo, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (con nota del 13 marzo 2015), fornendo un parere alla scrivente ha chiarito che, secondo quanto precisato dalla circolare n. 59 del 2008, l'espressione somme erogate a livello aziendale va inteso in senso atecnico, con la conseguenza che il beneficio può essere attribuito anche ai datori di lavoro non imprenditori e che il riferimento al settore privato sembrerebbe finalizzato solo ad escludere le pubbliche amministrazioni.

Tale orientamento interpretativo può ritenersi, in linea di principio, aderente anche al contenuto del comma 186 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, naturalmente nella misura in cui risultino

comunque rispettati gli altri presupposti richiesti dalla normativa agevolativa con riferimento, in particolare, alla correlazione tra i premi e i requisiti di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione come definiti dalla contrattazione collettiva secondo le indicazioni del Decreto.

Non osterebbe a tale interpretazione la previsione del comma 182 della legge di Stabilità, che estende l'applicazione del regime agevolato alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, in quanto il riferimento agli utili non appare finalizzato a circoscrivere l'applicazione del beneficio fiscale, bensì ad individuare una ulteriore modalità di erogazione delle retribuzioni premiali agevolabili.

Come chiarito con la predetta circolare n. 59/E del 2008, par. 1, nonché con la circolare n. 3/E del 2011, par.3.11, rientrano, infine, nell'ambito del settore privato le Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni, nonché gli esercenti arti e professioni sempreché le retribuzioni che erogano ai propri dipendenti rispondano alle caratteristiche previste dalla norma agevolativa.

1.1.2. I dipendenti interessati

Ai sensi del comma 186 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, l'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a euro 50.000. La misura indicata richiede quindi, analogamente alle precedenti agevolazioni due requisiti: uno di natura qualitativa, costituito dalla natura del reddito prodotto, l'altro di natura quantitativa, individuato nel limite reddituale.

Per il primo aspetto, il tenore letterale della norma esclude che l'agevolazione sia applicabile ad altre categorie di soggetti, quali, ad esempio, i soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis, del TUIR.

Per quanto concerne il limite reddituale, si evidenzia che le nuove norme, avendo stabilito un tetto più elevato rispetto a quello previsto dalle precedenti edizioni, fissato in euro 40.000, ampliano la platea dei lavoratori che possono accedere al beneficio.

Il limite reddituale di euro 50.000 deve essere calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, e deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni di cui all'articolo 49, comma 2, del TUIR, equiparate ai redditi di lavoro dipendente dal medesimo articolo 49 del TUIR (cfr. circolare n. 49/E del 2008, par. 1.1.; circolare n. 11/E del 2013, par. 1).

Analogamente a quanto chiarito in relazione alle previgenti agevolazioni, ai fini della verifica del limite, occorre considerare il reddito soggetto a tassazione ordinaria. Dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata (cfr. circolare n. 49 del 2008 par. 1.1.; circolare n. 11/E del 2013, par. 1).

In base a quanto espressamente previsto dall'articolo 1, comma 3, del Decreto, e come previsto per il passato, tuttavia, il reddito è determinato "al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui al...comma 182". Si evidenzia in proposito che gli emolumenti premiali non entreranno invece nel computo della soglia reddituale di euro 50.000, cui è subordinato l'accesso al regime agevolato, nel caso in cui siano stati sostituiti - su scelta rimessa al dipendente in base a quanto previsto dalla legge di Stabilità - con le prestazioni di welfare aziendale escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Devono inoltre essere considerate nel computo del limite le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate a tassazione in Italia (cfr. circolare n. 59/E del 2008 par. 8). Ad esempio un soggetto che nel 2016 assume la residenza in Italia e riceve retribuzioni premiali, se nel 2015, anno in cui era residente all'estero, ha lì svolto attività di lavoro dipendente, deve verificare se il reddito di lavoro dipendente tassato all'estero sia stato di ammontare superiore a 50.000 euro.

I redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero da soggetti residenti, assoggettati a tassazione in Italia ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, del TUIR, devono essere computati nel limite redditua-

le di euro 50.000 sulla base dell'ammontare convenzionale ivi previsto. Resta fermo, naturalmente che l'applicazione dell'imposta sostitutiva riguarda solo i casi in cui la retribuzione premiale non è assorbita dalla determinazione forfetaria della base imponibile convenzionalmente determinata.

Rientra nel computo della soglia reddituale di 50.000 euro anche la quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga, ai sensi dell'articolo 1, comma 26, della legge n. 190 del 2014 (c.d. Q.u.I.R., quota integrativa della retribuzione, secondo la definizione contenuta nell'articolo 1, comma 1, lettera i) del d.P.C.M. 20.02.2015 n. 29). Tale parte integrativa della retribuzione difatti, per espressa previsione di legge, è assoggettata a tassazione ordinaria e concorre, pertanto, alla formazione del reddito complessivo da assoggettare ad imposizione (comma 756-bis dell'articolo 1 della legge n. 296 del 2006, introdotto dall'articolo 1, comma 26, della legge n. 190 del 2014).

Il regime agevolato è applicabile anche se nell'anno precedente non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente (cfr. circolare 59/E del 2008, par. 8; circolare 11/ E del 2013, par. 1) ed anche se il limite di 50.000 euro sia stato superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi ad essi assimilati.

Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, risulta parimenti irrilevante il superamento della soglia di reddito di lavoro dipendente di euro 50.000 nell'anno in cui sono erogati i premi agevolati o gli utili, fermo restando che determinerà l'esclusione del beneficio per i premi eventualmente erogati nell'anno successivo.

1.2. Ambito oggettivo: le retribuzioni agevolabili

L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale del 10 per cento si applica, in base a quanto previsto dal comma 182 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015, ai "premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188", nonché alle "somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa".

L'articolo 2 del Decreto definisce al comma 1 i premi di risultato e, successivamente, al comma 2, individua – con una elencazione esemplificativa – alcuni dei criteri di misurazione degli indici incrementali che possono essere previsti dalla contrattazione aziendale o territoriale ai quali i predetti premi devono essere commisurati.

In particolare, il Decreto prevede che per premi di risultato si intendono "le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" (articolo 2, comma 1 del Decreto).

Riguardo ai criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, il comma 2 ne rinvia la definizione alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale, la quale deve "prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati".

L'attuale normativa non riserva più il beneficio fiscale alla cosiddetta "retribuzione di produttività", come definita nel d.P.C.M. del 22 gennaio 2013, ma ne limita gli effetti ai soli premi di risultato, escludendo dal regime agevolativo voci retributive quali, a titolo esemplificativo, le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari, corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro. In tale ottica deve essere considerato anche il riferimento alla variabilità delle somme – caratteristica tipica dei premi di risultato – che non deve essere intesa necessariamente come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo aziendale o territoriale. A tal riguardo è necessario tenere ben presente la distinzione tra strutturazione dei premi e condi-

zione di incrementalità degli obiettivi che dà diritto al beneficio fiscale.

La strutturazione dei premi è, infatti, l'insieme delle condizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto alla corresponsione di una data somma. La combinazione delle varie condizioni può avvenire in vari modi ed è regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva. Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, tuttavia, è necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva, che dovranno essere riportati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto, al momento della presentazione della dichiarazione di conformità.

In tale contesto il comma 183 della legge di Stabilità prevede espressamente che ai fini della determinazione dei premi di risultato sia "computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità", escludendo quindi che eventuali indicatori stabiliti dalla contrattazione di secondo livello, riferiti ai giorni di presenza, possano penalizzare le assenze di maternità.

Si ritiene che, come per il passato (cfr. circolare 3/E del 2011, paragrafo 3.1.), possono essere ammessi al beneficio di cui all'articolo 1, comma 182 della legge n.208 del 2015 anche i ristorni ai soci lavoratori di cooperative di cui all'articolo 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142 nella misura in cui siano conformi alle previsioni introdotte dalla legge di Stabilità per il 2016 e dal Decreto. La peculiarità dell'istituto del ristorno comporta che la cooperativa sia tenuta a depositare, in luogo del contratto, il verbale con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni, secondo le modalità di cui all'articolo 5 del Decreto. Anche la distribuzione dei ristorni deve risultare dal modello di dichiarazione allegato al Decreto, attraverso la compilazione della sezione relativa alla partecipazione agli utili dell'impresa che, in questo caso, potrà essere utilizzata anche per i ristorni ai soci lavoratori di cooperative.

Una novità introdotta dalla legge in esame è data dalla possibilità di assoggettare ad imposta sostitutiva anche le "somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa" (articolo 1, comma 182). Sotto questo profilo, l'articolo 3 del Decreto specifica che "per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile". Non si tratta quindi dell'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale bensì della modalità di erogazione della retribuzione, prevista dal libro V del codice civile nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa, secondo la quale il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili. Ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro (articolo 2554 c.c.) è determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio (artt. 2423, 2435, 2464, 2491, 2516 del c.c.), in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato (articolo 2433 e seguenti c.c.).

Si evidenzia che in base alla formulazione della norma e dello stesso Decreto, la partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Tali elementi devono, invece, ricorrere in caso di corresponsione dei premi di risultato, agevolabili anche per le imprese in perdita.

Anche l'erogazione di somme sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa deve risultare dalla compilazione dell'apposita Sezione contenuta nel modello di dichiarazione allegato al Decreto.

1.3 Il presupposto della contrattazione collettiva

Il comma 187 della legge di Stabilità prevede che, ai fini della applicazione delle disposizioni in materia di lavoro dipendente, introdotte dalla stessa legge di Stabilità (commi da 182 a 191), le somme e i valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva, e quindi sia i premi di risultato rispondenti ai criteri definiti dal Decreto che gli utili da distribuire, devono essere "erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno

2015, n. 81" (comma 187).

In base al richiamato articolo 51 del d.lgs n. 81 del 2015, concernente la "disciplina organica dei contratti di lavoro" gli agenti negoziali legittimati alla sottoscrizione degli accordi sono individuati "Salvo diversa previsione... nelle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria".

L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, come chiarito già in passato con circolare n. 3/E del 2011 (par. 1.)

Ai sensi del comma 187 e degli artt. 2 e 4 del Decreto, risulta demandata al contratto la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali nonché degli strumenti e delle modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro ai fini dell'incremento da 2.000 a 2.500 euro dell'importo massimo agevolabile.

È inoltre necessario che siano gli accordi contrattuali a riconoscere la possibilità, prevista dal comma 184, di erogare i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente, sottraendo in tal modo alla contrattazione individuale una scelta che per il dipendente determinerebbe ripercussioni anche sul piano previdenziale.

Un'ulteriore condizione che occorre evidenziare riguarda l'articolo 5 del Decreto 25 marzo 2016, laddove si stabilisce che per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva introdotta dall'articolo 1, commi 182 e 189, della legge n. 208 del 2015 è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali, che prevedono la erogazione di premi di risultato e di somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa siano depositati (in attesa dell'effettivo avvio dell'Ispettorato nazionale del lavoro) presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto. Il deposito del contratto e la relativa dichiarazione andranno effettuati utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella sezione "Servizi" del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it.

In caso di contratti territoriali o aziendali che al 16 maggio, data di pubblicazione del Decreto sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, risultino già depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente ai sensi dell'articolo 14 del Decreto legislativo n. 151 del 2015 (ad esempio un contratto territoriale già depositato a cura di una delle Parti sociali firmatarie), il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito). In caso di contratti collettivi territoriali il datore di lavoro, all'atto della compilazione del modulo, dovrà evidenziare nella Sezione 2 la tipologia di contratto "Territoriale".

In via generale, con particolare riferimento ai contratti collettivi territoriali, il termine di 30 giorni previsto dal Decreto è da riferirsi al deposito dei soli contratti, mentre la dichiarazione di conformità potrà essere compilata e trasmessa dal datore del lavoro anche successivamente a tale termine, purché tale adempimento avvenga anteriormente al momento della attribuzione dei premi di risultato ovvero della erogazione delle somme a titolo di partecipazione agli utili di impresa.

1.4. Ammontare dei premi agevolabili

L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale, pari al 10 per cento dei premi e somme erogati dal sostituto d'imposta, opera entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro annui lordi, sia per i premi di risultato che per gli utili distribuiti dalle aziende ai dipendenti. Nella ipotesi di erogazione sia di premi che di utili il limite va applicato alla somma delle due componenti e non è superabile neanche in presenza di più rapporti di lavoro (cfr. circolare 49/E del 2008, par. 1.4).

In entrambi i casi, come già precisato, il limite di 2.000 euro è elevabile, in base a quanto previsto

dal comma 189 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, a 2.500 euro per le aziende che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, secondo le modalità specificate dal Decreto. A questo proposito, è opportuno chiarire come le disposizioni recentemente introdotte siano finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro. Per tale motivo, come specificato nel Decreto, non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori i gruppi di lavoro e i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro. In presenza di tali forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori l'agevolazione può essere riconosciuta nel maggior limite di premio o di utile di 2.500 euro a tutti i lavoratori dell'azienda.

In base al comma 191 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, le erogazioni premiali non usufruiscono, invece, dello sgravio contributivo introdotto dall'articolo 1, comma 67, della legge 24 dicembre 2007, n. 247; le risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi vengono difatti destinate alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

L'assoggettamento a contribuzione previdenziale dei premi di produttività non altera il limite di importo entro cui questi sono fiscalmente agevolabili, pari, come detto, a 2.000 o a 2.500 euro. Ai fini del calcolo dell'imposta sostitutiva, tale limite deve essere assunto al netto dei contributi previdenziali, sia per la quota a carico del datore di lavoro che per la quota a carico del lavoratore, in quanto gli oneri contributivi sono esclusi dalla concorrenza al reddito di lavoro dipendente, considerata l'armonizzazione tra base retributiva imponibile ai fini fiscali e contributivi (articolo 6 del d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314; cfr. circolare INPS n. 263 del 24 dicembre 1997). Il limite di 2.000/2.500 euro deve intendersi, pertanto, al lordo della ritenuta fiscale del 10 per cento e al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie (cfr. circolare 59/E del 2008, par. 14); eventuali importi eccedenti sono assoggettati alla tassazione ordinaria.

1. 5. Applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento

Il comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità prevede, quale misura di favore per le retribuzioni premiali, l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali nella misura del 10 per cento, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano all'imposta sostitutiva, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette. La agevolazione, sia per la natura sostitutiva dell'imposta da applicare sia per il livello della aliquota, risulta analoga a quella prevista dalle precedenti disposizioni di favore in materia. Se ne differenzia, tuttavia, in quanto nonostante non sia stata inserita nel TUIR, è divenuta oggi una misura strutturale del sistema, avendo perso il carattere di provvisorietà che l'aveva in passato connotata. Le somme tassate con l'imposta sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni ad esso commisurate quali, ad esempio, le detrazioni per carichi di famiglia o le detrazioni per reddito di lavoro dipendente; queste ultime, essendo previste in misura decrescente rispetto al reddito complessivo, spetteranno per un maggiore ammontare.

L'esclusione dal reddito complessivo di tali somme incide favorevolmente anche sulla spettanza del bonus IRPEF previsto dall'articolo 13, comma 1-bis, del TUIR, posto che le somme assoggettate ad imposta sostitutiva non devono essere computate nel reddito complessivo al fine di calcolare l'importo del credito spettante in relazione alla soglia dei 26.000 euro di cui al comma 1-bis dell'articolo 13 del TUIR.

Le medesime somme rilevano invece a favore del contribuente nei casi in cui il diritto a percepire il

bonus venisse meno non per assenza del requisito reddituale, ma per assenza di imposta da versare (cfr. circolare 9/E del 14 maggio 2014, par. 3.1).

La tassazione dei premi mediante imposta sostitutiva può risultare in alcuni casi sfavorevole al dipendente in quanto esclude la possibilità di far valere oneri deducibili o detraibili - che consentono di ridurre, rispettivamente, la base imponibile da assoggettare all'IRPEF o l'ammontare dell'IRPEF dovuta - i quali, in assenza di una diversa specifica previsione, possono essere computati solo in sede di tassazione ordinaria del reddito complessivo. Da qui la possibilità riconosciuta al dipendente di optare per la tassazione ordinaria se ritenuta più favorevole (cfr. circolare n. 49/E del 2008, par. 1.5; circolare n. 11/E del 2013, par. 4).

I redditi assoggettati ad imposta sostitutiva rilevano ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) in quanto non è presente nella legge di Stabilità la previsione, contenuta nel disegno di legge "recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge di Stabilità 2016)" che ne escludeva espressamente la rilevanza a tale fine. Restano applicabili pertanto le regole generali in base alle quali il reddito rilevante ai fini ISEE è ottenuto sommando anche i redditi assoggettati ad imposta sostitutiva (d.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159, Regolamento concernente le revisione delle modalità di determinazione e i campi di applicazione dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)). I predetti redditi si computano inoltre ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

2. Beni e servizi (benefit) non soggetti a tassazione

La legge di Stabilità è intervenuta anche nel ridefinire le erogazioni del datore di lavoro che configurano il cosiddetto "welfare aziendale". Si tratta di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente.

In particolare, il comma 190 dell'articolo 1 della legge di Stabilità ha apportato modifiche alla disciplina del reddito di lavoro dipendente, rilevanti anche per i piani di welfare aziendale o di flexible benefit, ovvero i piani che mettono a disposizione del dipendente un paniere di "utilità" tra i quali questi può scegliere quelle più rispondenti alle proprie esigenze. La disposizione ha ampliato le ipotesi di somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, attraverso un intervento sistematico nell'articolo 51 del TUIR. In particolare, ha modificato le lettere f) ed f-bis) del comma 2, ha introdotto la lettera f-ter) nel medesimo comma nonché il comma 3-bis, in base al quale i benefit indicati nei commi 2 e 3 possono essere erogati mediante la attribuzione di titoli di legittimazione.

Le citate lettere f) ed f-bis), che individuano le erogazioni connotate dalle particolari finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono state oggetto nel tempo di ripetuti interventi normativi che ne hanno in vario modo definito le modalità di erogazione, al fine di distinguere quelle che potevano essere corrisposte anche in somme di denaro, rispetto alle altre attribuibili solo in prestazioni, opere o servizi, nonché quelle che non potevano essere oggetto di contrattazione ma dovevano essere erogate in via volontaria dal datore di lavoro. Tali aspetti sono stati ora nuovamente ridefiniti dalle modifiche in esame che, tuttavia, hanno mantenuto inalterata la caratteristica essenziale, che connota le citate lettere f), f-bis) nonché la nuova lettera f-ter) dell'articolo 51 del TUIR, in base alla quale la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è subordinata alla condizione che i benefit siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti. La precedente prassi ha chiarito che nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano. Di conseguenza, le medesime erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono anche in base alle nuove previsioni normative alla formazione del reddito di lavoro dipendente (cfr. circolare 326 del 1997, par. 2.2.6). articolo

2.1 Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f)

In base alla nuova formulazione della lettera f) dell'articolo 51 del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;".

La modifica innova rispetto alla precedente formulazione in quanto esclude dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali e non solo quando siano volontariamente erogati dal datore di lavoro, uniformandone per tale aspetto la disciplina a quella prevista dalle successive lettere f-bis) ed f-ter).

La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

Resta invariato l'ambito oggettivo di applicazione della norma che comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, che, come affermato dalla precedente prassi (cfr. circolare 326 del 1997; circolare 238 del 2000), possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore. Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza.

Le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, da parte di strutture esterne all'azienda ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Analogamente a quanto previsto dalla precedente formulazione, la disposizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.

2.2 Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis).

La lettera f-bis), nella nuova formulazione, dispone che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente "le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;".

Le modifiche apportate sono principalmente volte ad ampliare e meglio definire i servizi di educazione ed istruzione fruibili dai familiari del dipendente, anche fiscalmente non a carico, limitati nella precedente formulazione alle "...somme,.. servizi,.. prestazioni per la frequenza di asili nido e di colonie climatichenonché ... borse di studio".

Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre, sostituisce la locuzione "colonie climatiche", ormai desueta, con "centri estivi e invernali" e "ludoteche".

La menzione delle borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti, presente anche nella precedente disposizione, completa la gamma dei benefit con finalità didattiche e di istruzione, per la cui

definizione possono tornare utili i chiarimenti forniti con la circolare n. 238 del 2000, con la quale è stato precisato che rientrano nella lettera f-bis) le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'articolo 12. In tale nozione possono essere ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico. Data l'ampia formulazione della lettera f-bis), sono riconducibili alla norma il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta -anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting.

Per quanto concerne le modalità di erogazioni delle prestazioni, l'attuale formulazione della lettera f-bis) conferma la possibilità che il datore di lavoro eroghi i servizi di educazione ed istruzione direttamente o tramite terzi, nonché attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

2.3 Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - articolo 51, co. 2, lettera f-ter)

Il comma 190 dell'articolo 1 della legge di Stabilità ha introdotto la lettera. f-ter) al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR. In ragione di tale disposizione, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;".

La norma, nell'intento di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese.

Malgrado la dizione della norma non faccia riferimento ai servizi, tale omissione non appare significativa posto che questi possono comunque rientrare nella previsione della lettera f). Con circolare n. 2/E del 2005 è stato precisato che i soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica. L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricolleggi all'esistenza di patologie.

Per quanto concerne la individuazione dei familiari anziani, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'articolo 13, comma 4, del TUIR.

2.4 Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione

L'articolo 1, comma 190, lettera b), ha inserito, dopo il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, il comma 3-bis secondo cui "ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale."

Il comma 3-bis, nel disciplinare in via generale tale modalità di erogazione dei benefit, sancisce che i titoli che li rappresentano, anche se connotati da un valore nominale, non configurano denaro. Sono superate, pertanto, le incertezze interpretative sulla natura del titolo emerse in passato, risolte dalla prassi amministrativa attraverso un esame caso per caso.

La specifica disciplina delle caratteristiche e delle modalità di fruizione dei titoli in esame è dettata dall'articolo 6 del Decreto il quale li definisce "voucher" e stabilisce, al comma 1, che "...Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare". Sono previste poi dai successivi commi 2 e 3 alcune deroghe alle regole generali.

Il comma 1 dell'articolo 6 del Decreto connota il documento di legittimazione come un titolo rappresentativo di una specifica utilità; la previsione secondo cui il documento deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale prefigura una esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta che, ai sensi della prima parte del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, deve essere determinato in base al valore normale, come definito dall'articolo 9 del TUIR. Si ricorda che con risoluzione n. 26/E del 2010 è stato chiarito che il valore normale può essere costituito anche dal prezzo scontato, praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore.

Pertanto, i voucher di cui al citato comma 1:

1. non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili;
2. non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR.

I "voucher" hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono pertanto la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

L'oggetto della prestazione alla quale il titolo può dare diritto, secondo quanto previsto dallo stesso comma 190, deve consistere in un bene o un servizio e, pertanto, il voucher non può essere rappresentativo di somme di denaro.

L'uso del voucher agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi rappresentati, alle quali, come già detto, il datore di lavoro può fare ricorso a condizione che il dipendente non intervenga nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione, potendo altrimenti configurarsi un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro ove non previsto. Anche nel caso dei voucher il dipendente assume la veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto.

La prestazione rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto. Non rilevano ai fini in esame, eventuali corrispettivi pagati dal dipendente alla struttura che eroga il benefit, a seguito di un rapporto contrattuale stipulato autonomamente dal dipendente. Ad esempio se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante voucher consiste in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell'undicesimo ingresso contrattato direttamente dal dipendente non costituisce integrazione del voucher.

2.5. Le deroghe dell'articolo 6 del Decreto

2.5.1: I voucher emessi per più beni, prestazioni o servizi

In deroga al principio in base al quale i voucher "devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale" (articolo 6, comma 1, del Decreto), il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto, prevede che "i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro".

La deroga alle regole generali contenute nel comma 1 costituisce una eccezione al "divieto di cumulo", potendo un unico voucher rappresentare più beni e servizi, di importo complessivo non superiore a 258, 23 euro.

La pluralità di beni e servizi erogabili attraverso l'utilizzo di un unico voucher si riflette sulle modalità di individuazione dei beni e servizi rappresentati dal titolo di legittimazione.

Mentre il voucher monouso deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predefinito ab origine e definito nel valore, il voucher cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio – ad esempio - ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel "carrello della spesa", per un valore non eccedente 258,23 euro. Depone in tal senso la ratio della norma, che ha riguardo al valore complessivo dei beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, che non deve eccedere 258,23 euro.

È sufficiente, pertanto, che il valore dei beni e servizi erogati non ecceda il limite di 258,23 euro; diversamente l'intero importo concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Si ricorda che il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR -statuisce l'esclusione dalla concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a euro 258,23. Con circolare n. 59/E del 2008 sono state ricondotte nell'ambito di applicazione di tale ultima norma le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi (ad es. buoni carburante) di importo non superiore al citato limite. La determinazione del valore da attribuire ai beni e servizi offerti ai fini della verifica della soglia di esenzione avviene ai sensi dell'articolo 9 del TUIR. La soglia di esenzione di euro 258,23, riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente, ad eccezione delle esclusioni specificatamente previste. La soglia, inoltre, deve essere verificata, anche per i voucher, con riferimento all'insieme dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito a titolo di fringe benefit nello stesso periodo di imposta. Qualora il valore dei fringe benefit, complessivamente erogati nel periodo d'imposta – sia sotto forma di voucher che nelle modalità ordinarie – superi il citato limite di 258,23 euro, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

2.5.2 Buoni pasto

Il comma 3 dell'articolo 6 del Decreto fa salva la disciplina relativa ai servizi sostitutivi di mensa prevedendo che "l'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal Decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207".

L'espressa salvaguardia delle disposizioni di cui al d.P.R. n. 207 del 2010 sottrae i buoni pasto alla disciplina di cui all'articolo 6 del Decreto in considerazione delle loro specificità e funzione, che li differenziano dai voucher.

I voucher di cui all'articolo 6, comma 1, del Decreto costituiscono, pertanto, uno strumento distinto dalle prestazioni sostitutive del servizio di mensa (c.d. buoni pasto o ticket) di cui al comma 2, lettera c), dell'articolo 51 del TUIR, le quali non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "...fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica ...".

Il mantenimento delle disposizioni disciplinanti le caratteristiche e la regolamentazione dell'utilizzo dei buoni pasto consente di recuperare gli orientamenti interpretativi formati in relazione al trattamento fiscale dei suddetti strumenti, tra cui la risoluzione n. 26 del 2010, con la quale è stato precisato che "L'importo del loro valore nominale che eccede il limite di 5,29 euro non può essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell'articolo 51...".

La funzione dei buoni pasto resta quella di permettere all'utilizzatore di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del documento (articolo 285, comma 4, lettera a), del d.P.R. n. 207 del 2010). L'importo dei buoni pasto che eccede il citato limite di 5,29 euro, o 7 euro per i ticket elettronici, concorre pertanto alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Riguardo alle caratteristiche del c.d. "buono pasto", anche nel contesto delle norme disciplinanti la conversione dei premi di risultato il buono pasto potrà continuare ad essere utilizzato "durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro su-

bordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto..." (articolo 285, comma 4, lettera c), del d.P.R. n. 207 del 2010). Dai richiami operati si possono trarre le conclusioni che seguono.

Il buono pasto, al pari del voucher, non è "cedibile, commercializzabile, cumulabile o convertibile in denaro" ed è "utilizzabile esclusivamente per l'intero valore facciale" (lettera d) ed e) del d.P.R. n. 207 del 2010); per i buoni pasto, a differenza di quanto previsto per i voucher dall'articolo 6, comma 1, del Decreto, non è preclusa la possibilità di integrazione monetaria da parte del dipendente. L'emissione del buono pasto, a differenza di quella del voucher, è riservata esclusivamente dalle società aventi i requisiti di cui al comma 1 dell'articolo 285 del d.P.R. n. 207 del 2010.

Infine, laddove la sostituzione con voucher riguardi i beni e servizi di cui al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, l'erogazione - al pari del buono pasto - dovrà essere rivolta alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi, secondo le precisazioni fornite nei paragrafi precedenti (cfr. circolare n. 326/E del 1997; circolare n. 188/E del 1998).

3. Beni e servizi (benefit) erogati in sostituzione di premi

3.1 Ambito applicativo

L'articolo 1, comma 184, della legge di Stabilità dispone che "le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182".

La disposizione attribuisce al dipendente un'ulteriore facoltà di scelta in relazione ai premi di risultato, in quanto accanto alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva, in luogo di quella ordinaria, gli riconosce anche la possibilità di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura, prevedendo che, in ogni caso, i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR non scontino alcuna tassazione, nei limiti previsti dai citati commi.

Ai sensi del successivo comma 187, la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali; l'applicazione del regime di favore in esame, pertanto, è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR. In considerazione della circostanza che né la legge né il Decreto dettano ulteriori regole, si deve ritenere che l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso. L'ambito di applicazione del comma 184, a prescindere dagli aspetti civilistici relativi alla sostituibilità tra remunerazioni monetarie e remunerazioni in natura, sotto il profilo fiscale, deve essere valutato in base a criteri sistematici che pongono la disposizione in connessione con gli altri commi della stessa legge di Stabilità, concernenti il reddito di lavoro dipendente, e con i principi generali dettati dall'articolo 51 del TUIR.

In particolare, si evidenzia che il dato testuale del comma 184, nel confermare la detassazione dei benefit, fa riferimento all'ipotesi in cui i beni e i servizi indicati nell'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR siano fruiti "...in sostituzione...delle somme di cui al comma 182" ovvero dei premi di risultato e degli utili, altrimenti soggetti all'imposta sostitutiva.

La portata del comma 184, limitata ai soli premi di risultato e agli utili assoggettabili ad imposta sostitutiva richiamati al comma 182, risulta, inoltre, confermata dal fatto che non sono presenti né nella relazione tecnica alla legge di Stabilità né nel Decreto elementi che possano far emergere una diversa volontà del legislatore.

Pertanto, la disposizione secondo cui i beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo restano detassati anche se fruiti in sostituzione di somme resta limitata all'ipotesi in cui ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- le somme costituiscano premi o utili riconducibili al regime agevolato (articolo 1, comma 182, della legge di Stabilità per il 2016);
- la contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR.

Il benefit erogato in sostituzione del premio di risultato, nei termini consentiti dal comma 184, dovrà essere valorizzato ai sensi dell'articolo 9 del TUIR e potrà consistere anche in una somma di denaro, ove ciò sia previsto dai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51 del TUIR (es. rimborso spese scolastiche), o essere erogato mediante voucher. La parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

Il comma 184 disciplina le fattispecie in cui sia contemplata la possibilità di conversione di premi o utili, aventi i requisiti sopra descritti, in benefit di cui ai commi 2 e 3, ultimo periodo, dell'articolo 51 del TUIR.

La norma non trova applicazione di conseguenza nei seguenti casi:

1. Conversione tra remunerazione monetaria e benefit prevista al di fuori delle condizioni stabilite per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui al comma 182 della legge di Stabilità. Ad esempio nel caso in cui i beni e servizi siano erogati a dipendenti con un reddito superiore, nell'anno precedente a quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione dei premi di risultato o utili, o siano erogati a dipendenti con reddito inferiore, nell'anno precedente quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione di premi non correlati ad incrementi di produttività, qualità ed efficienza. In tali casi i beni e servizi concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, secondo le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 1, del TUIR.
2. I benefit sono erogati senza possibilità di conversione monetaria. L'obbligazione del datore di lavoro ha, quindi, ad oggetto, sin dal suo nascere, la erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità. In tal caso, i beni e servizi attribuiti ai lavoratori, anche a titolo premiale, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente se rientrano nelle fattispecie esentative dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR. Ciò sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.

Invero, si ritiene che le novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non siano volte ad alterare le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura.

3.2 Benefit di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR

L'irrilevanza reddituale dei benefit fruiti in sostituzione di premi o di utili erogati ai dipendenti, in base a quanto già precisato, soggiace ai seguenti limiti:

- l'ammontare massimo delle somme assoggettabili ad imposta sostitutiva;
- gli importi stabiliti per dette utilità dai commi 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR.

Le remunerazioni premiali agevolate possono essere sostituite da uno o più beni e servizi indicati nei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR, tenuto conto delle modifiche normative allo stesso articolo 51, già esaminate.

Ad esempio, il lavoratore può chiedere al proprio datore di lavoro di versare il premio di risultato o gli utili assoggettabili ad imposta sostitutiva, ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR, eventualmente in aggiunta ai contributi già versati dal datore di lavoro o dallo stesso dipendente.

In ragione del comma 182 in esame, tale versamento aggiuntivo potrà avvenire in esenzione di imposta entro un importo massimo lordo di euro 2.000, ovvero di euro 2.500. Conseguentemente, la parte di premio destinata alla medesima finalità eccedente tali importi concorrerà alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. L'esenzione dei contributi opererà, inoltre, nel limite

complessivo di euro 3.615,20 previsto dalla richiamata lettera a). Ad esempio, se ai sensi della lettera a) sono versati alla cassa avente esclusivamente fine assistenziale contributi per euro 3.000, il premio agevolato può essere convertito in contributi esenti per un ammontare non eccedente euro 615, 20.

Il lavoratore può sostituire il premio di risultato, nel limite di 2.000/2.5000 euro, con prestazioni sostitutive del servizio di mensa, di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR. In tali ipotesi, la conversione dei premi di risultato in buoni pasto - con quota esente giornaliera fino ad euro 5,29 se in formato cartaceo, ovvero fino ad euro 7 se in formato elettronico - deve avvenire nel rispetto delle disposizioni previste al riguardo dal d.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207, unitamente ai chiarimenti illustrati dalla scrivente con precedenti documenti di prassi (tra l'altro, circolare 326 del 1997 e ris. n. 63 del 2005). Analogamente, in caso di sostituzione del premio con l'indennità sostitutiva di mensa, devono essere rispettati le condizioni e i limiti previsti dalla citata lettera c) dell'articolo 51 (cfr., anche, circolare 326 del 1997 e risoluzione n. 41 del 2000).

In relazione ai servizi di trasporto collettivo di cui alla lettera d), l'esenzione da imposta può riguardare gli abbonamenti annuali ai mezzi di trasporto pubblico, per la tratta abitazione/luogo di lavoro e viceversa, a condizione che risultino rispettate le indicazioni fornite dall'Amministrazione Finanziaria con i documenti di prassi e, in particolare, con la circolare n. 326 del 23 dicembre 1997. I servizi di trasporto non contemplati dalla lettera d), richiesti in sostituzione del premio agevolato, possono essere detassati ai sensi dell'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51, nel limite di euro 258, 23.

La sostituzione, in esenzione di imposta, del premio di risultato agevolabile con azioni, può avvenire ai sensi della lettera g), entro il limite di valore non eccedente complessivamente nel periodo d'imposta, euro 2.065,83. Pertanto, nell'ipotesi in cui, ricorrendo il presupposto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015, il premio di risultato, anche sotto forma di partecipazione agli utili, sia di importo non superiore ad euro 2.500, la sua conversione in azioni, al fine della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, non potrà eccedere euro 2.065,83. In caso di superamento di tale ultimo limite, la restante parte di premio agevolabile di euro 434,17 può essere assoggettata a imposta sostitutiva del 10 per cento, solo se erogata in denaro mentre se convertita in azioni deve essere assoggettata ad imposta progressiva, data l'applicabilità dell'imposta sostitutiva ai soli premi in denaro.

Per quanto concerne la lettera h) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, si ricorda che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, "... le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste ...".

Come più volte chiarito, con tale disposizione il legislatore mira ad evitare che il lavoratore debba presentare la dichiarazione dei redditi al solo fine di fruire di oneri deducibili di cui il datore di lavoro è a conoscenza, avendo effettuato trattenute per gli stessi.

In ragione di ciò il lavoratore può chiedere al datore di lavoro che il proprio premio di risultato sia utilizzato per il sostenimento degli oneri previsti dall'articolo 10, comma 1, del TUIR, alle condizioni e nei limiti ivi indicati.

Ad esempio il lavoratore può chiedere al datore di lavoro di versare il premio di risultato al fondo di previdenza complementare di cui alla lettera e-bis) del comma 1 dell'articolo 10 del TUIR, cui risulta iscritto il dipendente, oppure al coniuge separato, a titolo di assegno alimentare.

In tali ipotesi, le medesime somme se fossero corrisposte al lavoratore e da questo versate al fondo di previdenza o al coniuge costituirebbero oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis) o lettera d), e come tali non concorrerebbero alla formazione del suo reddito imponibile. Conseguentemente tale ipotesi è soggetta ai limiti di esenzione previsto per l'onere ma non anche al limite di esenzione previsto per la sostituibilità dei premi di risultato.

Ad esempio in caso di premio di risultato di euro 4.000, convertito in contributi alla previdenza complementare, euro 2000 sono detassati ai sensi del comma 184, ed euro 2000 sono dedotti dal reddito complessivo ai sensi della lettera e-bis) dell'articolo 10 del TUIR, o non concorrono al reddito ai sensi della lettera h) dell'articolo 51 del TUIR.

Infine, stante la formulazione del citato comma 184, il dipendente può chiedere di sostituire il premio di risultato con "...il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (euro 258,23, n.d.r.) ...". Per l'individuazione delle condizioni di applicazione della disposizione e del valore dei predetti beni ceduti e dei servizi prestati si rinvia ai chiarimenti forniti nei precedenti paragrafi.

4. Modalità di applicazione dell'agevolazione

4.1 Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente

L'applicazione del regime agevolato da parte del sostituto d'imposta costituisce la regola, "salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro" (articolo 1, comma 183).

Tale applicazione presuppone la previa verifica da parte del datore di lavoro del rispetto del limite di 50.000 euro di reddito del lavoratore alle sue dipendenze che, ai sensi del comma 186, deve essere riferito al precedente periodo d'imposta e includere anche le erogazioni premiali assoggettate ad imposta sostitutiva.

Il sostituto d'imposta, se ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, applica direttamente l'imposta sostitutiva mentre, se non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, applica l'imposta sostitutiva a condizione che il beneficiario attesti "... per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno" (articolo, 1 comma 186), come indicato dalle istruzioni di prassi fornite, in passato, per tale ipotesi (cfr. circolare 11/E del 2013).

Il datore di lavoro se accerta ex post che la retribuzione rientra nei presupposti richiesti per l'agevolazione può applicare l'imposta sostitutiva e recuperare le maggiori ritenute operate con la prima retribuzione utile, senza attendere le operazioni di conguaglio.

Il datore di lavoro, nella determinazione del premio deve computare, per espressa previsione di legge e come già precisato (v. supra par. 1.2) "...il periodo obbligatorio di congedo di maternità".

Il sostituto deve indicare separatamente nella Certificazione Unica la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme spettanti al dipendente. Per quanto concerne il lavoratore, come chiarito con circolare n. 11 del 2013, questi è tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nell'ipotesi in cui nell'anno precedente abbia conseguito redditi di lavoro dipendente di importo superiore a euro 50.000 o se nell'anno di corresponsione degli emolumenti abbia percepito somme già assoggettate ad imposta sostitutiva ai fini della verifica del limite dei premi agevolabili.

Il dipendente, inoltre, può comunicare al proprio datore di lavoro la eventuale rinuncia al regime agevolato. Da tale rinuncia consegue che l'intero ammontare delle somme in questione, erogate nel periodo d'imposta, concorre alla formazione del reddito complessivo. In assenza della rinuncia scritta del prestatore di lavoro, il sostituto d'imposta, se sussistono le condizioni previste dalla norma, procede ad applicare l'imposta sostitutiva. Tuttavia, se il sostituto d'imposta rileva che la tassazione sostitutiva è meno vantaggiosa per il lavoratore, anche in assenza di rinuncia da parte del lavoratore, può applicare la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente (cfr. circolare n. 11/E del 2013).

Il lavoratore, in sede di dichiarazione dei redditi, deve far concorrere al reddito complessivo i redditi che, nonostante l'assenza dei presupposti richiesti, siano stati assoggettati ad imposta sostitutiva. Il dipendente può utilizzare, inoltre, la dichiarazione dei redditi per applicare il regime che risulti per lui più favorevole. In particolare può assoggettare a tassazione ordinaria le somme in questione se il datore di lavoro vi abbia applicato l'imposta sostitutiva o, viceversa, applicare l'imposta sostitutiva se, pur sussistendone le condizioni, il datore di lavoro non vi abbia provveduto (in tal senso cfr. circolari n. 49 del 2008, par. 1.5 e n. 11 del 2013, par. 4). Come già detto, le modalità di esercizio della facoltà di convertire i premi monetari in benefit, riconosciuta al dipendente dalla contrattazione di secondo livello, è rimessa alla autonomia negoziale.

5. Efficacia temporale delle nuove disposizioni

L'articolo 7, comma 1, del Decreto attuativo stabilisce l'applicazione delle nuove disposizioni "alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi".

Il successivo comma 2 detta una disciplina transitoria, in base alla quale "nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dal Decreto".

Tenuto conto della finalità della disciplina, tesa ad incrementare la produttività delle aziende, nonché dell'entrata in vigore della norma primaria al 1° gennaio 2016, l'applicazione del regime sostitutivo ai premi erogati nelle more della emanazione del Decreto può essere riconosciuta laddove via sia una sostanziale corrispondenza delle previsioni contenute nel contratto aziendale o territoriale ai criteri di misurazione stabiliti dal Decreto stesso. In tale evenienza, l'azienda, sussistendo le condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n.208 del 2015, potrà procedere in sede di conguaglio alla rideterminazione dell'imposta. Al fine di consentire l'applicazione del regime di favore a tali erogazioni, è però necessario che, qualora si faccia riferimento a contratti non ancora depositati, gli stessi siano depositati con la modalità di cui all'articolo 5 del Decreto. In caso, invece, di contratti già depositati prima dell'adozione del Decreto, il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito).

Gli accordi già in essere alla data di pubblicazione del Decreto potranno essere integrati per renderli pienamente conformi alle disposizioni della legge n. 208 del 2015 e del Decreto, con effetti a partire dall'anno 2016. In questi casi, l'accordo integrativo dovrà essere depositato entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di cui all'articolo 5 del Decreto.

È possibile, peraltro, che contratti già sottoscritti ed in corso di efficacia non prevedano né la distribuzione di utili al dipendente né gli attribuiscono un potere di scelta in ordine alla possibilità di sostituire il premio con benefit. Ove detti contratti collettivi aziendali o territoriali vengano successivamente integrati con tali previsioni, possono essere assoggettati ad imposta sostitutiva gli utili erogati successivamente all'avvenuta integrazione e possono essere esentati da imposizione - entro i limiti ed alle condizioni in precedenza rappresentate - i benefit erogati in data successiva alla predetta integrazione.

Detassazione dei premi di risultato e welfare aziendale

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n.28/E del 15 giugno 2016, interviene sul tema della tassazione agevolata dei premi di risultato e delle somme derivanti dalla partecipazione agli utili nonché sullo sviluppo del welfare aziendale. Si tratta di disposizioni che interessano diverse componenti di reddito di lavoro dipendente, collegate tra loro da un disegno di legge unitario, finalizzato a ridurre l'onere fiscale gravante sul lavoro subordinato, sia a favore dei dipendenti sia, in alcuni specifici casi, a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri contributivi dovuto all'ampliamento delle componenti escluse dal reddito di lavoro dipendente e alla possibilità di dedurre - nella determinazione del reddito - spese sostenute per il welfare aziendale soggette in precedenza a limitata deducibilità.

La detassazione

La circolare ricorda come la Legge di Stabilità per il 2016 abbia reintrodotta a decorrere dal 2016 un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% per i premi di produttività del settore privato. I dipendenti interessati sono i soggetti che, nell'anno precedente la percezione della somma detassabile, abbiano conseguito un reddito di lavoro dipendente (comprese le pensioni di ogni genere e gli assegni equiparati) non superiore a € 50.000,00, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, esclusi i redditi assoggettati a tassazione separata. Devono essere conteggiate anche le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate in Italia. Rientra nel computo della soglia reddituale di € 50.000,00 anche la quota maturanda di Tfr richiesta dal lavoratore e liquidato in busta paga (QuIR). Il regime agevolato è applicabile anche nel caso in cui non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente.

I premi di risultato assoggettabili all'imposta sostitutiva devono essere erogati, quale presupposto ineludibile, in esecuzione della contrattazione collettiva di secondo livello: ciò significa che sarà possibile procedere alla detassazione solo sulle somme erogate successivamente alla sottoscrizione del contratto.

L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra il datore di lavoro e il prestatore di lavoro. Al fine, poi, dell'applicazione del beneficio fiscale, ricorda la circolare, è necessario che i premi variabili di produttività siano ancorati alla previsione di criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto a un periodo congruo definito nell'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati. Sono esclusi dal regime agevolativo, a titolo esemplificativo, le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari. L'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionale o comunale, pari al 10% dei premi e somme erogate dal sostituto d'imposta, opera entro il limite di importo complessivo di € 2.000,00, sia per i premi di risultato che per gli utili distribuiti dalle aziende ai dipendenti. L'importo può essere incrementato a € 2.500,00 qualora i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipino, con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le condizioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Come in passato, le somme assoggettate a imposta sostitutiva non concorrono a formare il reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini delle detrazioni. L'esclusione dal reddito complessivo di tali somme incide favorevolmente anche sulla spettanza del bonus Irpef (c.d. bonus Renzi), posto che le somme assoggettate a imposta sostitutiva non devono essere computate nel reddito complessivo al fine di calcolare l'importo del credito spettante in relazione alla soglia di € 26.000.00. È però opportuno ricordare che le medesime somme rilevano a favore del contribuente nei casi in cui il diritto a percepire il bonus venisse meno non per assenza del requisito reddituale, ma per assenza di imposta da versare, e rilevano anche ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (Isee). In luogo dei premi in danaro i lavoratori possono optare per ricevere il medesimo valore in welfare aziendale, anche mediante documenti di legittimazione (voucher) nominativi, non frazionabili e non cedibili a terzi.

Il welfare aziendale

La Legge di Stabilità è intervenuta anche nel ridefinire (art.51, co.2, lett.f, f-bis, f-ter e co.3-bis) le erogazioni del datore di lavoro che configurano anche il c.d. welfare aziendale. Si tratta di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale escluse dal reddito di lavoro dipendente messe a disposizione della generalità dei dipendenti o dei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti. In base alla nuova formulazione del Tuir, le erogazioni di benefit – per la finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto – in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina, oltre la non imponibilità fiscale e contributiva per i lavoratori e i datori di lavoro, la piena deducibilità dei relativi costi da parte dell'azienda. La norma interviene anche nella riscrittura, come detto, della lett.f-bis, co.2, art.51, ampliando e meglio definendo i servizi di educazione e istruzione fruibili dai familiari del dipendente anche fiscalmente non a carico. Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione e educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne e include, in sostituzione delle "colonie climatiche", "centri estivi e invernali" e "ludoteche". Rimane la menzione alle borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti, per cui continuano ad essere escluse dalla base imponibile le erogazioni di somme corrisposte per assegni, premi di merito, rette scolastiche (comprese le rette universitarie) rimborsate al lavoratore nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico. La norma, poi, nell'intento di conciliare le esigenze di vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente di escludere dalla base imponibile (fiscale e previdenziale) le prestazioni di assistenza per i familiari anziani (soggetti che abbiano compiuto 75 anni) e per quelli non autosufficienti. Come già anticipato, i richiamati benefit possono essere erogati anche mediante voucher: tale previsione è forse la più innovativa e foriera di reale semplificazione. I suddetti documenti, connotati da un valore nominale, non configurano denaro e devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, pertanto non possono essere emessi a parziale copertura del costo e non possono rappresentare più prestazioni, opere o servizi. I voucher richiedono la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore del benefit anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

Deposito contratti secondo livello per premi produttività

Il D.I. 25 marzo 2016 prevede, tra l'altro, l'obbligo del deposito degli accordi collettivi, presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, a mezzo di apposita procedura on-line. Tale deposito deve avvenire entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, ovvero, per gli accordi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del D.I. (16 maggio 2016) entro 30 giorni da quest'ultima, ossia entro lo scorso 15 giugno (prorogato al 15 luglio).

Il D.I. citato prevedeva, inoltre, un apposito modello per l'effettuazione di tale deposito, oltre all'allegazione dell'accordo, utile anche ai fini del monitoraggio da parte delle varie DTL.

Detta procedura, da operarsi dal sito "cliclavoro", ha posto notevoli difficoltà agli operatori, sia in

fase di accreditamento sia in quella, successiva, di deposito. A seguito delle molte voci critiche, il Ministero del Lavoro, un solo giorno prima della scadenza originariamente prevista per contratti siglati ante 16 maggio 2016 (scadenza posta al 15 giugno), ha emesso un avviso nel quale annuncia lo spostamento di tale termine al 15 luglio 2016.

A seguito di ciò si è anche provveduto a redigere un manuale, al fine di spiegare all'utente la corretta procedura da seguire per detto deposito, indicando anche che adesso non sarà più necessario associare l'utenza dell'azienda depositante a quella del legale rappresentante.

Sono disponibili, inoltre, Le istruzioni per la compilazione del modello di deposito.

Le ultime novità dal Ministero del Lavoro

S i riepilogano i principali provvedimenti di prassi emanati dal Ministero del Lavoro.

Sanzioni per infedele registrazione sul lul delle trasferte

Il Ministero del Lavoro, con nota 14 giugno 2016, prot. n.11885, ha fornito chiarimenti sulle sanzioni applicabili in caso di "disconoscimento" delle trasferte, con particolare riferimento all'applicazione della sanzione per infedele registrazione sul LUL. Per infedele registrazione si intendono le scritturazioni di dati diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.

In via generale, salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria:

- da € 150,00 a € 1.500,00 fino a 5 lavoratori e a 6 mesi;
- da € 500,00 a € 3.000,00 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o a un periodo superiore a 6 mesi;
- da € 1.000,00 a € 6.000,00 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi.

Tali condotte sono sanzionabili purché determinino omissioni di carattere retributivo, previdenziale o fiscale, non essendo rilevanti le irregolarità meramente formali ed ogni altra inesattezza che non incida sull'imponibile retributivo. Ad esempio sono sanzionabili il c.d. fuori busta o l'indicazione di ore di lavoro quantitativamente diverse rispetto a quelle effettivamente prestate, mentre non lo sono la mancata corresponsione di determinate somme previste dalla contrattazione collettiva applicata o applicabile o i casi di riqualificazione del rapporto di lavoro.

Per quanto concerne in particolare le trasferte, occorre ricordare che la disciplina fiscale e contributiva applicabile è diversa a seconda che le trasferte siano effettuate nell'ambito del territorio comunale, fuori di esso o all'estero, anche in relazione alla tipologia di indennità corrisposta al lavoratore (ad es. rimborsi analitici, indennità forfettaria o sistema misto).

La registrazione della voce trasferta può ritenersi infedele tutte le volte in cui sia riscontrata in sede ispettiva una difformità tra la realtà "fattuale" e quanto registrato sul LUL e purché si sia determinata una differente quantificazione dell'imponibile, come nel caso di trasferta non effettuata o corrisposta in sostituzione di emolumenti dovuti ad altro titolo o dell'applicazione del regime delle trasferte anziché dei trasfertisti per compensare prestazioni lavorative normalmente rese in luoghi variabili e diversi.

Considerati i non trascurabili importi delle sanzioni e l'attenzione che il Ministero ha dedicato al tema, pare consigliabile, laddove se ne ravvisasse l'opportunità, valutare con cura le prassi aziendali per uniformarle al dovuto.

Rappresentatività, prossimità nel settore del marketing operativo

Il Ministero del Lavoro, con nota n.10599 del 24 maggio 2016, ha fornito importanti chiarimenti relativi alla rappresentatività degli accordi nazionali e alla possibilità di accordi collettivi di prossimità in deroga nel settore del marketing operativo.

Partendo da quest'ultima questione, richiamando il contenuto dell'art.8, D.L. n.138/11, il Ministero ricorda come la contrattazione di prossimità sia legittima se, da una parte, sia conclusa con associazioni (o loro rappresentanze sindacali operanti in azienda) dotate del grado di maggior rappresentatività in termini comparativi e, dall'altro, se trovi giustificazione nelle finalità espressamente

indicate dal Legislatore, come la maggiore occupazione o la qualità dei contratti di lavoro etc..

In assenza del coinvolgimento di sindacati con il requisito di rappresentatività, eventuali contratti di "prossimità" non potranno derogare alle disposizioni di legge e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro e, pertanto, il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti per recuperi contributivi e diffide accertative sulle differenze retributive.

Opportunamente, la nota sottolinea come i contratti di prossimità operino in relazione a una platea di destinatari ben determinata e non su ogni unità produttiva facente capo al medesimo datore di lavoro: le "specifiche intese", infatti, hanno "efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali".

Riguardo all'applicazione di Ccnl sottoscritti da OO.SS. più rappresentative sul piano nazionale, tale condizione rappresenta requisito indispensabile per il godimento di "benefici normativi e contributivi", così come stabilito dall'art.1, co.1175, L. n.296/06: l'assenza impedisce il godimento di qualsiasi beneficio che l'ordinamento intende riservare a determinate platee di datori di lavoro, ivi compreso l'esonero contributivo già previsto dalle Leggi di Stabilità 2015 e 2016.

Infine, in riferimento alla possibilità di applicare un contratto collettivo facente capo ad ambiti del tutto diversi da quelli in cui le imprese in esame operano, pur sottoscritti da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, determina conseguenze sotto un profilo contributivo, ferma restando la legittimità della scelta operata dal datore di lavoro.

L'art.1, co.1, D.L. n.338/89, unitamente a quanto previsto dall'art.2, co.25, L. n.549/95, prevede che il calcolo della contribuzione obbligatoria vada effettuato applicando, qualora superiore, l'importo delle retribuzioni previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della categoria in cui opera l'impresa (nel caso di specie, il Ccnl Terziario distribuzione e servizi siglato da Confesercenti con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilucs).

Ne consegue pertanto che il personale ispettivo, qualora riscontri l'applicazione di un contratto collettivo non rispondente alla categoria in esame, potrà adottare i relativi provvedimenti di recupero contributivo.

Prescrizione in caso di impianti audiovisivi non autorizzati

Il Ministero del Lavoro, con nota n.11241 del 1° giugno, ha offerto precisazioni in merito alla sanzione comminata qualora, in sede ispettiva, vengano rilevati impianti audiovisivi per il controllo dei lavoratori installati senza accordo sindacale o autorizzazione della DTL, ai sensi dell'art.4, co.1, L. n.300/70.

L'attuale testo dell'art.4, L. n.300/70, prevede che l'installazione di un impianto di videosorveglianza in un luogo di lavoro non possa avvenire prima o in assenza della stipulazione di uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali ovvero del rilascio dell'autorizzazione da parte della DTL.

La violazione dell'art.4 non è esclusa:

- né quando le telecamere siano solo installate ma non ancora funzionanti;
- né dall'eventuale preavviso dato ai lavoratori;
- né dal fatto che il controllo sia discontinuo, perché eseguito in locali ove i lavoratori si trovano solo saltuariamente;
- neppure dalla circostanza che le telecamere siano "finte".

L'installazione non autorizzata è punita con l'ammenda da € 154,00 a 1.549,00 o con l'arresto da 15 giorni a un anno, salvo che il fatto non costituisca reato più grave. Il parere chiarisce che la prescrizione, impartita dal personale ispettivo ai sensi dell'art.20, D.Lgs. n.758/94, deve necessariamente prevedere la rimozione materiale dell'impianto, unico adempimento idoneo a eliminare la violazione accertata. Il termine fissato per l'adempimento non deve essere superiore ai tempi tecnicamente necessari, ma deve essere comunque adeguato, essendo necessario l'intervento di

personale specializzato.

Qualora nel periodo di tempo stabilito dall'organo di vigilanza venga siglato l'accordo sindacale o rilasciata l'autorizzazione da parte della DTL, l'ispettore può ammettere il contravventore al pagamento, entro 30 giorni, di una somma pari a 1/4 del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 14.6.2016, n.11885; nota 24.5.2016, n.10599; nota 1.6.2016, n.11241

Part-time agevolato per dipendenti prossimi alla pensione di vecchiaia

Dando attuazione alle previsioni contenute nella Legge di Stabilità per il 2016, l'Inps, con circolare n.90 del 26 maggio 2016, ha fornito la regolamentazione operativa e le istruzioni per la fruizione dei benefici a favore dei lavoratori dipendenti a tempo pieno e indeterminato del settore privato che maturano il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018 e che concordano con il datore di lavoro la riduzione, in misura compresa fra il 40 e il 60%, dell'orario di lavoro.

Introduzione

L'accesso al beneficio comporta, per il lavoratore, il riconoscimento (a carico della finanza pubblica) della contribuzione figurativa previdenziale commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata a seguito della riduzione part-time. Inoltre, a carico del datore di lavoro, al prestatore sarà riconosciuta una somma, che non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente, pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici (Ivs) commisurata sempre alla prestazione lavorativa non effettuata. Dal punto di vista operativo i datori di lavoro potranno presentare all'Istituto previdenziale l'istanza di autorizzazione al part-time agevolato, avvalendosi della procedura telematica, a partire dal 2 giugno 2016.

Riepiloghiamo qui di seguito le indicazioni fornite nella citata circolare.

Requisiti soggettivi

Il diritto di accesso al part-time agevolato, previo accordo con il proprio datore di lavoro, può essere riconosciuto ai lavoratori in possesso dei seguenti requisiti e al ricorrere delle seguenti condizioni:

- sussistenza, al momento della richiesta, della titolarità di un rapporto di lavoro subordinato del settore privato, anche agricolo, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato;
- iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive o esclusive della medesima;
- maturazione entro il 31 dicembre 2018 del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia da parte dei lavoratori già in possesso, al momento della domanda, del relativo requisito contributivo.

Misura del beneficio

La disciplina dettata dal Legislatore prevede che l'accesso al beneficio comporti, per il lavoratore, il riconoscimento della contribuzione figurativa previdenziale commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata e la corresponsione di una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativamente alla prestazione lavorativa non effettuata.

Con riguardo alla contribuzione figurativa previdenziale, la stima del contributo Ivs sarà effettuata, in fase di ammissione al beneficio, assumendo a riferimento, per ciascuna annualità, la retribuzione lorda imponibile dell'anno o sua frazione non percepita, in quanto riferita alla prestazione lavorativa non effettuata. Sulla retribuzione così determinata sarà applicata l'aliquota contributiva ordinaria fissata al 33%, salvo una diversa aliquota stabilita dalla Legge.

Con riguardo alla corresponsione, in busta paga, al dipendente di una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore di lavoro, la determinazione dell'importo sarà effettuata tenendo conto dell'onere contributivo che si sarebbe sostenuto mantenendo il lavoratore full-time. Per quantificare il bonus, che per espressa previsione non costituisce reddito imponibile, il datore di lavoro dovrà tener conto dell'assetto contributivo relativo all'ultimo periodo di paga del rapporto full-time. La durata del beneficio è pari al periodo intercorrente tra la data di

accesso al medesimo e la data di maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia.

Procedimento di ammissione al beneficio

Ai fini della sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo parziale agevolato è necessario che venga acquisita idonea certificazione atta a comprovare, per il lavoratore, l'avvenuto raggiungimento del requisito contributivo nonché la maturazione, entro il 31 dicembre 2018, del requisito anagrafico per il conseguimento del trattamento pensionistico di vecchiaia. La domanda per l'ottenimento del certificato dovrà essere trasmessa dal lavoratore avvalendosi delle procedure telematiche Inps o avvalendosi dell'assistenza degli enti di patronato.

Acquisita la predetta certificazione, il lavoratore e il datore di lavoro che hanno concordato la riduzione dell'orario di lavoro possono trasformare il rapporto da tempo pieno a part-time mediante la stipula di un apposito "contratto di lavoro a tempo parziale agevolato", i cui effetti saranno, tuttavia, decorrenti dal primo giorno del periodo di paga mensile successivo a quello di accoglimento della domanda. Tale contratto sarà trasmesso, a cura del datore di lavoro, alla competente DTL, affinché la medesima rilasci, entro cinque giorni lavorativi decorrenti dalla ricezione, apposito provvedimento di autorizzazione. Se la DTL non si esprime nei termini l'autorizzazione si intende rilasciata. Solo dopo aver ricevuto l'autorizzazione della DTL il datore di lavoro potrà inoltrare, direttamente o tramite professionista abilitato, la domanda, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line denominato "PT-284", all'interno dell'applicazione "DiResCo" sul sito www.inps.it. Dopo le opportune verifiche l'Istituto accoglie o rigetta, nei cinque giorni successivi, la domanda e il datore di lavoro deve inviare il flusso Uniemens secondo le apposite istruzioni.

Agevolazioni contributive per assunzione disabili

L *Inps, con circolare n.99 del 13 giugno 2016, ha illustrato le novità in vigore dal 1° gennaio 2016 relativamente agli sgravi contributivi previsti dall'art.10, D.Lgs. n.151/15 a fronte di assunzioni di persone con disabilità.*

Collocamento obbligatorio

Il beneficio è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla L. n.68/99, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore. Come è noto il numero delle assunzioni obbligatorie da effettuare varia in base al numero totale dei lavoratori validi occupati computabili, in base alla seguente tabella:

n. dipendenti computabili	n. assunzioni obbligatorie da effettuare
Da 15 a 35 compresi	1 disabile
Da 36 a 50 compresi	2 disabili
Oltre 50 dipendenti	7% dei lavoratori occupati
Da 51 a 150 dipendenti	1 assunzione in favore di orfani, coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati.
Oltre 150 dipendenti	1% riservata ai lavoratori di cui alla casella precedente

Misura dell'agevolazione

La misura e la durata del beneficio variano a seconda del soggetto interessato e della tipologia di contratto instaurato.

In particolare l'incentivo è pari al:

- 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra (durata beneficio: per contratti a tempo indeterminato - 36 mesi);
- 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra (durata beneficio: per contratti a tempo indeterminato - 36 mesi);
- 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (durata beneficio: per contratti a tempo indeterminato - 60 mesi; per contratti a tempo determinato non inferiori a 12 mesi - per tutta la durata del contratto).

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016.

Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo può essere riconosciuto, per tutta la durata del contratto, anche per le assunzioni a tempo determinato, purché tali rapporti abbiano una durata non inferiore a dodici mesi.

Ai fini dell'ammissione all'incentivo il datore di lavoro dovrà seguire la seguente procedura:

- inoltrare all'Inps (tramite l'applicazione DiResCo - modulo "151-2015") una domanda preliminare di ammissione all'incentivo;
- entro 5 giorni dall'invio dell'istanza, l'Istituto, verificata la disponibilità residua della risorse, comunicherà al datore di lavoro la possibilità di sfruttare il beneficio;
- nei successivi 7 giorni il datore di lavoro dovrà stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione;
- entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

Ai datori di lavoro interessati è attribuito il codice di autorizzazione 2Y che consente il conguaglio dell'incentivo con il flusso UniEmens.

Condizioni di spettanza

L'ulteriore novità introdotta dal 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 151/2015, è la previsione che il sostegno, come sopra accennato, venga corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive, sia Uniemens o DMAG, previa presentazione di apposita istanza telematica all'INPS. Va da sé che la natura del credito da portare in compensazione non possa che essere contributiva, per tale motivo i beneficiari dovranno rispettare le tassative condizioni imposte dal legislatore nella generalità dei casi in cui si intenda godere di un'agevolazione. Gli incentivi quindi sono subordinati a:

- regolarità prevista dai commi 1175 e 1176 dell'art. 1 L. n. 296/2006 ovvero correttezza e correntezza degli adempimenti degli obblighi contributivi, osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, rispetto degli obblighi di legge nonché degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello.
- condizioni generali in materia di fruizione di incentivi di cui si dirà meglio più oltre;
- realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione. Per tale valutazione si prenderà in considerazione il numero dei dipendenti calcolato in Unità di Lavoro Annuo (Ula) raffrontando il numero medio di unità di lavoro - anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità di lavoro - anno dell'anno successivo all'assunzione;
- condizioni generali di compatibilità con il mercato interno nello specifico datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili o sia considerata impresa in difficoltà ai sensi art. 2 par. 18 Regolamento CE n. 651/2014.

In merito alle condizioni generali di fruizione degli incentivi, previsti dall'art. 31 del D. Lgs. n. 150/2015 si precisa subito che per le assunzioni effettuate per assolvere all'obbligo di cui all'art. 3 della Legge n. 68/1999 questi non possono trovare applicazione in quanto la ratio della norma è quella di rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo di assunzione, previsto dalla medesima legge in considerazione della speciale condizione di svantaggio, costruita dalla disabilità. La summenzionata deroga può ritenersi legittima solo nelle ipotesi delle assunzioni obbligatorie; pertanto, nelle ipotesi di assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la cosiddetta "quota di riserva", devono trovare applicazione i medesimi principi enunciati nel richiamato articolo.

In particolare viene previsto:

1. l'incentivo 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;
2. l'incentivo non spetta se 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 preceden-

- temente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
3. l'incentivo non spetta se 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 inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c);
 4. l'incentivo non spetta se 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 (art. 31, comma 1, lettera d);
 5. 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 (art. 31, comma 2);
 6. l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la 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 (art. 31, comma 3).

Istruzioni Inps per il Super bonus assunzioni Garanzia giovani

L'Inps, con la circolare n.89 del 24 maggio 2016, ha diramato le istruzioni operative relative all'incentivo (super bonus) per l'assunzione dei giovani che abbiano svolto o che stiano svolgendo un tirocinio extracurricolare finanziato nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, previsto dal decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.16/II/16, adottato il 3 febbraio 2016, e rettificato dal decreto direttoriale n.79, adottato in data 8 aprile 2016.

Assunzioni agevolabili

L'incentivo è riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° marzo 2016 al 31 dicembre 2016, riguardanti lavoratori che abbiano avviato e/o concluso un tirocinio extracurricolare entro il 31 gennaio 2016, nei limiti delle risorse specificamente stanziare.

Il nuovo incentivo si applica per le assunzioni effettuate nell'intero territorio nazionale, ad esclusione di quelle con sede di lavoro nella Provincia di Bolzano: possono legittimamente fruirne anche i datori di lavoro con sede di lavoro nelle Regioni in cui il bonus occupazionale di cui al decreto direttoriale n.1709/14 e successive modifiche e integrazioni non è stato attivato.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato - anche a scopo di somministrazione - nonché per i rapporti di apprendistato professionalizzante (di durata superiore a 12 mesi); inoltre, l'incentivo è riconoscibile per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

Il super bonus spetta anche in caso di rapporto a tempo parziale, purché sia concordato un orario di lavoro pari o superiore al 60% dell'orario normale.

Il beneficio non spetta, invece, per le seguenti tipologie contrattuali:

- contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- contratto di lavoro domestico, intermittente e accessorio.

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto: una volta concesso, non è possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro.

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

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

L'incentivo è fruibile in 12 quote mensili di pari importo e, in caso di conclusione anticipata del rapporto, va proporzionato alla durata effettiva dello stesso.

In caso di rapporto a tempo parziale gli importi sopra indicati sono proporzionalmente ridotti: in tali ipotesi, l'importo spettante si ottiene moltiplicando l'importo pieno per la percentuale che indica l'orario parziale rispetto all'orario normale.

L'incentivo è autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

Si ribadisce, infine, che l'incentivo spetta anche se il rapporto di lavoro si svolge al di fuori della

Provincia di competenza del centro per l'impiego o dell'ambito territoriale di accreditamento del soggetto privato, responsabili dell'attuazione del Programma Garanzia Giovani nei confronti dello specifico giovane.

Procedura

Per poter beneficiare del super bonus, il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "GAGI", 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". In via generale, entro il giorno successivo all'invio dell'istanza, l'Inps, mediante i propri sistemi informativi centrali, determina l'importo dell'incentivo spettante in relazione alla classe di profilazione attribuita e verifica la disponibilità residua della risorsa, comunicando, in caso di disponibilità delle risorse, la prenotazione dell'importo dell'incentivo per il lavoratore indicato nell'istanza preliminare. L'istanza di prenotazione dell'incentivo che dovesse essere inizialmente rigettata per carenza di fondi rimane valida per 30 giorni, mantenendo la priorità di prenotazione in base all'originaria data dell'invio; se entro tale termine si liberano delle risorse utili, la richiesta viene automaticamente accolta.

Nelle ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Inps, il datore di lavoro deve, se ancora non lo ha fatto, effettuare l'assunzione.

Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare, a pena di decadenza, l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

Il datore di lavoro la cui istanza di conferma viene accolta riceverà l'indicazione – all'interno del modulo di conferma dell'istanza – della misura complessiva dell'incentivo spettante, che dovrà essere fruito, in dodici quote mensili di pari importo, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro. In caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, il super bonus dovrà essere proporzionato alla durata effettiva dello stesso.

L'incentivo è fruito mediante conguaglio/compensazione sulle denunce contributive.

Ultime novità per gli ammortizzatori sociali

Nell'articolo che segue si sintetizzano le principali novità intervenute in materia di ammortizzatori sociali, dal contributo aggiuntivo CIGS per mancata rotazione ai Fondi di Solidarietà

Cigs: contributo aggiuntivo per mancata rotazione lavoratori e proroga per crisi

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha emanato il decreto n.94956 in data 10 marzo 2016, pubblicato sulla G.U. n.138 del 15 giugno 2016, che ha definito l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione, per il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori in caso di Cigs.

Ai sensi dell'art.24, co.6, D.Lgs. n.148/15, infatti, qualora in sede di verifica ispettiva, anche a seguito di segnalazione da parte delle organizzazioni sindacali o di singoli lavoratori, emerga il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori sospesi concordate in sede di esame congiunto o indicate nella domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, il contributo addizionale di cui all'art.5, D.Lgs. n.148/15, è incrementato nella misura dell'1%.

Il contributo addizionale, escluso l'incremento per mancata rotazione, è pari a:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale fino a 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre le 52 settimane e fino a 104 in un quinquennio mobile;
- 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

L'incremento è applicato sul contributo addizionale dovuto per i singoli lavoratori ai quali non è stata applicata la rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione. La DTL competente trasmette gli esiti dell'accertamento alla sede territoriale Inps competente, che provvede ad applicare la sanzione comminata in sede di verifica ispettiva.

Con il decreto n.95075 del 25 marzo 2016, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sempre di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha inoltre fissato i criteri per l'accesso a un ulteriore periodo di integrazione salariale straordinaria, da concedersi qualora, all'esito di un programma di crisi aziendale, l'impresa cessi l'attività produttiva e proponga concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda stessa e il conseguente riassorbimento del personale.

Il trattamento di Cigs può essere prorogato, ai sensi dell'art.21, co.4, D.Lgs. n.148/15, e in deroga all'art.4, co.1, e all'art.22, co.2, del medesimo decreto legislativo, sino a un limite massimo complessivo di dodici mesi per le cessazioni di attività intervenute nell'anno 2016, di nove mesi per le cessazioni di attività intervenute nell'anno 2017 e di sei mesi per quelle intervenute nell'anno 2018.

La proroga può essere autorizzata quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- il trattamento di Cigs sia stato autorizzato su presentazione di un programma di crisi aziendale, al cui esito, per l'aggravarsi delle iniziali difficoltà e per l'impossibilità di portare a termine il piano di risanamento originariamente predisposto, l'impresa si determini a cessare l'attività produttiva e, contestualmente, si evidenzino concrete e rapide prospettive di cessione dell'azienda;
- sia stipulato specifico accordo presso il Ministero del Lavoro, con la presenza del Ministero dello Sviluppo Economico;
- sia presentato un piano di sospensioni dei lavoratori ricollegabili nell'entità e nei tempi alla cessione aziendale e ai nuovi interventi programmati;
- sia presentato un piano per il riassorbimento occupazionale in capo al cessionario garantito mediante l'espletamento tra le parti della procedura di cui all'art.47, L. n.428/90.

Esaurita la dotazione finanziaria (50 milioni ciascuno per 2016, 2017 e 2018) non potranno più essere autorizzate proroghe.

Si ricorda che l'impresa che intende cessare l'attività e ottenere la proroga del trattamento di integrazione salariale deve stipulare, prima del termine del programma, lo specifico accordo governativo, dando conto nello stesso delle concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda con finalità di continuazione dell'attività ovvero di ripresa della stessa ed esibendo, al fine, idonea documentazione comprovante l'esistenza di prospettive di una rapida cessione.

Fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell'artigianato

Fsba non può erogare le prestazioni prima dell'entrata in vigore del decreto interministeriale che regola i criteri e le modalità di gestione dei Fondi. Questo ha chiarito il Ministero del Lavoro con nota n.10984/16, rispondendo al quesito posto dal Fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell'artigianato, impossibilitato ad erogare le prestazioni fino alla pubblicazione del relativo decreto.

Avvalendosi della facoltà concessa dal D.Lgs. n.148/15 di stabilire prestazioni integrative rispetto ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente e della previsione dello statuto che consente di stabilire eventuali ulteriori prestazioni di sostegno al reddito definite dai soggetti costituenti il Fondo, considerato il perdurare della situazione di crisi e l'avvenuto completo utilizzo da parte di talune aziende della cassa integrazione in deroga e in attesa che entri in vigore il decreto che consentirà al Fondo di erogare le prestazioni previste, la Confartigianato Imprese, la Cna, la Casartigiani, la Clai e le organizzazioni sindacali, hanno sottoscritto, il 1° giugno scorso, un accordo che prevede una prestazione straordinaria, omologa a quelle ordinarie, da finanziarsi con le risorse accantonate da Fsba nel 2015, a seguito dell'accordo interconfederale 13 ottobre 2015, con il quale si era stabilita una prestazione straordinaria valida fino al 31 dicembre 2015.

La prestazione sarà assicurata per il 2016, ma solo fino all'entrata in vigore del decreto citato, alle sole imprese escluse dall'applicazione del titolo I, del D.Lgs. n.148/15, rientranti nel campo di applicazione di Fsba, che abbiano già esaurito completamente le prestazioni di Cig in deroga e sottoscrivano specifico accordo sindacale.

La misura della prestazione è pari all'80% del massimale previsto dall'art.2 dell'accordo interconfederale 10 dicembre 2015, che ha adeguato le fonti istitutive del Fsba.

La domanda di rimborso della contribuzione correlata dovrà essere inviata dall'azienda a Fsba attraverso gli Enti bilaterali regionali e delle Province autonome di Trento e Bolzano entro 180 giorni dalla data di pagamento, pena la decadenza del diritto di rivalsa, unitamente alla documentazione attestante l'avvenuto versamento.

Cisoa per dipendenti a tempo indeterminato di coltivatori diretti

Con la nota n.10593/16 il Ministero del Lavoro riconosce la possibilità, anche per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato di imprese agricole condotte da coltivatori diretti, di beneficiare della Cisoa in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a eventi meteorologici o alle altre cause previste dalla L. n.457/72, circostanza valida anche se i datori di lavoro sono esclusi dal versamento della relativa contribuzione.

Tale chiarimento si è reso necessario a seguito del dilemma sorto dopo l'istituzione presso l'Inps, voluto dal D.Lgs. n.148/15, uno dei decreti del Jobs Act, del Fondo di integrazione salariale, che ha la funzione di erogare trattamenti di integrazione al reddito per tutti quei lavoratori di imprese agricole che non rientrano nella copertura normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro ordinaria.

Con proprio documento di prassi l'Istituto previdenziale aveva già chiarito che i settori rientranti nell'applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie non potessero rientrare anche nell'ambito della copertura del fondo residuale.

Pertanto, tutte le imprese agricole sono esentate dall'obbligo di versamento della contribuzione al Fondo residuale, essendo a loro applicabile la citata L. n.457/72 in merito alle Cisoa in tema di integrazione salariale.

Il Ministero del Lavoro, con la nota in commento, ha specificato che l'integrazione salariale (Cisoa) è destinata a tutti i lavoratori agricoli assunti con contratto a tempo indeterminato, compresi quelli

dipendenti da aziende di coltivatori diretti, confermando per questi ultimi l'esonero dal versamento della relativa contribuzione, in deroga al principio assicurativo.

Pertanto i coltivatori diretti non sono assoggettati alla disciplina dei Fondi di integrazione salariale, tenuto conto che questi ultimi sono istituiti per i settori non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 10.3.2016, n.94956, G.U. 15.6.2016, n.138; decreto 25.3.2016, n.95075
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 18.5.2016, n.10984; nota 13.5.2016, n.10593**

Cessione di un gruppo di lavoratori organizzati e trasferimento d'azienda

La Corte di Cassazione, con la recente sentenza 12 aprile 2016, n.7121, torna sulla questione della configurabilità di un trasferimento d'azienda, ai sensi dell'art.2112 cod.civ., in caso di acquisizione di un complesso stabile organizzato di persone: un gruppo di lavoratori, che assolve stabilmente un'attività comune, può corrispondere a un'entità economica da considerarsi come azienda.

Introduzione

La disciplina contenuta nell'art.2112 cod.civ., dedicata al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda, ha un ambito di operatività molto più ampio rispetto alla nozione "tecnica", civilistica e commerciale di trasferimento.

Più precisamente, se i primi 4 commi dell'art.2112 cod.civ. riguardano la conservazione dei diritti dei lavoratori oggetto del trasferimento, il co.5 traccia i confini dell'istituto "trasferimento d'azienda", intendendo per tale qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata.

Se il trasferimento coinvolge solo una parte dell'azienda, ai fini dell'applicazione dell'art.2112 cod.civ. deve sussistere il c.d. ramo, da intendersi come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

L'estensione del concetto di trasferimento d'azienda garantisce ai lavoratori coinvolti in operazioni societarie la conservazione dei propri diritti maturati nel corso del rapporto; nello stesso tempo, non essendo necessario il consenso dei lavoratori trasferiti, il trasferimento può realizzare forme di esternalizzazione caratterizzate dal passaggio a nuovi datori di lavoro, che possono anche essere molto meno solidi rispetto a quelli originari, di un numero consistente di lavoratori.

In questi passaggi, ovviamente, è alto il rischio di contenzioso, dove il riconoscimento o meno dell'applicabilità dell'art.2112 cod.civ. rappresenta la questione giuridica centrale: se il nuovo datore di lavoro, tenuto conto dell'operazione effettuata, offre meno garanzie del vecchio, il lavoratore sarà interessato ad attaccare l'applicabilità dell'art.2112 cod.civ., soprattutto, nel caso di rami d'azienda; viceversa, ove l'art.2112 cod.civ. rappresenta la possibilità di mantenere in vita rapporti di lavoro destinati a interrompersi — come avviene nelle successione degli appalti — l'interesse sarà quello di qualificare l'operazione come trasferimento d'azienda.

Come testimonianza del primo approccio, basti citare la voluminosa giurisprudenza che ha coinvolto, in Italia e presso la Corte Comunitaria, Telecom ovvero casi (Cass. n.9090/14) dove non è stata considerata rilevante la prognosi di continuazione dell'attività da parte del cessionario ai fini della legittimità del trasferimento.

Ambito di applicazione dell'art.2112 cod.civ.

La sentenza in commento riguarda il caso di 4 lavoratori che, a seguito del licenziamento collettivo operato dal loro datore di lavoro per cessazione dell'attività, contestavano la prosecuzione dell'attività in subentro da parte di un soggetto, una società consortile per azioni a totale capitale pubblico (Regione Sicilia) e, quindi, applicando l'art.2112 cod.civ., l'obbligatorietà del trasferimento del rapporto di lavoro a quest'ultima. Oltre al subentro nell'attività, vi era stata l'assunzione di quasi tutta la forza lavoro in precedenza addetta all'attività medesima e dipendente del datore di lavoro cessato.

Nei primi due gradi di merito, al caso sopra sintetizzato, è stato riconosciuto applicabile l'art.2112

cod.civ., con la conseguente condanna della società consortile alla "reintegrazione" dei lavoratori e alla corresponsione delle retribuzioni maturate dal licenziamento alla sentenza, in solido con il datore di lavoro originario.

In Cassazione, il ricorso presentato dalla società consortile si articola su tre direttrici:

1. la riassunzione di una quota rilevante del personale già dipendente del primo appaltatore di per sé non è sufficiente a considerare l'operazione come trasferimento d'azienda: è necessario, infatti, provare, da parte dei lavoratori, che l'attività svolta ha conservato la propria identità anche senza il passaggio di beni strumentali;
2. la riassunzione di alcuni lavoratori era legata all'applicazione dell'art.29, D.Lgs. n.276/03, co.3, e della L.R. n.11/10 (Regione Sicilia), art.20: in particolare, l'art.29 prevede che l'acquisizione di personale già impiegato nell'appalto, a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda (ramo);
3. la società consortile è da considerarsi come società in regime in house (servizi solo in favore degli Enti soci pubblici) e, quindi, non soggetta all'art.2112 cod.civ..

La prima questione affrontata dalla Corte di Cassazione riguarda la definizione dei negozi giuridici che consentono di realizzare, ai sensi dell'art.2112 cod.civ., il trasferimento d'azienda. Secondo la Corte Suprema, il passaggio dell'azienda, o del ramo di essa, al nuovo titolare configura trasferimento d'azienda a prescindere dal rapporto contrattuale diretto tra imprenditore uscente e quello che subentra nella gestione. Il trasferimento d'azienda è, pertanto, configurabile anche in ipotesi di successione nell'appalto di un servizio.

Nei precedenti richiamati dalla Cassazione, la successione nell'appalto veniva riqualficata in trasferimento d'azienda nel momento in cui fosse ravvisabile un passaggio di beni di non trascurabile entità, e tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa.

La ragione di tale specificazione risiede nel fatto che, stante il disposto dell'art.29, D.Lgs. n.276/03, la semplice assunzione di lavoratori, già impiegati nell'appalto, non configura di per sé trasferimento d'azienda, viceversa, deve permanere con il trasferimento una struttura organizzativa e produttiva per l'esercizio di un'impresa.

Nella sentenza in commento, si introduce una deroga alla necessità del passaggio di beni strumentali, richiamando precedenti interni e, soprattutto, comunitari, dove si è considerato trasferimento d'azienda l'acquisizione di un complesso stabile organizzato di persone quando non occorrono mezzi patrimoniali per l'esercizio dell'attività economica.

In particolare, la Cassazione evidenzia come le recenti interpretazioni della Corte di Giustizia sulla normativa comunitaria (direttiva 97/50/CE) valutano il requisito dell'identità dell'entità economica trasferita alla luce delle circostanze che caratterizzano l'operazione e, pertanto, anche un gruppo di lavoratori può corrispondere a un'entità economica, se quantitativamente e qualitativamente rilevante.

Pertanto, è stato accertato che le attività di servizi ausiliari presso strutture sanitarie regionali (svolte da 897 lavoratori) avevano mantenuto la loro identità nell'azienda subentrante, con conseguente legittima applicazione dell'art.2112.

Relativamente agli ultimi due motivi di impugnazione, l'art.29, D.Lgs. n.276/03, non risulta applicabile, in quanto la norma regionale non imponeva una successione automatica dei rapporti di lavoro e la società consortile non poteva essere considerata come società in house non soggetta all'art.2112 cod.civ..

Trasferimento d'azienda o cambio appalto?

Tra le questioni affrontate, l'aspetto che deve essere valutato con maggiore attenzione, in chiave operativa, è rappresentato dalla definizione del confine del cambio appalto, escluso dall'art.2112 cod.civ., in virtù dell'art.29, D.Lgs. n.276/03.

La sufficienza del fattore umano per qualificare un gruppo di lavoratori come ramo d'impresa dotata di identità economica, principio condivisibile tenuto conto dell'attuale contesto economico e

produttivo, sembra scontrarsi con quanto prevede l'art.29, D.Lgs. n.276/03.

Nella pronuncia in commento si esclude l'applicazione dell'art.29, D.Lgs. n.276/03, poiché non vi era alcun obbligo di assunzione dei lavoratori coinvolti in precedenza nell'appalto (legge, Ccnl o contratto di appalto). Molto più complessa è, viceversa, la questione se, in presenza di un obbligo di riassunzione nell'appalto, è, comunque, ravvisabile il trasferimento di un'entità economica, costituita solo da lavoratori, che, in base agli orientamenti della Corte di Giustizia Ue e a quelli interni, è da considerare come azienda ai fini dell'art.2112 cod.civ..

Sul punto è necessario prestare la dovuta attenzione: se le circostanze sono decisive nel qualificare l'operazione economica come trasferimento o meno, è opportuno valutare, nel caso di situazioni commercialmente slegate e giuridicamente autonome, gli effetti che possono derivare dalla riqualificazione dell'operazione.

Se, ad esempio, alla riassunzione dei dipendenti per cambio appalto "obbligatorio" segue un'acquisizione di fattori produttivi da parte del precedente appaltatore, la riqualificazione come trasferimento potrebbe coinvolgere il nuovo datore di lavoro in questioni legate a licenziamenti comminati dal datore di lavoro originario e legati all'operazione imprenditoriale realizzata.

Il rischio è, infatti, di trovarsi alle dipendenze lavoratori licenziati in precedenza dal proprio datore di lavoro, che, viceversa, dovevano considerarsi legati all'azienda, o al ramo di essa, trasferita.

La continuazione dei rapporti di lavoro, disposta dal co.1, art.2112 cod.civ., è, infatti, sigillata da quanto previsto dal co.4 dello stesso articolo: il trasferimento non costituisce di per sé motivo di licenziamento, ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa dei licenziamenti.

Con tale passaggio, il nostro ordinamento specifica che, tra le esigenze organizzative che possono portare a una riduzione del personale, non può rientrarvi, in via diretta, una riduzione richiesta da parte dell'acquirente, per il suo trasferimento.

In passato, la Corte di Cassazione aveva prospettato aperture alla possibilità di licenziare per giustificato motivo oggettivo per ridurre il personale in forza (si veda, ad esempio, Corte di Cassazione, sent. n.9462/91), ai fini della cessione dell'azienda. Tale orientamento, tuttavia, deve essere trattato con estrema cura, evitando la distillazione di principi generali che non tengano conto delle specificità del caso. Innanzitutto, le sentenze si riferivano alla versione precedente dell'art.2112 cod.civ., che prevedeva la possibilità di disdetta dei contratti in caso di trasferimento; in secondo luogo, riguardavano aziende in crisi, situazione che, se rispettati i presupposti dell'art.47, L. n.428/90, consente il passaggio parziale dei dipendenti.

Oramai la giurisprudenza si è stabilizzata nel ritenere che *"il trasferimento di azienda non può impedire il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sempre che questo abbia fondamento nella struttura aziendale, e non nella connessione con il trasferimento o nella finalità di agevolarlo"* (Cass. n.15495/08).

La motivazione organizzativa non può, pertanto, tenere in considerazione aspetti legati alla commerciabilità dell'azienda, ovvero alle esigenze di integrazione con le scelte imprenditoriali del cessionario.

Rinnovi contrattuali giugno 2016

Lapidei industria - Ipotesi di accordo 28 giugno 2016

In data 28 giugno 2016, Confindustria Marmomacchine e Anepla con i sindacati di categoria Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil hanno siglato l'ipotesi di accordo del contratto nazionale lapidei e materiali estrattivi industria.

L'accordo riguarda circa 30mila addetti e nei prossimi giorni passerà al vaglio delle assemblee dei lavoratori: in esso si prevede un incremento salariale pari a 103 euro al livello C, parametro 136, diviso in tre tranches, € 30,00 dal 1° giugno 2016, € 20,00 dal 1° dicembre 2017 e € 53,00 dal 1° gennaio 2019.

A decorrere dal 1° giugno 2016, la retribuzione è pari ai seguenti importi:

Livelli	Retribuzione dal 1.6.2016				
	Minimo	Contingenza	E.d.r.	Ind. Funzione Superminimo	Totale
AS	1.778,62	531,35	10,33	-	2.320,30
A	1.636,24	528,18	10,33	-	2.174,75
B	1.333,91	521,48	10,33	-	1.865,72
CS	1.280,79	520,13	10,33	-	1.811,25
C	1.209,64	518,37	10,33	-	1.738,34
D	1.141,28	516,76	10,33	-	1.668,37
E	1.052,09	514,81	10,33	-	1.557,23
F	890,59	512,38	10,33	7,75	1.421,05

A decorrere dal 1° dicembre 2017, la retribuzione è pari ai seguenti importi:

Livelli	Retribuzione dal 1.12.2017				
	Minimo	Contingenza	E.d.r.	Superminimo collettivo	Totale
AS	1.808,03	531,35	10,33	-	2.349,71
A	1.663,30	528,18	10,33	-	2.201,81
B	1.355,97	521,48	10,33	-	1.867,78
CS	1.301,97	520,13	10,33	-	1.832,43
C	1.229,64	518,37	10,33	-	1.758,34
D	1.160,10	516,76	10,33	-	1.687,19
E	1.069,44	514,81	10,33	-	1.594,58
F	905,29	512,38	10,33	7,75	1.435,75

A decorrere dal 1° gennaio 2019, la retribuzione è pari ai seguenti importi:

Livelli	Retribuzione dal 1.1.2019				
	Minimo	Contingenza	E.d.r.	Superminimo collettivo	Totale
AS	1.885,97	531,35	10,33	-	2.427,65
A	1.735,00	528,18	10,33	-	2.273,51
B	1.414,42	521,48	10,33	-	1.946,23
CS	1.358,09	520,13	10,33	-	1.888,55
C	1.282,64	518,37	10,33	-	1.811,34
D	1.209,98	516,76	10,33	-	1.737,07
E	1.115,43	514,81	10,33	-	1.640,57
F	944,27	512,38	10,33	7,75	1.474,73

Contrattazione collettiva

Apprendistato professionalizzante dal 1.4.2013		
Livello di destinazione finale	Periodo di apprendistato (mesi)	Livello di inquadramento
AS	0-18	B
	19-36	A
A	0-18	CS
	19-36	B
B	0-18	C
	19-36	CS
CS	0-18	D
	19-36	C
C	0-18	E
	19-36	D
D	0-18	E

Tredicesima

È prevista la corresponsione di una tredicesima mensilità in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di una mensilità della retribuzione globale di fatto (operai) e della retribuzione costituita da minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza (intermedi e impiegati), frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero).

Cottimisti : nella retribuzione è incluso, per i cottimisti, il guadagno medio delle ultime 4 settimane o 2 quindicine; è esclusa l'indennità speciale cavatori.

Elemento di garanzia retributiv

Ai lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato superiore a 6 mesi ed alle altre tipologie di lavoro subordinato, in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di 2° livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione, oltre a quanto spettante dal ccnl, viene erogato, in unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno 2016, un importo annuo pari ad € 170,00 ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl.

La somma è corrisposta pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata, a questi effetti, mese intero.

L'importo - escluso dalla base di calcolo del tfr - è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, legali e contrattuali, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Sono escluse dalla corresponsione dell'elemento di garanzia le aziende che fanno ricorso ad ammortizzatori sociali, per il tempo di intervento degli stessi.

Aumenti periodici di anzianità

Per ciascun biennio di servizio prestato ogni lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 5 aumenti nelle seguenti misure:

Categorie	Importi mensili	
	Fino al 31.12.2008	Dal 1.1.2009
A S	12,76	13,01
A	11,72	11,97
B	9,55	9,80

Contrattazione collettiva

CS	9,20	9,45
C	8,57	8,82
D	8,06	8,31
E	7,44	7,69
F	6,40	6,65

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio. In caso di passaggio di categoria il lavoratore mantiene l'importo degli aumenti periodici già maturati ed ha diritto a maturarne di nuovi fino al raggiungimento dell'importo massimo complessivo. La frazione di biennio in corso è utile per la maturazione del successivo aumento.

Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta di durata superiore alle 24 ore deve essere corrisposta, oltre al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, un'indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera.

Nel caso di trasferta che preveda il pernottamento, al lavoratore deve essere corrisposto un anticipo delle spese ipotizzabili per viaggio, vitto e alloggio.

Trasferimento

Il trasferimento deve essere comunicato con congruo preavviso.

Al lavoratore trasferito spetta, oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, una indennità pari a mezza mensilità di retribuzione, se celibe, e ad una mensilità se capo famiglia.

Orario di lavoro

La durata dell'orario normale di lavoro contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali.

L'orario settimanale di lavoro è normalmente distribuito su cinque giornate, con riposo cadente di norma il sabato, o in giorno diverso della settimana, da individuare in accordo con la R.S.U..

In presenza di particolari esigenze produttive connesse alla maggiore utilizzazione degli impianti, l'azienda e la R.S.U. potranno concordare particolari forme di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, comportanti lo scorrimento dei giorni di riposo.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003, in caso di prestazioni di lavoro di 8 ore consecutive, il lavoratore deve beneficiare di una pausa, nell'ambito del predetto orario, anche sul posto di lavoro, di 10 minuti con decorrenza della normale retribuzione, fermi restando l'assetto organizzativo e la continuità della normale attività produttiva.

La predetta pausa non si cumula con analoghi trattamenti già previsti a livello aziendale, ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova:

Categoria	Giorni di effettivo lavoro
AS, A	130
B	80
CS	70
C	60
D	40
E	30
F	20

In caso di assunzione a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, il periodo di prova sarà ridotto del 50%.

In caso di interruzione del periodo di prova per malattia o infortunio, questo potrà essere completato qualora il lavoratore riprenda servizio entro un mese.

Contrattazione collettiva

Preavviso

Sono previsti i seguenti periodi di preavviso.

Operai

Il periodo di preavviso è di una settimana.

Intermedi

Anni di servizio	Mesi	
	Cat. B e CS	Cat. C e D
fino al 5°	1	1/2
dal 6° al 10°	1 e 1/2	1
oltre il 10°	2	1 e 1/2

Il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
In caso di dimissioni la durata del preavviso è ridotta a metà.

Impiegati

Anni di servizio	Mesi		
	Cat. AS e A	Cat. B	altre categorie
fino al 5°	2	1 e 1/2	1
dal 6° al 10°	3	2	1 e 1/2
oltre il 10°	4	3	2

Il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
In caso di dimissioni la durata del preavviso è ridotta a metà.

Malattia

L'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione.

Conservazione del posto

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e si intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

Trattamento economico

Integrazione azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto:

Durata dell'assenza	%
6 mesi	100
Ulteriori 6 mesi di calendario	50

Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro è conservato il posto per un periodo pari a quello durante il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

Trattamento economico

Ai lavoratori assenti dal lavoro per infortunio, le aziende corrisponderanno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse

Contrattazione collettiva

normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola.

Maternità Alla lavoratrice assente per maternità, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, o, in caso di diversa opzione, per il mese precedente il parto e per i quattro mesi successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre

venerdì 5 agosto

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al fondo di previdenza integrativa Fonchim.

sabato 20 agosto

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

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

lunedì 22 agosto

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps – Gestione Separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

Contributi Inps - Artigiani e commercianti

Versamento della seconda rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

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

giovedì 25 agosto

Contributi Enpaia – Versamento

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

mercoledì 31 agosto

UniEmens – Invio telematico

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

Fasi – Versamento

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

lunedì 5 settembre

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al fondo di previdenza integrativa Fonchim.

giovedì 15 settembre

Inail – Domande di accentramento

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

venerdì 16 settembre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps – Gestione Separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

Contributi inps - Datori di lavoro agricolo

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

martedì 20 settembre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

domenica 25 settembre

Contributi Enpaia – Versamento

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

venerdì 30 settembre

UniEmens – Invio telematico

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

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 2° trimestre.

LYNFA Studio[®]

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

LYNFA Studio è il sistema gestionale integrato per lo Studio Professionale. Un sistema straordinariamente nuovo perché basato sulla piattaforma tecnologica POLYEDRO, che offre tutti i vantaggi del web: facilità d'uso, strumenti di collaborazione e condivisione, accessibilità da remoto.

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

1. erogare servizi ai Clienti,
2. gestire e sviluppare lo Studio.

LYNFA Studio asseconda e dà slancio a tutte le attività del Professionista e del suo Studio. Dal più piccolo a quello con 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.