



TeamSystem Labour review

n. 224

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

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

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

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

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

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

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

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

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

www.teamssystem.com

 **TeamSystem®**

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

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

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Verifiche sugli incentivi per assunzione di giovani	9
Schede operative	
Istruzioni Inps per il FIS	14
Precisazioni di Confprofessioni per gli studi professionali	21
Il controllo dei lavoratori: ultime novità	23
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali settembre 2016	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di novembre	27

Rapporto di lavoro

Garante privacy: no al controllo indiscriminato di e-mail e internet

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 303 del 13 luglio 2016, ha stabilito che le verifiche indiscriminate sulla posta elettronica e sulla navigazione web del personale sono in contrasto con il Codice della privacy e con lo Statuto dei Lavoratori, pertanto ha vietato a un'università il monitoraggio massivo delle attività in internet dei propri dipendenti.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 13/7/2016, n. 303

Ccnl Alimentari PMI: siglata l'ipotesi di accordo

Unionalimentari Confapi e Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, in data 16 settembre 2016, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Alimentari PMI, che ha decorrenza dal 1° luglio 2016 al 30 giugno 2020.

L'accordo prevede:

- aumento dei minimi tabellari con decorrenza luglio 2016, settembre 2017, dicembre 2018, dicembre 2019 e giugno 2020;
- fruizione del congedo parentale, di massimo 12 mesi complessivi, entro i primi 13 anni di vita del figlio, anche su base oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero osservato; l'unità minima è fissata in 4 ore giornaliere;
- fruizione dei congedi per malattia del figlio, nel limite di 9 giorni lavorativi all'anno, fruibili anche in modo frazionato a gruppi minimi di 4 ore giornaliere, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra 3 e 10 anni;
- adeguamento della disciplina di lavoro a termine, contratto di somministrazione, lavoro a tempo parziale e trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale ai sensi di quanto disposto dal Jobs Act.

Unionalimentari Confapi e Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, ipotesi di accordo, 16/9/2016

Alternanza scuola-lavoro: on line il Registro nazionale

Unioncamere, con comunicato stampa del 13 settembre, ha reso noto che è attivo il Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro (www.scuolalavoro.registroimprese.it), punto d'incontro (virtuale) tra i ragazzi che frequentano il triennio conclusivo di un istituto tecnico e di un liceo e le imprese italiane disponibili a offrire loro un periodo di apprendimento on the job. Nell'area aperta e liberamente consultabile del Registro, possono iscriversi gratuitamente le imprese, gli Enti pubblici e privati, le associazioni e i professionisti che vogliano mettere a disposizione percorsi di alternanza presso le proprie strutture; per ciascuna impresa, Ente o professionista, il Registro riporta il numero massimo di studenti ospitabili, i periodi dell'anno in cui è possibile svolgere l'attività di alternanza e i percorsi di alternanza offerti.

Il nuovo portale si occuperà anche dell'alternanza scuola-lavoro da svolgere in regime di apprendistato: le imprese potranno segnalare anche la propria disponibilità a ospitare gli studenti in apprendistato di primo livello, destinato ai giovani dai 15 ai 25 anni che intendano acquisire una qualifica o un diploma professionale, un diploma di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Unioncamere, comunicato stampa, 13/9/2016

Tfr: indice di rivalutazione di agosto 2016

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2015, per il mese di agosto 2016 è pari a 1,220234. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di agosto è pari a 100,2.

Istat, comunicato stampa, 14/9/2016

Contributi e fisco

Agevolazioni: aggiornato il tasso di attualizzazione e rivalutazione

È stato pubblicato sulla G.U. n. 219 del 19 settembre 2016 il decreto 12 settembre 2016 del Ministero dello sviluppo economico, che ha aggiornato il tasso da applicare per le operazioni di attualizzazione e rivalutazione ai fini della concessione e erogazione delle agevolazioni a favore delle imprese, che, a decorrere dal 1° ottobre 2016 è pari allo 0,96%.

Ministero dello sviluppo economico, decreto 12/9/2016, G.U., 19/9/2016, n. 219

Autotrasporto: agevolazioni per investimenti in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 216 del 15 settembre 2016 il decreto 19 luglio 2016 del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, che ha individuato le modalità di erogazione delle risorse per investimenti a favore delle imprese di autotrasporto, per l'annualità 2016. Gli incentivi saranno fruiti dalle imprese di autotrasporto di merci per conto di terzi attive sul territorio italiano, regolarmente iscritte al registro elettronico nazionale e all'Albo degli autotrasportatori di cose per conto di terzi, per il rinnovo e l'adeguamento tecnologico del parco veicolare, per l'acquisizione di beni strumentali per il trasporto intermodale, nonché per favorire iniziative di collaborazione e di aggregazione fra le imprese del settore.

Un decreto del direttore della direzione generale per il trasporto stradale e per l'intermodalità, da emanarsi entro 15 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione del presente decreto, definirà le modalità di dimostrazione dei requisiti di accesso al beneficio e le modalità di presentazione delle domande.

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, decreto 19/7/2016, G.U., 15/9/2016, n. 216

730/2017 precompilato: utilizzo spese sanitarie

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 142369 del 15 settembre 2016, ha indicato le modalità tecniche di utilizzo, ai fini della elaborazione della dichiarazione dei redditi precompilata, dei dati delle spese sanitarie e delle spese veterinarie comunicate, a decorrere dall'anno d'imposta 2016, ai sensi degli articoli 1 e 2 del decreto del Ministro dell'economia 1° settembre 2016, che ha ampliato la platea dei soggetti tenuti a comunicare al Sistema tessera sanitaria le informazioni relative alle spese dei cittadini.

Le spese in oggetto riguardano: prestazioni sanitarie; spese relative all'acquisto di farmaci, anche omeopatici; spese relative all'acquisto/affitto di dispositivi medici con marcatura CE; servizi sanitari erogati dalle parafarmacie; spese agevolabili solo a particolari condizioni: protesi e assistenza integrativa (acquisto o affitto di protesi - che non rientrano tra i dispositivi medici con marcatura CE - e assistenza integrativa); altre spese sanitarie; spese veterinarie sostenute dalle persone fisiche riguardanti le tipologie di animali individuate dal decreto 289/2001; rimborsi effettuati nel periodo d'imposta precedente per prestazioni veterinarie non erogate o parzialmente erogate, specificando la data nella quale sono stati versati i corrispettivi delle prestazioni non fruiti.

Anche in riferimento a questi nuovi dati viene confermata la possibilità per il contribuente di esercitare l'opposizione all'inserimento delle spese sanitarie nella precompilata.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 15/9/2016, n. 142369

Tur confermato allo 0,00%

Il Consiglio direttivo della BCE, con comunicato stampa dell'8 settembre 2016, ha reso noto che i tassi di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali, sulle operazioni di rifinanziamento marginale e sui depositi presso la banca centrale rimarranno invariati rispettivamente allo 0,00%, allo 0,25% e al -0,40%.

Banca centrale europea, comunicato stampa, 8/9/2016

Pensione di reversibilità: regime applicabile

L'Inps, con circolare n. 178 del 21 settembre 2016, ha comunicato che la sentenza n. 174 del 15 giugno 2016, pubblicata il 20 luglio 2016, della Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 18, comma 5, D.L. 98/2011, secondo il quale "Con effetto sulle pensioni decorrenti dal 1° gennaio 2012 l'aliquota percentuale della pensione a favore dei superstiti di assicurato e pensionato nell'ambito del regime dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme esclusive o sostitutive di detto regime, nonché della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è ridotta, nei casi in cui il matrimonio con il dante causa sia stato contratto ad età del medesimo superiori a settanta anni e la differenza di età tra i coniugi sia superiore a venti anni, del 10 per cento in ragione di ogni anno di matrimonio con il dante causa mancante rispetto al numero di 10. Nei casi di frazione di anno la predetta riduzione percentuale è proporzionalmente rideterminata. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano nei casi di presenza di figli di minore età, studenti, ovvero inabili. Resta fermo il regime di cumulabilità disciplinato dall'articolo 1, comma 41, della predetta legge n. 335 del 1995".

La Corte ha ritenuto fondata la questione di legittimità costituzionale della norma citata, in riferimento agli articoli 3, 36 e 38, Costituzione: ogni limitazione del diritto alla pensione di reversibilità deve infatti rispettare i principi di uguaglianza, ragionevolezza e solidarietà. Pertanto, per effetto della sentenza n. 174/2016, l'articolo 18, comma 5, D.L. 98/2011, cessa di trovare applicazione dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione, senza travolgere le situazioni giuridiche divenute irrevocabili.

Inps, circolare 21/9/2016, n. 178

Cigo edilizia: il Cno interviene sulla richiesta di bollettino meteo

Il Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro, con comunicato stampa del 19 settembre 2016, ha reso noto di aver richiesto all'Inps che i bollettini meteo per l'istanza di Cigo a seguito di eventi meteorologici avversi per le imprese edili continuino ad essere acquisiti direttamente dall'Istituto, come avviene per il settore agricoltura.

L'adempimento, introdotto dal D.M. 95442/2016, ha comportato difficoltà operative. Pertanto, in attesa che il decreto correttivo del Jobs Act semplifichi la normativa, il Consiglio nazionale ha richiesto, in audizione parlamentare, di prorogare la scadenza dei termini di presentazione delle richieste di Cigo alla fine del mese successivo all'evento meteorologico, per permettere alle imprese e a chi le assiste di avere più tempo per preparare le istanze. Inoltre ha ricordato che previsto l'articolo 15, comma 1, L. 183/2011, impedisce espressamente alle Amministrazioni pubbliche di chiedere al cittadino dati ed elementi già in possesso di organi pubblici.

Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro, comunicato stampa, 19/9/2016

Gli effetti della Brexit sui lavoratori nell'analisi della Fondazione

La Fondazione studi consulenti del lavoro ha realizzato un'analisi sugli effetti della Brexit sui lavoratori, che affronta tematiche quali il distacco, la protezione sociale, la sicurezza sul lavoro e la privacy.

In particolare gli aspetti trattati sono: la riduzione della mobilità dei lavoratori, ovvero l'inapplicabilità delle normative comunitarie in materia di distacco e protezione sociale; gli obblighi di mantenimento dei livelli minimi di tutela ormai diffusi nel mercato europeo, a cui si devono uniformare anche stati non europei; la parità di trattamento retributivo e sociale al sistema di protezione sociale del lavoro somministrato e più in generale a tutti i livelli di tutela che di regola tendono ad evitare al dumping sociale.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, analisi

L'Agenzia entrate comunica le anomalie nei redditi 2012

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 14 settembre 2016, ha comunicato che sta inviando 90.000 nuove lettere con le informazioni utili per permettere ai contribuenti persone fisiche di rimediare agli errori commessi nelle dichiarazioni dei redditi 2012 (Unico 2013 o nel 730/2013) relativamente a redditi che, dai dati in possesso delle Entrate, risulterebbero non dichiarati, in tutto o in parte.

Per agevolare il calcolo degli importi del ravvedimento, e fruire delle sanzioni ridotte, l'Agenzia ha pubblicato sul proprio sito un "calcolatore" on line gratuito, che consente di calcolare le sanzioni e gli interessi derivanti dal ravvedimento per Irpef, addizionali e contributo di solidarietà.

Agenzia delle Entrate, comunicato stampa, 14/9/2016

Assistenza fiscale: rideterminati i compensi per Caf e professionisti abilitati

È stato pubblicato sulla G.U. n. 214 del 13 settembre 2016 il decreto 1° settembre 2016 del Ministero dell'economia, che ha rideterminato i compensi per i Caf e i professionisti abilitati allo svolgimento dell'assistenza fiscale.

Ministero dell'economia e delle finanze, decreto 1/9/2016, G.U., 13/9/2016, n. 214

Dati sanitari in 730 precompilato: ulteriori soggetti tenuti alla trasmissione

È stato pubblicato sulla G.U. n. 214 del 13 settembre 2016 il decreto 1° settembre 2016 del Ministero dell'economia, che ha individuato ulteriori soggetti tenuti alla trasmissione al Sistema tessera sanitaria dei dati relativi alle spese sanitarie e alle spese veterinarie, ai fini dell'elaborazione della dichiarazione dei redditi precompilata.

Ministero dell'economia e delle finanze, decreto 1/9/2016, G.U., 13/9/2016, n. 214

Implementato il flusso DMAG per l'accredito della contribuzione figurativa

L'Inps, con circolare n. 174 del 9 settembre 2016, ha illustrato il contenuto dei nuovi campi introdotti nel flusso DMAG e ha offerto istruzioni per la loro compilazione. Le implementazioni consentono l'accredito automatizzato della contribuzione figurativa, con conseguente puntuale aggiornamento dell'estratto contributivo degli operai agricoli dipendenti.

Inps, circolare, 9/9/2016, n. 174

Finanziamenti per acquisto nuovi macchinari: sportello chiuso

È stato pubblicato sulla G.U. n. 212 del 10 settembre 2016 il decreto 2 settembre 2016 del Ministero dello sviluppo economico, che ha comunicato la chiusura, a partire dal 3 settembre 2016, dello sportello per la presentazione delle domande di accesso ai contributi in relazione a finanziamenti bancari per l'acquisto di nuovi macchinari, impianti e attrezzature da parte di piccole e medie imprese, di cui all'articolo 2, comma 4, D.L. 69/2013, per esaurimento delle risorse disponibili.

Ministero dello sviluppo economico, decreto 2/9/2016, G.U., 10/9/2016, n. 212

MISE: disponibile il Registro Trasparenza

Il Ministero dello sviluppo economico ha reso disponibile on line il Registro Trasparenza, per consentire ai soggetti portatori di interessi, come i consulenti, gli studi legali, le imprese, le associazioni di categoria, le organizzazioni non governative, etc., di interagire con il MISE.

Il Ministero invita a registrarsi le persone fisiche o giuridiche che rappresentano professionalmente presso il MISE stesso interessi leciti, anche di natura non economica. Il Registro si applica a tutte le attività volte a influenzare - direttamente o indirettamente - i processi decisionali e l'elaborazione e attuazione delle politiche di competenza del MISE, a prescindere da dove si svolgono e dal metodo di comunicazione utilizzato.

Ministero dello sviluppo economico, sito

Cigd settore pesca: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 177 del 13 settembre 2016, ha offerto indicazioni sui requisiti di accesso alla cassa integrazione guadagni in deroga del settore pesca, sulla presentazione e sulla gestione delle relative istanze per i periodi d'intervento relativi all'annualità 2016.

La presentazione delle domande (SR100) riferite all'annualità 2016 dovrà avvenire tramite "procedura DigiWeb" entro e non oltre il 30 gennaio 2017; tali domande, per essere prese in considerazione, dovranno tener conto del limite concessorio previsto dall'articolo 1, comma 2, D.I. n. 1600069/2016, pari a 3 mesi.

Inps, circolare, 13/9/2016, n. 177

Prestazioni per mesotelioma non professionale: nuovi moduli

L'Inail, con circolare n. 33 del 9 settembre 2016, ha comunicato la modifica dei moduli 190 e 190/E, allegati al documento. In seguito all'estensione delle prestazioni del Fondo per le vittime dell'amianto ai malati di mesotelioma non professionale, è infatti necessario che l'interessato, oltre a inserire i suoi dati anagrafici, dichiari di essere affetto da mesotelioma non professionale per esposizione all'amianto, indicando distintamente se tale esposizione abbia avuto natura familiare ovvero ambientale. In particolare, mentre è rimasta invariata la parte relativa alle informazioni per comprovare l'esposizione familiare, per quella ambientale è necessario indicare i periodi di residenza in Italia del dichiarante, nonché eventuali altre informazioni, qualora disponibili, sull'esposizione.

Inail, circolare, 9/9/2016, n. 33

Fondo di integrazione salariale: l'Inps ne illustra la disciplina

L'Inps, con circolare n. 176 del 9 settembre 2016, ha illustrato la disciplina del Fondo di integrazione salariale di cui al D.I. 94343/2016, che ha adeguato il Fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del D.Lgs. 148/2015. Il Fondo, dal 1° gennaio 2016, assicura una tutela in costanza di rapporto di lavoro ai lavoratori di datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione di Cigo e Cigs e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali a norma dell'articolo 26 o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi a norma dell'articolo 27, D.Lgs. 148/2015.

Inps, circolare, 9/9/2016, n. 176

Ammortizzatori sociali in deroga 2016: assegnate ulteriori risorse

I Ministeri del lavoro e dell'economia, con D.I. 1600075 del 9 settembre 2016, hanno assegnato 162.828.217 euro alle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Marche, Molise, Puglia, Toscana, Umbria e Veneto per il finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, con riferimento alle residue competenze relative all'anno 2016.

Il decreto dispone anche che, per le finalità di cui all'articolo 1, comma 304, L. 208/2015, ultimo periodo, le Regioni possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3, D.I. 83473/2014, nella misura del 5% delle risorse ad esse attribuite.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, decreto, 9/9/2016, n. 1600075

Confermate prestazioni per infortunio e malattia professionale

Il Ministero del lavoro, in data 29 luglio 2016, ha emanato 4 decreti che, a far data dal 1° luglio 2016, confermano gli importi previgenti per le prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale per i settori: industria, compreso il settore marittimo; agricoltura; medici radiologi; tecnici sanitari di radiologia medica autonomi.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreti 29/7/2016

Attuazione direttive UE: legge in G.U.

È stata pubblicata sulla G.U. n. 204 del 1° settembre 2016, la L. 170 del 12 agosto 2016, che delega il Governo al recepimento delle direttive europee e all'attuazione di altri atti dell'Unione europea (Legge di delegazione europea 2015), indicando i principi da seguire nella predisposizione del D.Lgs., da effettuarsi entro il 16 dicembre prossimo. In particolare, l'articolo 19 prevede la delega al Governo sulla lotta contro la corruzione nel settore privato.

Legge, 12/8/2016, n. 170, G.U., 1/9/2016, n. 204

Gestione Separata Inpgi: contributi minimi 2016

L'Inpgi, con circolare n. 6 del 5 settembre 2016, ha ricordato che il 30 settembre 2016 scade il termine previsto per il pagamento dei contributi minimi per l'anno in corso. Sono tenuti al versamento del contributo minimo annuale tutti i giornalisti iscritti alla Gestione Separata che nel corso dell'anno 2016 abbiano svolto attività giornalistica in forma autonoma.

Inpgi, circolare, 5/9/2016, n. 6

Sisma centro Italia: sospensione dei tributi

È stato pubblicato sulla G.U. n. 207 del 5 settembre 2016 il decreto 1° settembre 2016 del Ministero dell'economia, che sospende imposte e adempimenti tributari per i contribuenti che alla data del 24 agosto 2016 risiedevano o avevano sede operativa nei Comuni delle Regioni Marche, Abruzzo, Lazio e Umbria colpiti dal terremoto del 24 agosto scorso e elencati nell'allegato al decreto.

Il decreto precisa che quanto già versato non sarà rimborsato e che la sospensione non si applica alle ritenute che devono essere operate e versate dai sostituti d'imposta.

Gli adempimenti e i versamenti oggetto di sospensione dovranno essere effettuati in un'unica soluzione entro il 20 dicembre 2016.

Ministero dell'economia e delle finanze, decreto, 1/9/2016, G.U., 5/9/2016, n. 207

Sisma Emilia: contributi estesi al settore agricoltura

È stato pubblicato sulla G.U. n. 207 del 5 settembre 2016 il D.P.C.M. 19 luglio 2016, che modifica il D.P.C.M. 28 dicembre 2012 estendendo anche al settore agricoltura la fruizione dei contributi per la messa in sicurezza dei capannoni e degli impianti industriali danneggiati a seguito degli eventi sismici che hanno colpito le Regioni Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto nel 2012.

D.P.C.M. 29/7/2016, G.U., 5/9/2016, n. 207

Selfiemployment: bando di finanziamento

Il Ministero del lavoro ha pubblicato sul proprio sito internet l'Avviso pubblico n. 39/12581 del 31 agosto 2016 relativo al Fondo Rotativo Nazionale – Selfiemployment, che prevede finanziamenti agevolati senza interessi e non assistiti da nessuna forma di garanzia reale e/o di firma, in favore di iniziative di autoimpiego e autoimprenditorialità, con programmi di spesa inclusi tra 5.000 e 50.000 euro, per le categorie di soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro. I finanziamenti agevolati sono ripartiti tra microcredito, microcredito esteso e piccoli prestiti. Le agevolazioni sono concesse sulla base di procedura valutativa con procedimento a sportello: le domande di agevolazione, complete di tutti gli allegati, possono essere presentate a partire dalle ore 12.00 del 12 settembre 2016.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avviso, 31/8/2016, n. 39/12581

Permessi per volontari della protezione civile: le istruzioni della Fondazione studi

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con circolare n. 12 del 5 settembre 2016, ha riepilogato le regole applicabili ai casi concreti per la fruizione dei permessi da parte dei lavoratori volontari impegnati nelle attività di Protezione civile per prestare i primi soccorsi ai cittadini delle province del Centro Italia colpite dal sisma del 24 agosto 2016, fornendo anche i fac simile per i

permessi dei lavoratori e per i rimborsi a datori di lavoro, lavoratori autonomi e liberi professionisti.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, circolare, 5/9/2016, n. 12

Cruscotto infortuni accessibile a datori di lavoro e delegati

L'Inail, con circolare n. 31 del 2 settembre 2016, ha reso noto di aver implementato il c.d. Cruscotto infortuni, rendendone accessibili le informazioni a datori di lavoro (e soggetti delegati) e ai loro intermediari, in relazione agli eventi infortunistici dagli stessi denunciati a decorrere dal 23 dicembre 2015. Il Cruscotto infortuni è accessibile nell'area dei servizi on line del sito www.inail.it - macro area del menu "Denuncia d'infortunio e malattia" del portale - tramite l'inserimento delle credenziali già in possesso per l'accesso al servizio della denuncia di infortunio in modalità telematica. Il servizio prevede per l'utente la possibilità di visionare i soli dati infortunistici relativi alla propria azienda o alle ditte di cui gli intermediari hanno la delega, consentendo la consultazione in relazione a:

- unità produttiva di un'azienda, in caso di datori di lavoro in gestione ordinaria e Pubbliche Amministrazioni titolari di specifico rapporto assicurativo;
- struttura dell'Amministrazione statale, in caso di datori di lavoro in gestione per conto dello Stato;
- località, per il settore agricoltura.

Inail, circolare, 2/9/2016, n. 31

Verifiche sugli incentivi per assunzione di giovani

Inps, circolare 22/9/2016, n. 180

L'Inps, con circolare n. 180 del 22 settembre 2016, riepiloga le principali caratteristiche dell'incentivo per i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori fino a 29 anni di età in possesso di determinati requisiti previsti dall'articolo 1, D.L. 76/2013.

Il testo della circolare n. 180/2016

Inps, circolare 22 settembre 2016, n. 180

Premessa

Convenzione tra INPS e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione – riguardante un finanziamento aggiuntivo – pari ad euro 40.000.000 – da destinare all'incentivo per l'assunzione di giovani previsto dall'art. 1, D.L. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 e s.m.i. A seguito della stipula della citata convenzione, si provvede ad avviare un'attività di controllo a campione a carico delle sedi interessate sulla legittima fruizione del suddetto incentivo.

Con determinazione n. 167 del 17 dicembre 2015 è stata approvata la Convenzione tra INPS e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione - per lo svolgimento delle attività di cui al d. l. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 e s.m.i.

In particolare, l'art. 1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 9 agosto 2013, n. 99, (successivamente abrogato dall'art. 29, comma 1, del D.lgs. n. 150/2015, che ha salvato gli effetti della precedente previsione in relazione alle assunzioni intervenute prima dell'entrata in vigore del predetto decreto), istituisce, nel limite delle risorse di cui ai commi 12 e 16 del medesimo articolo, un incentivo per i datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori fino a 29 anni di età in possesso di determinati requisiti previsti dall'articolo 1 del decreto legge 76/2013.

Con la sopra riportata convenzione (all. n. 1), il Ministero del Lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 15, del D.L. 76/2013, con il quale si disponeva che a valere sulle risorse programmate nell'ambito dei Programmi operativi regionali 2007-2013, le Regioni e Province autonome, potessero prevedere l'ulteriore finanziamento dell'incentivo, ha implementato – mediante il cofinanziamento del fondo sociale europeo a valere sull'Asse B – "Occupabilità" - le risorse destinate a finanziare l'incentivo previsto dall'articolo 1 del D.L. 76.

L'ulteriore finanziamento a carico del Fondo sociale Europeo riguarda i soli rapporti di lavoro svolti nelle Regioni Abruzzo, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Toscana, Umbria, Valle D'Aosta, Veneto e nelle Province autonome di Trento e Bolzano. Il suddetto ulteriore finanziamento è diretto a sovvenzionare, come da nota del Ministero del Lavoro del 20 aprile 2016, prot. 0006056, integrativa della convenzione, gli incentivi autorizzati entro il 30.06.2015 e fruiti da marzo 2014 a novembre 2015.

Di seguito si riepilogano le principali caratteristiche dell'incentivo di cui al citato art. 1 del D.L. n. 76/2013, già disciplinato con la circolare n. 131/2013 a cui si rinvia per ogni chiarimento aggiuntivo.

1. Caratteristiche dell'incentivo

Per agevolare le attività di controllo, si riassumono i requisiti di legittimità previsti per la fruizione

dell'agevolazione.

L'incentivo è destinato ai datori di lavoro che instaurano rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato - anche a tempo parziale - o che trasformano i rapporti a tempo determinato con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (30 anni non compiuti alla data dell'assunzione).

Il beneficio si applica anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 142/2001, nonché alle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia essa a tempo indeterminato che determinato, mentre non trova applicazione per le assunzioni di lavoratori domestici.

Inoltre, l'incentivo è legittimamente riconoscibile per l'assunzione degli apprendisti, in considerazione della circostanza che l'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 prima e, a seguito della sua abrogazione, l'articolo 41 del decreto legislativo 15 giugno del 2015, n. 81, poi, definiscono a tempo indeterminato il corrispondente contratto. In considerazione della circostanza che per il rapporto di apprendistato l'ordinamento già prevede una disciplina di favore - caratterizzata da forme di contribuzione ridotta rispetto alla contribuzione ordinaria, altrimenti dovuta dal datore di lavoro -, l'agevolazione prevista dall'articolo 1 del D.L. 76/2013 per l'assunzione di un apprendista non può mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista (es.: Alfa ha assunto un apprendista per il quale deve una contribuzione pari all'11,61% della retribuzione; in questo caso l'incentivo previsto dall'art. 1 del D.L. 76/2013 spetta nella misura mensile dell'11,61% della retribuzione imponibile previdenziale). Al datore di lavoro che assume a tempo indeterminato spetta un beneficio economico, pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, entro il limite massimo mensile di seicentocinquanta euro per ogni lavoratore. In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta per 18 mesi; in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, l'incentivo spetta per 12 mesi.

Le assunzioni devono riguardare lavoratori giovani che si trovino in una delle condizioni di svantaggio previste dall'art. 1, comma 2, del D.L. n. 76/2013 (essere privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi oppure essere privi di diploma. Si fa, al riguardo, presente che i due requisiti sono tra loro alternativi).

Il godimento del beneficio è poi subordinato ad una serie di condizioni riguardanti il datore di lavoro:

1. le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione (art. 1, comma 6, del D.L. n. 76/2013); l'incremento deve essere realizzato con riferimento all'intero gruppo societario di cui il datore di lavoro faccia eventualmente parte e deve essere mantenuto per la durata della fruizione del beneficio (art. 1, commi 6 e 7, D.L. 76/2013);
2. il datore di lavoro deve risultare in posizione regolare in ordine all'assolvimento dei propri obblighi contributivi e agli obblighi inerenti la tutela della sicurezza dei lavoratori; deve altresì applicare gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e rispettare gli altri obblighi di legge (art. 1, co. 1175 e 1176, L. 296/2006; decreti ministeriali, circolari e messaggi attuativi della citata disposizione);
3. il datore di lavoro deve rispettare i principi di cui all'articolo 4, commi 12, 13 e 15, L. 92/2012 - abrogati dall'articolo 34 del decreto legislativo n. 150/2015 ed ora nuovamente disciplinati dall'articolo 31 del medesimo decreto legislativo n. 150/2015, ma vigenti, nella loro formulazione originaria, in riferimento al periodo delle assunzioni/trasformazioni agevolabili - di seguito elencati (cfr. circolare INPS 137/2012):
 - l'assunzione non deve essere attuazione di un obbligo preesistente;
 - l'assunzione non deve violare un diritto di precedenza alla riassunzione spettante ad altro lavoratore diverso da quello assunto;
 - presso l'unità produttiva ove si intende fruire dell'agevolazione non devono essere in atto

sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che coinvolgano professionalità sostanzialmente diverse da quelle del lavoratore oggetto di incentivo;

- il lavoratore assunto non deve essere stato licenziato negli ultimi sei mesi da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Con riferimento all'incremento occupazionale, si precisa che l'incentivo spetta a condizione che l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione stessa (ovvero nell'anno precedente la decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato); è altresì necessario che tale incremento sia mantenuto (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo.

Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.); l'incremento è realizzato qualora, in riferimento al singolo mese, il numero medio di unità lavoro - annuo dell'anno precedente l'assunzione sia inferiore al numero medio di unità lavoro - annuo dell'anno successivo all'assunzione.

In forza dell'articolo 1, comma 7, del D.L. 76/2013, la realizzazione iniziale, il mantenimento mensile e l'eventuale ripristino dell'incremento devono essere valutati in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e delle eventuali società controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale deve essere verificato in concreto, in relazione alle singole assunzioni per le quali si intende godere del bonus occupazionale.

Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale successivo ripristino dell'incremento consente la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

L'agevolazione è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi a seguito di:

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

In considerazione, infine, della speciale previsione contenuta nell'articolo 1, comma 5, del D.L. 76/2013, in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, l'incremento netto dell'occupazione può essere realizzato alla data di decorrenza della trasformazione oppure - mediante un'assunzione compensativa successiva - entro un mese da tale data; in caso di assunzione compensativa successiva, il periodo di spettanza massima del beneficio (12 mesi) decorre comunque dalla data della trasformazione.

2. Procedure per i controlli

Per dar seguito a quanto previsto nella convenzione stipulata, è necessario effettuare - oltre ai controlli automatizzati già svolti dalle procedure informatiche - ulteriori verifiche su base campionaria di natura amministrativa e/o ispettiva in ordine alla legittimità ed alla misura degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili relative a tale incentivo, come già previsto nel Sistema di Gestione e controllo (SiGeCO), condiviso con il Ministero del Lavoro ed integrante la convenzione (all. n. 1).

L'attività di controllo prevede due diverse tipologie di attività da porre in essere:

Controlli on Desk Controlli in sul posto

I Controlli on Desk consistono in:

1. verifiche automatizzate e di natura amministrativa

I Controlli sul posto consistono in:

2. verifiche di natura ispettiva, limitatamente alle funzioni dell'Istituto a seguito del riassetto

Normativa e prassi in evidenza

dell'attività ispettiva in materia di lavoro e previdenza sociale operato con il D.Lgs. n. 149/2015, in ordine alla legittimità e alla misura degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili.

I controlli di natura amministrativa e ispettiva sono sintetizzati in un documento riepilogativo redatto secondo il fac-simile allegato, cosiddetto check list (all. n. 2).

L'attività di controllo è effettuata dalle strutture territoriali dell'Istituto competenti ed ha ad oggetto i profili di legittimità ai fini della fruizione dell'incentivo che vengono riassunti nello schema seguente:

Requisito e/o condizione	Metodo di accertamento
a) Durata massima del beneficio (18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato / 12 mesi per trasformazioni di rapporti a termine).	Verifica dei dati contenuti nelle denunce contributive mensili (Uniemens) e trimestrali (DMAG) trasmesse. Visura degli elenchi riportanti le aziende destinatarie di provvedimenti CIGS e CIGD, mediante accesso agli archivi informatizzati dell'INPS, con riscontro (positivo o negativo) dell'unità produttiva presso la quale sono occupati i lavoratori oggetto del beneficio contributivo.
b) Assenza di sospensioni di rapporti di lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (art. 4, c. 12, lett. c, l. 92/2012 e art. 31, comma 1, lett. c), d.lgs. 150/2015).	Verifica dei dati residenti nell'applicativo "Infocamer" (archivio unico aziende iscritte presso le CCIAA).
c) Assenza di assetti proprietari coincidenti e/o di rapporti di collegamento e controllo, nei sei mesi precedenti l'assunzione, tra il datore di lavoro richiedente il beneficio e il precedente datore di lavoro che ha disposto il licenziamento del medesimo lavoratore (art. 4, c. 12, lett. d, l. 92/2012 e art. 31, comma 1, lett. d), d.lgs. 150/2015).	Acquisizione di flussi informativi forniti dai competenti Centri per l'impiego.
d) Svantaggio del lavoratore privo di diploma di scuola media superiore o professionale.	Verifica dell'estratto conto assicurativo del lavoratore e delle comunicazioni telematiche di assunzione UniLav.
e) Svantaggio del lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito (rapporto di lavoro subordinato della durata minima di 6 mesi nel corso dei 6 mesi precedenti l'assunzione).	Verifica dell'estratto conto assicurativo del lavoratore e dell'iscrizione del medesimo presso le diverse gestioni contributive amministrate dall'INPS (applicativo ARCA) o da altre amministrazioni (casellario dei lavoratori attivi).
f) Svantaggio del lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito per attività autonome o di collaborazione (sussistenza nei 6 mesi precedenti l'assunzione di un reddito, su base annuale, inferiore a € 4.800 nel caso di attività autonoma propriamente detta e inferiore a € 8.000 nel caso di attività di collaborazione).	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotta in assenza di informazioni diverse provenienti dagli accertamenti ispettivi effettuati da INPS, INAIL, Direzioni territoriali del lavoro, Guardia di Finanza ed organi abilitati, ai sensi della legge 183/2010.
g) Osservanza da parte del datore di lavoro degli istituti economici e normativi dettati dai contratti collettivi di lavoro (art. 1, comma 1175, della legge 296/2006).	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotta in assenza di informazioni diverse provenienti dagli accertamenti operati dall'INAIL e dai competenti uffici delle ASL.
h) Osservanza da parte del datore di lavoro delle norme poste a tutela della sicurezza dei lavoratori (art. 1, c. 1175, l. 296/2006 – art. 9 DM 24.10.2007).	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotta in assenza di segnalazioni da parte dei lavoratori ovvero di informazioni provenienti dalle Direzioni territoriali del lavoro.
i) Rispetto del diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un precedente impiego a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (art. 4, c. 12, lett. b, l. 92/2012 e art. 31, comma 1, lett. b), d.lgs. 150/2015).	Calcolo del numero di lavoratori occupati nel periodo di riferimento, desumibile dalle denunce contributive mensili (Uniemens) o trimestrali (DMAG) della singola azienda o del complesso di aziende riunite nel medesimo assetto proprietario.
j) Incremento netto del numero dei lavoratori occupati rispetto alla media dei dodici mesi precedenti. L'incremento deve essere mantenuto (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di vigenza dei rapporti di lavoro incentivati.	

Normativa e prassi in evidenza

L'incremento e il suo mantenimento devono essere valutati in relazione all'intero assetto proprietario del datore di lavoro, configurabile anche in più aziende controllate o collegate. k) Corrispondenza tra il contenuto delle comunicazioni obbligatorie di assunzione inoltrate al Ministero del Lavoro e i dati registrati nelle denunce contributive mensili trasmesse all'INPS. l) Coincidenza del datore di lavoro titolare della denuncia contributiva mensile con l'intestatario l'istanza di accesso alla fruizione del beneficio. m) Coincidenza dei dati anagrafici del lavoratore oggetto del beneficio con quelli indicati nell'istanza. n) Accertamento della natura privata o privatistica del richiedente.	Il controllo è effettuato prioritariamente sulla posizione aziendale di riferimento per il lavoratore oggetto del beneficio e, in una fase successiva, sul complesso delle aziende unite nel medesimo assetto proprietario. Verifica della rispondenza dei dati relativi all'assunzione/trasformazione del rapporto comunicati con la denuncia contributiva (UniEmens o DMAG) con quelli risultanti dalle comunicazioni obbligatorie UNILAV/UNISOMM. Confronto tra modulo telematico DL76 e UniEmens/DMAG. Confronto tra i dati registrati nella comunicazione obbligatoria (UniLav/UniSomm) e quelli presenti nel modulo telematico DL76. Esclusione dei settori 2 - (Comuni, Province, Regioni ed Enti Pubblici in genere) e 3 - (Stato ed Amministrazioni statali)
--	--

Il controllo deve essere effettuato sul campione che verrà fornito alle sedi interessate mediante successiva Pei - pari almeno al 5% (cinque per cento) dei lavoratori oggetto del beneficio, determinato dall'Autorità di Gestione secondo i criteri definiti nel suo Sistema di Campionamento -, avvalendosi di documentazione cartacea ed elettronica in possesso dell'Istituto e di altri enti, pubblici o privati (controllo on desk) ed, in via residuale, presso la sede legale del datore di lavoro o il luogo di instaurazione dei rapporti di lavoro per i quali è stata autorizzata la fruizione del beneficio (controllo sul posto).

La valutazione in ordine all'ampiezza ed alle modalità degli accertamenti di natura ispettiva è rimessa alle sedi territoriali dell'Istituto, sulla base delle linee guida dell'attività di vigilanza ispettiva adottate dall'Istituto e degli indirizzi dettati dalla Direzione centrale vigilanza prevenzione e contrasto all'economia sommersa dell'INPS, limitatamente alle funzioni dell'Istituto a seguito del riassetto dell'attività ispettiva in materia di lavoro e previdenza sociale operato con il D.Lgs. n. 149/2015.

Concluse le attività di controllo amministrativo o ispettivo, l'incaricato, sulla base delle risultanze emerse nel corso della verifica e della documentazione acquisita, compila la check-list, dando conto dell'esito regolare o irregolare di ogni singolo controllo.

Nelle ipotesi di controllo on desk o sul posto concluso con esito negativo riguardante i presupposti di legittimità della fruizione dell'incentivo, il funzionario di Sede o - in via residuale - l'ispettore di vigilanza incaricato dovrà contestare l'irregolarità riscontrata al datore di lavoro secondo il format in allegato (all. n. 3), intimandogli di sanare l'irregolarità entro i termini di legge, fermo il diritto di proporre ricorso amministrativo secondo la normativa in vigore.

Le check list, debitamente compilate e sottoscritte per ogni singolo controllo, nonché i verbali dovranno essere inviati - esclusivamente mediante PEI - dalle Direzioni Regionali interessate alla Direzione Centrale Entrate con il seguente oggetto: "convenzione con il Ministero del Lavoro incentivo d.l. 76/2013".

Le Direzioni Regionali avranno cura di garantire lo svolgimento dei controlli e l'invio delle check list debitamente compilate e firmate, nonché l'invio dei verbali ispettivi, entro e non oltre il 31 ottobre 2016.

Con successivo messaggio verranno fornite indicazioni per l'eventuale apertura dell'inadempienza e la gestione dei crediti.

[...]

Istruzioni Inps per il FIS

Nella circolare n. 176/2016 l'Inps illustra la disciplina del Fondo di integrazione salariale di cui al D.I. 94343/2016, di adeguamento del Fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del D.Lgs. 148/2015, che, dal 1° gennaio 2016, assicura una tutela in costanza di rapporto di lavoro ai lavoratori di datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della Cigo e della Cigs e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali o bilaterali alternativi.

Datori di lavoro destinatari

Possono accedere alle prestazioni del FIS:

Dal	Tipologia di aziende
1° gennaio 2016	già iscritte al Fondo residuale per eventi intervenuti dal 1° gennaio 2016
14 aprile 2016	con più di 15 dipendenti non iscritte al Fondo residuale, perché non organizzate in forma di impresa per eventi intervenuti dal 30 marzo 2016
1° luglio 2016	che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti per eventi intervenuti dalla medesima data

Tutti i Fondi bilaterali già costituiti ai sensi della L. 92/2012 si sono adeguati alle nuove disposizioni. Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperte dal FIS, per i quali sarà in seguito istituito il Fondo, dalla data di decorrenza del fondo, le aziende non saranno più soggette alla disciplina del FIS, ma i contributi già versati o dovuti resteranno acquisiti.

I Fondi di solidarietà bilaterali dei lavoratori in somministrazione e dell'artigianato si sono adeguati. Non rientrano, ad oggi, nel campo di applicazione del FIS:

I settori nell'ambito dei quali sono già stati istituiti Fondi di solidarietà	imprese assicuratrici e società di assistenza; Poste Italiane spa e società del gruppo Poste italiane; Società del gruppo Ferrovie dello Stato italiane; credito cooperativo; credito; servizi della riscossione dei tributi erariali; Solimare; trasporto pubblico; Gruppi ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani
I settori per i quali sono stati costituiti i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi	artigianato e somministrazione di lavoro
Le imprese rientranti nel campo di applicazione della Cig	come individuate nelle circolari 197/2015 dell'Inps, nn. 24 e 30/2015 del Ministero del lavoro
Gli operai e gli impiegati dipendenti di coltivatori diretti	Perché destinatari delle integrazioni salariali agricole ex articolo 8 L. 457/1972

Le caratteristiche (csc, c.a. e codice Ateco2007) delle aziende rientranti nella disciplina del Fondo di solidarietà residuale, ora FIS, erano state elencate in una tabella allegata al messaggio Inps n. 8673/2014, che non è più valida ed è stata sostituita dall'allegato 1 alla circolare n. 176/2016, che ha però mero valore indicativo. Rispetto al Fondo residuale, l'ambito di applicazione è stato esteso a tutti i datori di lavoro. In particolare, sono incluse nell'ambito di applicazione anche le aziende con le seguenti classificazioni:

- 1.15.05 e 1.15.06 con ca 2E ausiliari dei servizi ferroviari,
- 7.07.05 con 3X Imprese appaltatrici di servizi di mensa,
- 7.07.08 con 5J Imprese di vigilanza,
- 7.07.08 con 5K Imprese appaltatrici di servizi di pulizia.

Le imprese del settore artigiano con le caratteristiche della L. 443/1985 (incluse le Confederazioni di settore e le Società di servizio alle imprese associate, dalle stesse costituite, partecipate o promosse e i correlativi Enti bilaterali di livello nazionale e territoriale, indipendentemente dal settore

di inquadramento) sono obbligatoriamente iscritte al Fsba e, quindi, non sono comprese nel FIS, indipendentemente dal contratto collettivo applicato. Le imprese prive delle caratteristiche della L. 443/1985, se operanti in settori non coperti e anche se applicano i contratti collettivi del settore artigiano, sono iscritte al FIS nel caso in cui occupino più di 5 dipendenti.

Requisito dimensionale del datore di lavoro

Al FIS contribuiscono solo i datori di lavoro che impiegano mediamente più di 5 dipendenti.

La soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente con riferimento alla media occupazionale nel semestre precedente. Tra i dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, etc.) compresi gli apprendisti, con esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento lavorativo. I lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre. I lavoratori ripartiti sono computati come parti di un'unica unità lavorativa, secondo le specifiche regole disciplinanti il job sharing. Il lavoratore assente, ancorché non retribuito, è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore, che sarà computato. Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determina in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre. Per il primo mese di attività il riferimento è la forza occupazionale di detto mese.

Il requisito occupazionale, parametrato su un arco temporale di 6 mesi, può comportare una fluttuazione dell'obbligo contributivo: l'obbligo sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, più di 5 dipendenti e non sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, fino a 5 dipendenti.

Destinatari del FIS

Sono destinatari delle prestazioni i lavoratori subordinati (inclusi gli apprendisti con contratto professionalizzante; esclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti assunti per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'alta formazione e ricerca) che abbiano, alla data di presentazione della domanda, un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è stata presentata la domanda. Si considerano i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e maternità obbligatoria, il sabato (se l'orario di lavoro è su 5 giorni a settimana), il riposo settimanale. In caso di cambio di qualifica del lavoratore si considera anche il periodo anteriore la variazione, indipendentemente dalla qualifica precedente. In caso di trasferimento d'azienda si considera anche il periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.

Il requisito dei 90 giorni è escluso, per gli eventi oggettivamente non evitabili, in tutti i settori produttivi.

Vale, se non diversamente specificato e nei limiti della compatibilità, quanto previsto dalle circolari Inps n. 197/2015 e n. 139/2016.

Unità produttiva

L'unità produttiva è utilizzata quale parametro di riferimento per individuare la sede Inps competente per il pagamento della prestazione e per la sussistenza del diritto alla prestazione per il computo:

- dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni;
- dei limiti temporali massimi complessivi di utilizzo della prestazione nel quinquennio mobile;
- del limite delle 26 settimane nel biennio mobile per l'assegno ordinario;
- del limite di 1/3 delle ore lavorabili in tema di assegno ordinario;
- del limite 12 mesi in un biennio mobile per l'assegno di solidarietà;
- della riduzione media oraria e della percentuale di riduzione complessiva per singolo lavoratore

per l'assegno di solidarietà.

Per il corretto inquadramento dell'unità produttiva vale quanto specificato dall'Inps al paragrafo 1.4 della circolare n. 197/2015 e nel messaggio n. 7336/2015, ricordando che:

- il datore di lavoro deve censire l'unità produttiva interessata alla richiesta di prestazione in anagrafica soggetto contribuente e inserire l'informazione nella domanda di prestazione e nel flusso UniEmens non appena sarà reso disponibile;
- il numero progressivo dell'unità produttiva rilasciato dall'Inps deve essere indicato nell'elemento <UnitaOperativa> della sezione <DatiIndividuali> del flusso UniEmens e, qualora vi sia un'unica unità produttiva coincidente con la sede legale, il valore da riportare nell'apposito campo è "0" (zero).

Prestazioni

L'assegno di solidarietà è garantito ai dipendenti da datori di lavoro che, per evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo o licenziamenti plurimi individuali per gmo, stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione di orario. L'assegno di solidarietà decorre:

- per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 1° gennaio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti già rientranti nel campo di applicazione del Fondo residuale;
- per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 30 marzo 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti inizialmente non rientranti nel campo di applicazione del Fondo residuale in quanto non organizzati in forma di impresa;
- per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 1° luglio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti.

Può essere concesso per massimo 12 mesi in un biennio mobile (si calcolano le 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione di orario e, se in tale arco di tempo sono state già usufruite 52 settimane di riduzione, la domanda non può essere accolta). La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva dell'orario non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo dell'accordo stipulato. Gli accordi, nell'eventualità sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, devono specificare le modalità per modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta la riduzione dell'assegno.

La domanda si presenta in via telematica alla sede Inps competente per unità produttiva entro 7 giorni dalla data dell'accordo e la riduzione dell'attività deve iniziare entro il 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda. La domanda deve essere presentata, con le modalità indicate nella circolare n. 122/2015, integrata dal paragrafo 14 della circolare n. 201/2015, allegando la seguente documentazione:

- accordo collettivo aziendale che stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro con elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario;
- elenco dei lavoratori in forza all'unità produttiva, integrato con le informazioni inerenti alla qualifica, all'orario contrattuale e alle altre informazioni presenti nel file in formato .CSV reperibile nell'area download della procedura.

L'elenco dei lavoratori sarà inviato dall'Inps alle Regioni e Province autonome ai fini dell'attività e degli obblighi in tema di condizionalità e politiche attive del lavoro.

L'assegno di solidarietà è autorizzato alla luce dei criteri direttivi riferiti alla causale del contratto di solidarietà individuati nel D.M. 94033/2016 per l'approvazione dei programmi di Cigs.

L'assegno ordinario è garantito, oltre all'assegno di solidarietà, ai dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la

data di inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, posti in sospensione o riduzione di attività per le seguenti causali:

- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali;
- situazioni temporanee di mercato;
- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale, a esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Per la valutazione delle istanze di accesso, per quanto riguarda le causali della Cigo, valgono i criteri del D.M. 95442/2016 e, per quanto riguarda le causali della Cigs, i criteri del D.M. 94033/2016, con riferimento alle causali della riorganizzazione e della crisi aziendale. Ogni intervento spetta per massimo di 26 settimane in un biennio mobile (103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione di orario: se in tale arco di tempo sono state già usufruite 26 settimane di riduzione, la domanda non può essere accolta). Sono inoltre applicabili le seguenti disposizioni:

- dopo 26 settimane consecutive di assegno ordinario si può proporre una nuova domanda, per la medesima unità produttiva, solo dopo almeno 78 settimane di normale attività lavorativa;
- non possono essere autorizzate ore di integrazione eccedenti il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile; gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili non sono considerati nelle 26 settimane, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei (con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione), ma tale esclusione è rilevante ai soli fini del computo delle 26 settimane, quindi i periodi di integrazione determinati da eventi oggettivamente non evitabili sono invece computati ai fini della durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile e ai fini del calcolo del limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile.

La domanda deve essere presentata alla sede Inps competente in relazione all'unità produttiva non prima di 30 giorni e non oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione: il mancato rispetto dei termini non causa la perdita della prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'irricevibilità della stessa e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento del termine di decorrenza. In caso di presentazione tardiva l'eventuale trattamento non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente). Per il calcolo dei termini di presentazione della domanda non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine e, se il termine scade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo. In caso di presentazione tardiva della domanda il datore di lavoro deve indicare le ore non indennizzabili, cioè le ore di sospensione/riduzione effettuate dalla data di inizio richiesta al lunedì della settimana precedente la data di presentazione della domanda, utilizzando il modello allegato alla circolare n. 176/2016. La domanda deve essere presentata con le modalità indicate nella circolare Inps n. 122/2015, integrata dalle circolari n. 201/2015 e n. 22/2016. All'istanza bisogna allegare, a seconda della causale invocata, la comunicazione preventiva o il verbale di esame congiunto o l'accordo sindacale.

Per ogni unità produttiva i trattamenti non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. Ai fini della durata massima complessiva, la durata dell'assegno di solidarietà, entro il limite di 24 mesi nel biennio mobile, viene computato nella misura della metà. Oltre tale limite la durata dei trattamenti viene computata per intero.

Gli interventi sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse acquisite. È previsto un limite specifico di accesso per ciascun datore di lavoro alle risorse del Fondo pari a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso (c.d. tetto aziendale). Tale limite andrà a regime nel 2022, ma nel frattempo vale quanto segue, tenuto conto

delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo:

- nessun tetto aziendale per gli eventi decorrenti nell'anno 2016;
- 10 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta per gli eventi decorrenti nel 2017;
- 8 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta per gli eventi decorrenti nel 2018;
- 7 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta per gli eventi decorrenti nel 2019;
- 6 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta per gli eventi decorrenti nel 2020;
- 5 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta per gli eventi decorrenti nel 2021.

Alle prestazioni garantite dal FIS si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni vigenti in materia di integrazioni salariali ordinarie.

I datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del FIS, per il 2016, possono scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga o al contributo di solidarietà ex articolo 5, D.L. 148/1993 o alle prestazioni previste dal FIS: ai fini del computo dei rispettivi periodi di fruizione, i singoli istituti devono essere conteggiati in maniera autonoma e il datore di lavoro non può presentare domande di integrazione salariale in deroga o domande per il contributo di solidarietà e domande per i trattamenti garantiti dal FIS aventi ad oggetto periodi d'intervento parzialmente o totalmente coincidenti.

La misura delle prestazioni è calcolata come per la Cigo (allegato 1 della circolare Inps n. 197/2015). L'importo degli assegni è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra zero e l'orario contrattuale, ridotto dell'aliquota apprendisti (5,84%), e non può superare i seguenti importi massimi mensili che, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno a decorrere dal 2016, sono aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati:

Trattamenti di integrazione salariale (circolare n. 48/2016)			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo al netto del 5,84% (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	Alto	1.167,91	1.099,70

Ai trattamenti garantiti dal FIS, in tema di pagamenti e rimborso delle prestazioni, si applicano le medesime disposizioni vigenti in materia di Cig, pertanto il pagamento è effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti alla fine di ogni periodo di paga e rimborsato dall'Inps al datore di lavoro o da questo conguagliato sulla base delle norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Esistono termini perentori per il conguaglio o le richieste di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori: 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata o dalla data del provvedimento di concessione (autorizzazione), se successivo al periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione. Superato il termine il conguaglio non sarà più operabile né su denuncia ordinaria né su flussi di regolarizzazione.

In attesa del completamento della procedura di gestione del processo e delle opportune istruzioni UniEmens per procedere al pagamento a conguaglio, in fase di prima applicazione, gli assegni saranno corrisposti esclusivamente con la modalità del pagamento diretto.

In caso di pagamento diretto, i datori di lavoro, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso allo scadere del termine di durata o entro 6 mesi dall'autorizzazione, se successiva, devono comunicare i dati necessari all'erogazione delle prestazioni così come autorizzate. Oltre tale termine i pagamenti saranno considerati consolidati e resi disponibili al Fondo per altri utilizzi. In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro e successivo conguaglio, trascorsi i 6 mesi previsti, le somme autorizzate e non utilizzate saranno riacquisite alla disponibilità del Fondo.

Per le prestazioni garantite dal Fondo, lo stesso provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato, utile per il conseguimento del

diritto a pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della misura. Pertanto, il valore retributivo da considerare per il calcolo "è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi". Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento della gestione di iscrizione del lavoratore, computata tenendo conto dell'aliquota aggiuntiva nella misura di un punto percentuale sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile. Per i nuovi iscritti dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che optano per la pensione con il sistema contributivo, si terrà conto del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, pari per il 2016 a 100.324 euro.

Finanziamento delle prestazioni

La contribuzione ordinaria, a decorrere dal 1° gennaio 2016, è pari a:

- per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti: 0,65% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio), di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore;
- per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di 5 a 15 dipendenti: 0,45% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio), di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore.

La contribuzione ordinaria è applicata solo agli apprendisti con contratto professionalizzante. L'esonero contributivo che riguarda gli apprendisti assunti con altra tipologia contrattuale decorre dal periodo di paga settembre 2015. Le istruzioni per il recupero di eventuali somme indebitamente versate sono state fornite con messaggio Inps n. 3112/2016, ma attengono al solo aspetto contributivo, mentre, per il computo dei lavoratori ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale, si calcolano anche gli apprendisti.

Tutte le tipologie di apprendistato concorrono, quindi, al raggiungimento del requisito occupazionale.

Sulle prestazioni godute è dovuto dal datore di lavoro un contributo addizionale del 4% della retribuzione persa (pari alla differenza tra la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito qualora non fossero intervenuti gli eventi tutelati e quella che effettivamente viene data in rapporto all'orario ridotto o sospeso). Le richieste e il recupero del contributo addizionale dovuto avverranno con le medesime modalità previste per la Cig. Le modalità applicative saranno comunicate con separato messaggio.

Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, a eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

Adempimenti procedurali

I datori di lavoro interessati hanno il c.a. "0J", che, dal 1° gennaio 2016, assume il significato di "azienda tenuta al versamento dei contributi ex D.I. n. 94343/2016 (Fondo integrazione salariale)", a prescindere dal requisito dimensionale. In presenza del codice di autorizzazione "0J" il controllo del requisito occupazionale di più di 5 dipendenti nel semestre sarà effettuato dalla procedura automatizzata.

I datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale computando i lavoratori denunciati su più matricole, devono comunicarlo all'Inps di competenza per consentire l'attribuzione alle matricole con numero di dipendenti inferiore a 5, oppure l'eventuale modifica, del c.a. "6G" ("Azienda con più di 5 dipendenti e fino a 15 che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi al Fondo di integrazione salariale") o l'attribuzione alle matricole con numero di dipendenti inferiore a 15, o l'eventuale modifica del codice di autorizzazione "2C" ("Azienda che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi ai Fondi di solidarietà"), nel caso di azienda con più di 15 dipendenti che opera

su più posizioni. Ogni variazione della media occupazionale che determini una variazione del c.a. deve essere comunicata all'Inps competente dal datore di lavoro.

In caso di esercizio di attività plurime connotate da autonomia funzionale, gestionale e organizzativa e, quindi, classificate in settori diversi, il requisito occupazionale, di norma, deve essere determinato in relazione al numero di dipendenti distintamente occupati in ogni attività. Tale distinzione sussiste in presenza di attività ascrivibili a tutele salariali differenziate tra Cig e Fondi di solidarietà. Se vi sono inquadramenti previdenziali in ambiti diversi, sprovvisti di ammortizzatori sociali (Cigo/Cigs/Fondi di solidarietà), rispetto ai quali opera il FIS, ai fini del requisito occupazionale (+5 o +15 dipendenti), devono essere sommati tutti i lavoratori mediamente occupati (senza arrotondamenti) nelle posizioni aperte in relazione alle attività in questione (es. 1 posizione nel Commercio con 3,83 dip. In media e 1 posizione nel Terziario con 1,33 dip. in media - totale 5,16 dip. in media).

Per le imprese con più di 15 dipendenti già rientranti nell'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà residuale, l'aliquota contributiva dello 0,65% è stata aggiornata dal 1° gennaio 2016. Viceversa, per i datori di lavoro con media occupazionale tra più di 5 e 15 dipendenti, a decorrere da ottobre 2016, ai fini UniEmens, la contribuzione ordinaria, pari allo 0,45%, sarà calcolata nell'aliquota complessiva applicata sulle retribuzioni imponibili di tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti. Per i contributi dovuti da gennaio a settembre 2016, il flusso UniEmens deve essere compilato ai fini del versamento del contributo ordinario, valorizzando - all'interno di <DenunciaAziendale> <AltrePartiteADebito> - l'elemento <AltreADebito> e indicando i seguenti dati:

- in <CausaleADebito> il codice "M149", avente il significato di "Contributo ordinario Fondo di Integrazione salariale gennaio-settembre 2016";
- in <Retribuzione> l'importo dell'imponibile, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti; in <SommaADebito> l'importo del contributo, pari allo 0,45% dell'imponibile contributivo (da >5 a 15 dipendenti).

Sono, inoltre, tenuti alla regolarizzazione dei versamenti i datori di lavoro cui è stato esteso l'ambito di applicazione del FIS con decorrenza 1° gennaio 2016 (es. datori di lavoro non costituiti in forma di impresa). Ai fini del versamento del contributo ordinario dovuto per le mensilità da gennaio a settembre 2016, le aziende valorizzeranno - all'interno di <DenunciaAziendale> <AltrePartiteADebito> - l'elemento <AltreADebito> indicando i seguenti dati:

- in <CausaleADebito> il codice "M131" o "M149"; in <Retribuzione> l'importo dell'imponibile, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti;
- in <SommaADebito> l'importo del contributo pari allo 0,45% dell'imponibile contributivo (da >5 a 15 dipendenti); pari allo 0,65% dell'imponibile contributivo (da >15 dipendenti).

La regolarizzazione delle competenze arretrate da gennaio a settembre 2016, dovrà avvenire entro il 16 dicembre 2016.

È possibile, per gli interessati, proporre istanza di rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa con aggravio di interessi. Le aziende tenute al versamento anche delle quote a carico di dipendenti possono recuperare ratealmente la quota sospesa nei confronti del lavoratore qualora presentino istanza di dilazione entro la scadenza sopra indicata.

Ricorsi amministrativi

Contro i provvedimenti adottati dall'Inps è possibile proporre ricorso al Comitato amministratore del FIS presso la Direzione generale dell'Inps, trasmesso tramite canale telematico accedendo ai Servizi OnLine Inps. Dopo l'accesso a RiOL (Ricorsi on line) con Pin dispositivo, occorre selezionare le seguenti opzioni: Nuovo ricorso Gestione Lavoratori Privati > Prestazioni a sostegno del reddito > Soggetto richiedente prestazioni > contributo di solidarietà FIS.

Precisazioni di Confprofessioni per gli studi professionali

Con proprie note, Confprofessioni ha commentato la facoltà, legale e contrattuale, concessa alla lavoratrice di poter usufruire del congedo parentale in maniera frazionata, e specificatamente a ore, nonché la maturazione delle ferie nel contratto a tempo parziale.

Congedo parentale ad ore

La volontà di utilizzare tale congedo in questa particolare modalità dovrà essere comunicata, al datore, con un preavviso di almeno 2 giorni. In tale comunicazione dovranno essere specificati: il numero dei mesi di congedo da utilizzare; l'arco temporale entro il quale dette ore di congedo saranno fruite; una programmazione mensile delle ore di congedo, da concordarsi col titolare dello studio. Viene inoltre chiarito che non sono ammesse fruizioni orarie che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro al di sotto delle 4 ore. La domanda di congedo andrà presentata all'Inps, da parte della lavoratrice, per ogni singolo mese solare.

Per ogni mese di congedo spettante, saranno attribuite 174 ore, che potranno essere cumulate, anche nella stessa giornata, con altri riposi o permessi previsti dal Ccnl, ma non con permessi o riposi previsti dalla normativa sulla tutela della maternità.

L'indennità dovuta per tali congedi, viene calcolata sulla base della retribuzione media oraria, ottenuta dividendo la retribuzione del mese precedente l'inizio del congedo per il coefficiente contrattuale pari a 170.

In relazione alla maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive, a fronte del godimento del congedo a ore, si dovrà tenere conto del numero dei giorni interi di godimento, che scaturiscono dalla sommatoria delle varie ore godute. Laddove si abbia un'attività lavorativa superiore a 15 giorni, si avrà anche la maturazione di ferie e mensilità aggiuntive.

Da notare che se il congedo orario comporta giornalmente sia una situazione di riposo che attività lavorativa effettivamente svolta, sia pure in misura ridotta, non saranno soggette al computo le giornate di domenica e di sabato, quest'ultimo nel caso di settimana corta.

Maturazione delle ferie e tempo parziale

Il lavoratore a tempo parziale, ai sensi dell'articolo 43, Ccnl e dell'articolo 7, D.Lgs. 81/2015, gode dello stesso trattamento economico e normativo del collega a tempo pieno, pur se riproporzionato alla ridotta entità della prestazione.

I lavoratori con part-time settimanale hanno diritto a 22 giorni lavorativi di ferie annuali retribuite, in caso di settimana corta, o a 26 giorni lavorativi se prestano la loro attività dal lunedì al sabato. Se la prestazione è ridotta in ugual misura su base giornaliera (ad esempio 4 o 6 ore al giorno) per 4 giorni settimanali, si sottraggono 1,25 giorni di ferie per ogni giorno effettivo di ferie goduto ($1,24 \times 4 = 5$), 1,66 per 3 giorni settimanali ($1,66 \times 3 = 5$), e così via.

Se la prestazione è svolta settimanalmente con orario asimmetrico (durate diverse a seconda delle giornate), bisogna commutare i giorni di ferie contrattualmente previsti in ore: la formula da applicare è 170 (un mese di lavoro in ore) $/ 100 \times$ percentuale part-time = ammontare delle ferie in ore; le ore di ferie godute saranno poi sottratte in riferimento all'orario concordato (se le ferie sono di venerdì, giorno nel quale la prestazione prevista è di 5 ore, saranno sottratte 5 ore di ferie).

Se l'orario part-time è configurato con alternanza di mesi a tempo pieno e di mesi non lavorati, invece, la durata del periodo di ferie si calcola proporzionalmente ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con la corresponsione della retribuzione intera, tenendo presente la regola ordinaria del diritto a 26 o 22 giorni lavorativi in relazione alla distribuzione dell'orario su 6 o 5 giorni alla settimana: ogni mese, nei giorni di effettivo servizio o equivalenti (maternità, malattia, congedo

matrimoniale, infortunio, Cig a orario ridotto, contratti di solidarietà, etc.) si matura 1/12 del periodo annuale e le frazioni di almeno 15 giorni si considerano mese intero.

Il controllo dei lavoratori: ultime novità

Il Garante della privacy (newsletter n. 419/2016) e Corte di Cassazione (sentenze n. 9904/2016 e n. 18302/2016) hanno espresso pareri che limitano i poteri di controllo che il datore di lavoro può legittimamente esercitare nei confronti dei lavoratori.

Controllo di e-mail e navigazione internet

Dalla newsletter n. 419 del 15 settembre 2016 del Garante per la privacy, si apprende che verifiche indiscriminate sulla posta elettronica e sulla navigazione web del personale sono in contrasto con il Codice della privacy e con lo Statuto dei Lavoratori. Così ha deciso il Garante, che ha vietato a un'Università il monitoraggio massivo delle attività in internet dei propri dipendenti, ritenendo illecito il trattamento dei dati personali raccolti e vietandone l'ulteriore uso, ma imponendone la conservazione per consentirne l'eventuale acquisizione da parte della magistratura. Gli strumenti utilizzati dall'ateneo per il controllo operavano in background, con modalità non percepibili dall'utente, e consentivano la verifica costante e indiscriminata degli accessi degli utenti alla rete e all'e-mail, anche mediante il tracciamento puntuale degli indirizzi Ip e dei Mac Address dei pc assegnati ai dipendenti. Tali software non erano necessari per lo svolgimento dell'attività e, pertanto, si è realizzata anche una violazione delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori sul controllo a distanza dei lavoratori.

Controllo a distanza mediante badge

Con la sentenza n. 9904/2016, la Corte di Cassazione afferma che anche la rilevazione dei dati di entrata e uscita dall'azienda mediante un'apparecchiatura di controllo predisposta dal datore di lavoro, sia pure per il vantaggio dei dipendenti, ma utilizzabile anche in funzione di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza nel rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza dell'esecuzione della prestazione lavorativa, non concordata con le rappresentanze sindacali o autorizzata dalla Direzione territoriale del lavoro, si risolve in un controllo sull'orario di lavoro e in un accertamento sul quantum della prestazione, rientrando nella tutela dell'articolo 4 St.Lav.. Il lettore di badge, collegato in rete all'ufficio del personale, consentiva la trasmissione di tutti i dati acquisiti riguardanti non solo l'orario di ingresso e uscita, ma anche le sospensioni, i permessi e le pause, così realizzando il controllo costante a distanza, consentendo di comparare immediatamente i dati di tutti i dipendenti e realizzando un controllo continuo, permanente e globale. Il licenziamento intimato in base a tali dati è stato perciò ritenuto illegittimo.

Controllo di navigazione internet, posta elettronica e telefonate

Con la sentenza n. 18302/2016, la Cassazione, non ritenendo di dover rimettere la questione alle Sezioni Unite perché la giurisprudenza di legittimità ha adottato una linea coerente, ha ribadito che le norme dello Statuto dei Lavoratori sono tese ad assicurare al lavoratore che il controllo a distanza della sua attività lavorativa, anche solo potenziale, sia protetto da garanzie. Quando l'attività di vigilanza a distanza, comunque realizzata, permetta anche la mera possibilità di controllo dell'attività lavorativa occorre attivare le suddette garanzie (articolo 4, L. 300/1970) e ciò anche quando si tratti di controlli difensivi diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori.

Nel caso oggetto della sentenza, inoltre, è stata ritenuta corretta la contestazione del Garante per la privacy in merito alla violazione dell'articolo 8, L. 300/1970, che prevede il divieto di indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore, in quanto acquisire e conservare dati che contengono o possono contenere tali informazioni importa già l'integrazione della condotta vietata, anche se i dati non sono poi utilizzati. Quindi l'illecito si realizza con la mera acquisizione e conser-

vazione dei dati e non necessita di alcun particolare trattamento.

In sintesi: l'inibizione dell'accesso dei lavoratori a determinati siti è lecito, la registrazione dei file Log identificativi di indirizzo Ip, dell'utenza contattata, della data e ora di accesso in assenza delle procedure previste per i controlli a distanza, invece, non lo è, anche se i lavoratori siano stati adeguatamente informati circa le modalità di trattamento dei dati. Inoltre, l'acquisizione e conservazione di tali dati comporta la violazione dell'articolo 8 citato.

Anche sul tema del controllo del traffico telefonico la Corte ribadisce la necessità di applicare le garanzie dell'articolo 4 St.Lav. anche in caso di controlli difensivi.

Quanto poi alla posta elettronica, la Corte ritiene che, quand'anche si informino i lavoratori della possibilità di archiviare i messaggi sul server aziendale o sul Pc messo a disposizione dall'azienda, questo non comporta che essi siano resi edotti che, scegliendo la prima opzione, i loro messaggi rimarranno, per un periodo di tempo prolungato, accessibili in chiaro dai soggetti abilitati alla consultazione. Attenzione quindi alle informative sulla privacy da fornire ai lavoratori.

Rinnovi contrattuali settembre 2016

Alimentari PMI – Ipotesi di accordo 16 settembre 2016

In data 16 settembre 2016 Unionalimentari Confapi con Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil hanno rinnovato, con ipotesi di accordo, il CCNL per i dipendenti della piccola e media industria alimentare. Il rinnovo, sia per la parte economica che normativa, ha decorrenza dal 1° luglio 2016 e scadrà il 30 giugno 2020. Si sintetizzano le importanti disposizioni in materia di contratto a termine e part time.

Contratto a tempo determinato

Secondo quanto previsto dal comma 1, articolo 19, D.Lgs. 81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, privo di effetto se non risulta da atto scritto, di durata non superiore a 36 mesi a eccezione di quanto previsto al comma 2, lettera a), articolo 23 del citato decreto legislativo, ossia le fasi di avvio di nuove attività per i quali si applica il limite massimo di durata pari a 44 mesi.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, e così come dispone il comma 1, D.Lgs. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui alla "normativa comune agli articoli 8 e 8-bis" i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nel caso incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels) ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
3. per attività stagionali come definite al punto b) del successivo paragrafo "Durata massima - deroghe - precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni;
4. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definiti dall'articolo 22, comma 2, lettera a), D.Lgs. 81/2015;
5. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
6. per la sostituzione dei lavoratori di cui all'articolo 10, punto B), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";
7. dei disabili, di cui alla L. 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla L. 104/1992;
8. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
9. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23, D.Lgs. 81/2015;
10. in caso di secondo rapporto di lavoro o della sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni fermo restando la durata massima complessiva pari a trentasei mesi;
11. in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato.

In attuazione della deroga accordata dall'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, si applica a tutti i contratti a termine dei casi esplicitati precedentemente, intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. 76/2013).

Inoltre, le parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi riportati in precedenza di cui ai punti 10 e 11, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.

Part time: le clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 6, D.Lgs. 81/2015 si demanda alle parti interessate la possibilità di inserire nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine: clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

La disponibilità alle clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del gmo di licenziamento nemmeno per recidiva.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della Rsa indicato dal lavoratore medesimo.

Nel caso di nuove assunzioni, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

Il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa:

- comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:
 - di almeno 5 giorni lavorativi;
 - comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;
- erogando al lavoratore una maggiorazione del:
 - 15% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
 - 20% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Quanto sopra non si applica:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti come espressamente regolamentato dall'articolo 8, commi 4 e 5, D.Lgs. 81/2015;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'articolo 8, comma 3, D.Lgs. 81/2015 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Principali scadenze del mese di novembre

sabato 5 novembre

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

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

giovedì 10 novembre

Assistenza Fiscale – Caf o professionisti abilitati

Consegna al dipendente del modello 730 integrativo e del prospetto di liquidazione mod. 730/3 integrativo.

mercoledì 16 novembre

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.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento dell'ultima 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.

Contributi Inps - Artigiani e commercianti

Versamento della terza rata trimestrale, relativa al 2016, dei contributi dovuti sul minimale.

domenica 20 novembre**Fonchim – Contributi previdenza complementare**

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2016, relativi agli agenti e rappresentanti.

venerdì 25 novembre**Contributi Enpaia – Versamento**

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

mercoledì 30 novembre**Versamento contributi Fasi**

Versamento trimestrale dei contributi per i dirigenti in servizio.

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.