



TeamSystem Labour review

n. 225

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

Faq lavoro accessorio: i chiarimenti del Ministero **11**

Correttivo Jobs Act: il Ministero illustra le novità in tema di ammortizzatori sociali **13**

Schede operative

Tutte le novità per il lavoro del decreto Correttivo Jobs Act **18**

Sisma centro Italia: interventi urgenti **22**

L'Inps spiega i controlli per l'incentivo assunzione giovani **24**

Contrattazione collettiva

Rinnovi contrattuali ottobre 2016 **26**

Scadenzario

Principali scadenze del mese di dicembre **27**

Rapporto di lavoro

Faq lavoro accessorio: i chiarimenti del Ministero

Il Ministero del lavoro, con nota n. 20137 del 2 novembre 2016, risponde ad alcune Faq in tema di lavoro accessorio, in seguito alle modifiche apportate dal D.Lgs. 185/2016.

Viene chiarito che:

- nelle ipotesi in cui il prestatore svolga l'attività per l'intera settimana, i datori di lavoro non agricoli possono effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione delle giornate interessate, del luogo e dell'ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata;
- la comunicazione per i datori di lavoro agricoli può essere effettuata con riferimento a un arco temporale *"fino a tre giorni"* e non è necessario comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività;
- per il prestatore che svolge l'attività in un'unica giornata, ma con due fasce orarie differenziate, è sufficiente effettuare un'unica comunicazione con la specificazione degli orari in cui il lavoratore è impegnato in attività lavorativa;
- la variazione della comunicazione già effettuata va comunicata almeno 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono;
- la mancata comunicazione delle variazioni viene sanzionata con la medesima sanzione prevista per la mancata comunicazione;
- qualora non siano state effettuate né la dichiarazione di inizio di attività da parte del committente nei confronti dell'Inps né la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro si procede esclusivamente con il provvedimento di maxi sanzione per lavoro "nero";
- i soggetti che, pur in possesso di partita Iva, non sono imprenditori non sono tenuti ad effettuare la comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro, ma devono provvedere esclusivamente alla dichiarazione di inizio di attività nei confronti dell'Inps;
- la comunicazione può essere effettuata da un consulente del lavoro o altro professionista abilitato per conto dell'impresa;
- le comunicazioni possono riguardare cumulativamente anche una pluralità di lavoratori, purché riferite allo stesso committente e purché i dati riferiti a ciascun lavoratore siano dettagliatamente ed analiticamente esposti;
- la sede competente dell'Ispettorato dove inviare la comunicazione è quella individuata in base al luogo di svolgimento della prestazione.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 2/11/2016, n. 20137

Durc on line: le indicazioni operative del Ministero

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 33 del 2 novembre 2016, ha offerto indicazioni operative a seguito della pubblicazione del D.M. 23 febbraio 2016 in tema di Durc on line.

La circolare prende in esame le modifiche apportate al D.M. 30 gennaio 2015, recante la disciplina del Durc on line, che hanno riguardato, in particolare:

- l'articolo 2, che definisce l'ambito soggettivo e oggettivo della verifica: le modifiche apportate sono volte a chiarire l'ambito di intervento delle Casse edili in tutti i casi in cui non vi sia coincidenza tra la classificazione delle aziende ai fini previdenziali – effettuata dall'Istituto, indipendentemente dal contratto collettivo applicato, ai sensi della L. 88/1989 – e l'effettiva applicazione del Ccnl del settore edile. Al fine di evitare, quindi, che il riscontro sulla regolarità contributiva venga omesso in relazione ai versamenti dovuti alla Cassa edile da parte di quelle imprese che, benché classificate in settore diverso dall'edilizia, applicano il relativo contratto, si è specificato che la verifica riguarda anche queste ultime;
- l'articolo 5, che detta regole specifiche per le imprese sottoposte a procedura concorsuale: l'impresa va considerata regolare per il solo fatto che gli obblighi contributivi siano scaduti an-

teriormente alla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio (comma 2) o alla data di apertura della procedura di amministrazione straordinaria (comma 3). La previsione normativa di una situazione di regolarità risulta, pertanto, preordinata proprio alla prosecuzione dell'attività imprenditoriale, anche nella prospettiva di un possibile ritorno in bonis dell'impresa.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 2/11/2016, n. 33

Legge contro il caporalato in Gazzetta Ufficiale

È stata pubblicata sulla G.U. n. 257 del 3 novembre 2016, la legge n. 199 del 29 ottobre 2016, recante disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo (c.d. Legge contro il caporalato), in vigore il 4 novembre 2016.

Legge 29/10/2016, n. 199, G.U. 3/11/2016, n. 257

Distacco transazionale: le regole per la comunicazione

È stato pubblicato sulla G.U. n. 252 del 27 ottobre 2016 il decreto 10 agosto 2016 del Ministero del lavoro, che definisce gli standard operativi e le regole di trasmissione per effettuare la comunicazione obbligatoria preventiva posta a carico dai prestatori di servizi (datori di lavoro) che distaccano lavoratori in Italia (ex articolo 10, comma 1, D.Lgs. 136/2016).

Il prestatore di servizi, entro 24 ore del giorno precedente l'inizio del periodo di distacco, deve inviare il modello UNI_Distacco_UE (allegato A al decreto), che può essere annullata entro 24 ore del giorno precedente l'inizio del primo periodo di distacco. Ogni variazione successiva dovrà essere trasmessa entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento modificativo. Tale adempimento si applica anche alle Agenzie di somministrazione.

Il decreto entrerà in vigore il 26 dicembre 2016.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto 10/8/2016, G.U. 27/10/2016, n. 252

Settori e professioni caratterizzati da tasso di disparità uomo donna

È stato pubblicato sul sito del Ministero del lavoro il D.I. 27 ottobre 2016, che individua - per l'anno 2017 - i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% il valore medio annuo, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione previsti dall'articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, decreto, 27/10/2016

Voucher baby-sitting per lavoratrici autonome: decreto in Gazzetta

È stato pubblicato sulla G.U. n. 252 del 27 ottobre 2016 il decreto 1° settembre 2016 del Ministero del lavoro, che ha esteso a coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, imprenditrici agricole, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne l'erogazione, in luogo del congedo parentale, di un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, al termine del periodo di fruizione dell'indennità di maternità e nei 3 mesi successivi ovvero per un periodo massimo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino. La richiesta può essere presentata anche dalle lavoratrici che abbiano usufruito in parte del congedo parentale.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto 1/9/2016, G.U. 27/10/2016, n. 252

Dimissioni telematiche: guida alla registrazione per consulenti del lavoro

È stata pubblicata su Cliclavoro la guida alla registrazione dei consulenti del lavoro che fanno richiesta di accreditamento per accedere alla procedura delle dimissioni on line: il D.Lgs. 185/2016

ha infatti incluso i consulenti del lavoro tra gli intermediari ammessi a trasmettere il modulo per conto dei lavoratori dipendenti che intendono recedere dal rapporto di lavoro.

Cliclavoro, guida

Somministrazione illecita di manodopera: l'approfondimento della Fondazione studi

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con approfondimento del 20 ottobre 2016, analizza l'istituto giuridico delle forme di partecipazione alla gestione del rapporto di lavoro (prevalentemente nelle cooperative) e le distorsioni dello stesso, che coprono somministrazioni illecite di manodopera con corrispettivi inferiori alle previsioni contrattuali.

La Fondazione propone inoltre una rivisitazione del regime sanzionatorio, affinché venga riportato sotto la competenza del giudice penale, e un aggravamento delle pene previste, auspicando una novella normativa sul tema.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, approfondimento, 20/10/2016

Comunicazione lavoro accessorio: le attese precisazioni ministeriali

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con circolare n. 1 del 17 ottobre 2016, ha offerto precisazioni in merito alle modalità di comunicazione delle prestazioni di lavoro accessorio, in seguito alle modifiche al D.Lgs. 81/2015 apportate dal D.Lgs. 185/2016, che prevede che tali comunicazioni debbano essere trasmesse alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, mediante sms o posta elettronica. Con un apposito decreto il Ministero del lavoro potrà indicare le modalità applicative della disposizione o introdurre ulteriori modalità applicative della disposizione in funzione dello sviluppo delle tecnologie; nelle more della sua adozione la circolare illustra le modalità per adempiere ai nuovi obblighi di legge. Resta ferma la dichiarazione di inizio attività da parte del committente già prevista nei confronti dell'Inps. Il committente dovrà inoltre, entro 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro, inviare un'e-mail alla competente Direzione del lavoro, agli indirizzi di posta elettronica creati appositamente e indicati nell'allegato al documento. Le e-mail dovranno essere prive di qualsiasi allegato e dovranno riportare i dati del committente (almeno il codice fiscale e la ragione sociale, da riportare anche nell'oggetto della mail) e quelli relativi alla prestazione di lavoro accessorio (i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione).

La violazione del suddetto obbligo di comunicazione comporta l'applicazione della *"sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione"*, senza possibilità di avvalersi della procedura di diffida. L'assenza, oltre che di tale comunicazione, anche della dichiarazione di inizio attività all'Inps, comporterà l'applicazione della maxisanzione per lavoro nero.

Viene precisato che il personale ispettivo terrà in debito conto l'assenza di indicazioni operative nel periodo intercorso tra l'entrata in vigore del D.Lgs. 185/2016 (8 ottobre 2016) e la circolare in oggetto.

Ispettorato nazionale del lavoro, circolare, 17/10/2016, n. 1

Voucher: le risposte della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 18 ottobre 2016, risponde a 8 Faq per chiarire alcuni punti controversi sul lavoro accessorio, in seguito dell'emanazione della circolare n. 1/2016 dell'Ispettorato nazionale del lavoro sulle nuove comunicazioni introdotte dal D.Lgs 185/2016.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, approfondimento, 18/10/2016

Lavoro intermittente illegittimo se vietato dal Ccnl

Il Ministero del lavoro, con nota n. 18194 del 4 ottobre 2016, ha offerto chiarimenti sul mancato rispetto dei limiti imposti dalla contrattazione collettiva per l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente.

Il Ministero precisa che qualora una società abbia stipulato contratti di lavoro intermittente in violazione delle previsioni del contratto collettivo di categoria che aveva espressamente stabilito il divieto dell'utilizzo di tale forma contrattuale per il periodo di riferimento, in ragione della mancata individuazione delle ragioni e delle esigenze produttive che ne giustificassero l'applicazione, appare corretto ritenere che le parti sociali, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale, possano decidere legittimamente di non far ricorso affatto al lavoro intermittente. L'articolo 13, D.Lgs. 81/2015 demanda al contratto collettivo l'individuazione delle esigenze organizzative e produttive con riferimento alle quali possono svolgersi prestazioni di lavoro intermittente. In mancanza di tali previsioni contrattuali il lavoro intermittente può essere attivato per le attività indicate nella tabella allegata al R.D. 2657/1923 (come previsto dall'articolo 55, comma 3, D.Lgs. 81/2015) oppure in presenza dei requisiti soggettivi, cioè con lavoratori con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, e con più di 55 anni.

Ne consegue che la violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determina, laddove non ricorrano i requisiti soggettivi sopra richiamati, una carenza in ordine alle condizioni legittimanti l'utilizzo di tale forma contrattuale e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 4/10/2016, n. 18194

Correttivo Jobs Act: il Ministero illustra le novità in tema di ammortizzatori sociali

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 31 del 21 ottobre 2016, ha offerto indicazioni operative in merito alle nuove disposizioni introdotte dal D.L. 185/2016 (correttivo Jobs Act), con particolare riferimento alla normativa integrativa e correttiva del D.Lgs. 148/2015, per ciò che concerne, nello specifico, i contratti di solidarietà espansiva e la cassa integrazione guadagni straordinaria.

In particolare, il Ministero si sofferma:

- sull'articolo 2, comma 1, lettera c), D.Lgs. 185/2016, che prevede la trasformazione del contratto di solidarietà inteso come causale per l'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale, in contratto di solidarietà espansiva. La trasformazione del contratto di solidarietà può essere effettuata secondo 2 criteri alternativi: o per i contratti di solidarietà difensivi stipulati prima del 1° gennaio 2016 oppure in corso da almeno 12 mesi. L'istanza deve essere presentata telematicamente utilizzando i moduli allegati alla circolare n. 31/2016, unitamente al contratto collettivo di trasformazione sottoscritto e all'elenco nominativo di tutti i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro. La comunicazione deve essere inviata anche alla DTL territorialmente competente e all'Inps, che eroga la prestazione;
- sull'articolo 2, comma 1, lettera b), D.Lgs. 185/2016, che prevede che per le procedure di consultazione sindacale e per gli accordi conclusi a decorrere dall'8 ottobre 2016 la sospensione o la riduzione dell'orario concordata tra le parti ha inizio entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda di Cigs. Viene inoltre ribadito che la domanda di concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale deve essere presentata telematicamente per tutte le causali d'intervento, entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 21/10/2016, n. 31

Finanziato l'assegno di ricollocazione

Il Ministero del lavoro, con decreto direttoriale n. 258 del 16 settembre 2016, ha disposto l'erogazione di 32 milioni di euro per il finanziamento dell'assegno di ricollocazione, di cui a gli articoli 23

e 24, D.Lgs. 150/2015.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 16/9/2016, n. 258

Cigs per imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 38 del 14 ottobre 2016, ha offerto chiarimenti in merito al nuovo comma 11-bis, articolo 44, D.Lgs. 148/2015, introdotto dall'articolo 2, comma 1, lettera f), punto 3), D.Lgs. 185/2016.

Il nuovo comma 11-bis ha disposto l'intervento straordinario di integrazione salariale, per l'anno 2016, per una durata massima di 12 mesi, a favore delle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 185/2016 (8 ottobre 2016). L'intervento di integrazione salariale straordinaria è destinato ai lavoratori e alle imprese che abbiano i requisiti previsti dagli articoli 1 e 20, D.Lgs. 148/2015 ed è destinato alle imprese che, avendo già beneficiato a qualunque titolo di precedenti trattamenti di Cigs, si trovino, nell'annualità 2016, nell'impossibilità di ricorrere ulteriormente a un trattamento di integrazione salariale straordinaria. L'ulteriore trattamento straordinario può essere autorizzato sia qualora l'impresa abbia già esaurito la durata massima consentita dai trattamenti di integrazione salariale, in chiave generale o in base alle singole causali di intervento, sia in assenza dei criteri di autorizzazione richiesti per le singole fattispecie di intervento di integrazione salariale straordinaria, di cui all'articolo 21, D.Lgs. 148/2015 e relative disposizioni di attuazione.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro, con la presenza del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata: in considerazione della specialità della normativa in esame, la circolare precisa che, in presenza di un accordo sottoscritto nell'anno 2016, con domanda e inizio della sospensione o riduzione di orario sempre nel 2016, sia possibile concedere il trattamento della durata di 12 mesi, anche superando il limite temporale del 31 dicembre 2016, fermo restando il limite di spesa complessivo e quello definito dalle risorse assegnate a ogni singola Regione.

Le istanze, compilate secondo un apposito modulo che sarà reso disponibile sul sito www.lavoro.gov.it, dovranno essere presentate alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e I.O. mediante Pec all'indirizzo Dgammortizzatorisociali.div3@pec.lavoro.gov.it entro un congruo termine.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 14/10/2016, n. 38

Contributi e fisco

Obbligo di ticket per le domande Cigo presentate con flusso xml

L'Inps, con messaggio n. 4315 del 27 ottobre 2016, ha reso noto che, in merito all'utilizzo del ticket per le domande di integrazione salariale ordinaria (Cigo), è stata rilasciata la procedura con cui le aziende possono effettuare, su domande già trasmesse, l'associazione del ticket e della UP UniEmens.

La nuova procedura è disponibile all'interno di UNICIGO sotto la voce "Gestione xml". Le domande Cigo, dopo essere state inviate tramite le funzionalità "Flusso .xml", resteranno in attesa di essere protocollate e indirizzate alla sede Inps competente, facendo salva la data di presentazione dell'istanza, fino a quando non saranno state integrate con il ticket e la UP UniEmens. All'interno di questa nuova funzione viene anche richiesto di effettuare l'allegazione del file .csv e di completare la sezione "Dichiarazioni" presente anche sulla domanda inviata con la applicazione on line.

Al termine dell'integrazione dei dati richiesti si dovrà convalidare la domanda per reintegrarla nel normale flusso.

Nella fase di primo rilascio della procedura, al fine di consentire all'utenza di adeguarsi alle nuove modalità operative e all'Istituto di monitorare il flusso e il corretto funzionamento delle procedure,

le domande inviate tramite flusso .xml potranno essere integrate con le nuove informazioni richieste entro 7 giorni dalla data di invio, prima di essere prese in carico dalle sedi Inps competenti. Trascorsi 7 giorni dall'invio della domanda, se non c'è stato nessun intervento da parte dell'utente, le domande saranno ugualmente inoltrate alle Sedi.

A partire dal 20 novembre 2016, tuttavia, tutte le domande telematiche Cigo inviate con il flusso .xml, per poter essere protocollate e inviate alla sede Inps dovranno necessariamente essere integrate con le modalità descritte.

Inps, messaggio 27/10/2016, n. 4315

In Gazzetta il D.L. in materia fiscale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 249 del 24 ottobre 2016 il D.L. 22 ottobre 2016, n. 193, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per il finanziamento di esigenze indifferibili.

Il decreto prevede:

- la soppressione di Equitalia;
- misure per il recupero dell'evasione;
- dichiarazione integrativa a favore;
- il finanziamento del Fondo occupazione, anche ai fini del finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga.

D.L. 22/10/2016, n. 193, G.U., 24/10/2016, n. 249

Scelte per 8, 5 e 2 per mille visibili nel Cassetto fiscale

L'agenzia delle Entrate, con comunicato stampa del 24 ottobre, ha reso noto che sono visibili nel Cassetto fiscale le scelte effettuate dal contribuente per 8, 5 e 2 per mille.

Solo i contribuenti persone fisiche possono quindi verificare la correttezza delle proprie scelte trasmesse al fisco dai Caf e dagli altri intermediari, a partire dal 2015 per l'anno d'imposta 2014. Queste informazioni, infatti, non saranno visibili da parte dell'intermediario eventualmente delegato all'accesso al Cassetto fiscale delegato.

Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 24/10/2016

Nuove modalità di accesso ai servizi on line Inail

L'Inail, con avviso del 18 ottobre, ha reso noto che sono state disattivate le utenze "Codice ditta": per fruire dei servizi on line le aziende devono utilizzare le credenziali personali dispositive del legale rappresentante e/o dei soggetti da lui individuati e delegati o, in alternativa, le credenziali Inps, Cns o Spid.

Inail, avviso, 18/10/2016

Istituita la causale contributo per Ebiconf

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 97/E del 20 ottobre 2016, ha istituito la causale contributo "EBCO" per la riscossione, tramite modello F24, dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente bilaterale confederale Ebiconf.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 20/10/2016, n. 97/E

Esonero e recupero del ticket di licenziamento

L'Inps, con messaggio n. 4269 del 24 ottobre 2016, ha offerto chiarimenti sulle modalità di recupero del ticket licenziamento versato per:

- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai Ccnl;
- interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per

completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Il messaggio interviene inoltre in tema di esonero dall'obbligo di versamento del contributo di licenziamento nei casi di risoluzione dei rapporti di lavoro del personale addetto agli impianti di distribuzione di gas naturale, nei casi di sostituzione del soggetto gestore (articolo 2, D.I. 21 aprile 2011). Per il recupero del contributo eventualmente pagato nel periodo dal 1° gennaio 2016 al 24 ottobre 2016 i datori di lavoro utilizzeranno la procedura delle regolarizzazioni UniEmens. Analoga procedura dovrà essere utilizzata dai datori di lavoro per il recupero del contributo di licenziamento eventualmente già versato, ma non dovuto in relazione alle risoluzioni di rapporti di lavoro ai sensi dell'articolo 2, D.I. 21 aprile 2011.

Inps, messaggio, 24/10/2016, n. 4269

Confermati gli importi delle prestazioni economiche per infortunio e malattia professionale

L'Inail, con circolare n. 37 del 21 ottobre 2016, ha comunicato che, a decorrere dal 1° luglio 2016, l'importo delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattie professionali nel settore industria, compreso il settore marittimo, agricoltura, medici esposti a radiazioni ionizzanti e tecnici sanitari di radiologia autonomi è pari all'importo corrisposto a decorrere dal 1° luglio 2015 e, quindi, sono confermati tutti gli importi riportati nella circolare Inail n. 73/2015.

La circolare illustra anche i riferimenti retributivi per procedere alla prima liquidazione delle prestazioni, con l'avvertenza che, a differenza degli anni precedenti, non sono previste operazioni di riliquidazione delle prestazioni in corso.

Inail, circolare, 21/10/2016, n. 37

In Gazzetta le correzioni al decreto sul Durc

È stato pubblicato sulla G.U. n. 245 del 19 ottobre 2016 il decreto 23 febbraio 2016 dei Ministeri del lavoro, dell'economia e per la semplificazione, di modifica al decreto 30 gennaio 2015 in tema di semplificazione in materia di Durc.

Le modifiche prevedono:

- all'articolo 2, comma 1, primo periodo, dopo le parole "per l'attività edilizia", sono aggiunte le seguenti: *"nonché, ai soli fini DURC, per le imprese che applicano il relativo contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle organizzazioni, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative,"*;
- all'articolo 5: il nuovo comma 2 è sostituito dal seguente: *"2. In caso di fallimento o liquidazione coatta amministrativa con esercizio provvisorio di cui agli articoli 104 e 206 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, l'impresa si considera regolare con riferimento agli obblighi contributivi nei confronti di INPS, INAIL e Casse edili scaduti anteriormente alla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio."*; il comma 3 è sostituito dal seguente: *"3. In caso di amministrazione straordinaria di cui al decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270 e al decreto-legge 23 dicembre 2003, n. 347, convertito nella legge 18 febbraio 2004, n. 39 e successive modifiche e integrazioni, l'impresa si considera regolare con riferimento ai debiti contributivi nei confronti di INPS, INAIL e Casse edili scaduti anteriormente alla data del decreto di apertura della medesima procedura di cui all'art. 30 del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270 e all'art. 2 del decreto-legge 23 dicembre 2003, n. 347."*

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, decreto, 23/2/2016, G.U., 19/10/2016, n. 245

Sisma centro Italia: sospensione e differimento adempimenti

È stato pubblicato sulla G.U. n. 244 del 18 ottobre 2016 il D.L. 17 ottobre 2016, n. 189, recante interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto 2016, tra cui la pro-

roga e sospensione di termini in materia di adempimenti e versamenti tributari e contributivi e la sospensione di termini amministrativi.

Viene precisato che il termine di sospensione degli adempimenti tributari di cui al decreto 1° settembre 2016 del Ministro dell'economia (G.U. n. 207/2016), fissato al 20 dicembre 2016, è prorogato al 30 settembre 2017. Gli adempimenti tributari, diversi dai versamenti, non eseguiti per effetto della medesima sospensione, sono effettuati entro il mese di ottobre 2017. Inoltre la mancata effettuazione di ritenute e il mancato riversamento delle ritenute effettuate da parte dei soggetti individuati dal decreto del Ministro dell'economia del 1° settembre 2016, a partire dal 24 agosto 2016 e fino al 19 ottobre 2016, sono regolarizzati entro il 31 maggio 2017 senza applicazione di sanzioni e interessi.

Nei Comuni colpiti sono sospesi i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo dal 24 agosto 2016 al 30 settembre 2017. I contributi previdenziali e assistenziali e i premi per l'assicurazione obbligatoria già versati non saranno rimborsati. Gli adempimenti e i pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria sospesi sono effettuati entro il 30 ottobre 2017, senza applicazione di sanzioni e interessi, anche mediante rateizzazione fino a un massimo di 18 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di ottobre 2017. Tale disposizione trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori autonomi e dei datori di lavoro che alla data del 24 agosto 2016 erano assistiti da professionisti operanti nei Comuni colpiti dal sisma.

Inoltre fino al 31 dicembre 2016:

- sono sospesi i termini per la notifica delle cartelle di pagamento e per la riscossione delle somme e le attività esecutive da parte degli agenti della riscossione e i termini di prescrizione e decadenza relativi all'attività degli uffici finanziari;
- sono sospese le sanzioni amministrative per le imprese che presentano in ritardo, purché entro il 31 maggio 2017, le domande di iscrizione alle Camere di commercio;
- sono sospesi i termini relativi agli adempimenti e versamenti verso le P.A. effettuati o a carico di professionisti, consulenti e Caf che abbiano sede o operino nei Comuni di cui all'allegato 1, per conto di aziende e clienti non operanti nel territorio, nonché di società di servizi e di persone in cui i soci residenti nei territori colpiti dal sisma rappresentino almeno il 50% del capitale sociale;
- non sono computabili nel reddito di lavoro dipendente i sussidi occasionali, le erogazioni liberali o i benefici di qualsiasi genere, concessi da parte sia dei datori di lavoro privati a favore dei lavoratori residenti nei Comuni di cui all'allegato 1 sia da parte dei datori di lavoro privati operanti nei predetti territori, a favore dei propri lavoratori, anche non residenti nei predetti Comuni;
- ai lavoratori autonomi e datori di lavoro che alla data del 24 agosto 2016 risiedevano o avevano sede legale o operativa nei Comuni di cui all'allegato 1, non trovano applicazione le sanzioni amministrative per ritardate comunicazioni di assunzione, cessazione e variazione del rapporto di lavoro, in scadenza nel periodo tra il 24 agosto e il 31 dicembre 2016.

D.L. 17/10/2016, n. 189, G.U. 18/10/2016, n. 244

Ravvedimento operoso per dichiarazioni errate o tardive: ulteriori chiarimenti

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 42/E del 12 ottobre 2016, ha offerto indicazioni per definire il panorama delle sanzioni applicabili in sede di correzione degli errori "dichiarativi" (irregolarità nel contenuto delle dichiarazioni e nella tardività dell'invio del documento) anche oltre il termine di 90 giorni dalla scadenza del termine di presentazione della dichiarazione: ai fini dell'individuazione delle sanzioni da regolarizzare, sarà rilevante verificare se le correzioni di errori dichiarativi siano effettuate entro oppure oltre 90 giorni dalla presentazione della dichiarazione, quindi configurabili o meno all'interno della fattispecie disciplinata dall'articolo 13, comma 1, lettera a-bis), D.Lgs. 472/1997.

Alla luce delle modifiche introdotte dalla L. 190/2014 e dal D.Lgs. 158/2015, di riforma del si-

stema sanzionatorio, il documento di prassi affronta i principali casi di violazione sanabile con il ravvedimento, dalle dichiarazioni contenenti errori o omissioni a quelle presentate in ritardo. La circolare contiene anche 2 tabelle di sintesi sulla correzione entro e post 90 giorni dal termine di presentazione della dichiarazione annuale e risponde ad alcuni quesiti specifici (i termini entro cui è possibile ravvedere il 730, in caso di infedeltà; calcolo della sanzione ridotta quando il ricorso al ravvedimento avviene successivamente al versamento tardivo del tributo).

Agenzia delle entrate, circolare, 12/10/2016, n. 42/E

Minimali e massimali Inail 2016: confermati i valori 2015

L'Inail, con circolare n. 36 dell'11 ottobre 2016, ha confermato, con decorrenza 1° luglio 2016, gli importi del minimale e del massimale di rendita vigenti dal 1° luglio 2015, pari a € 16.195,20 e a € 30.076,80.

Sono inoltre confermati i limiti di retribuzione imponibile ai fini del calcolo del premio assicurativo, che variano secondo la rivalutazione delle rendite erogate dall'Inail, riportati nelle circolari n. 72/2015 e n. 7/2016.

Inail, circolare, 11/10/2016, n. 36

Sospeso il servizio on line RED semplificato

L'Inps, con news sul proprio sito dell'11 ottobre 2016, informa che il servizio di acquisizione delle dichiarazioni reddituali RED semplificato è sospeso fino al 10 novembre 2016 per aggiornamenti. L'Istituto ricorda che è possibile presentare la dichiarazione reddituale fino al 28 febbraio 2017

Inps, news, 11/10/2016, sito

Faq lavoro accessorio: i chiarimenti del Ministero

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota 2/11/2016, n. 20137

Il Ministero del lavoro, con nota n. 20137 del 2 novembre 2016, risponde ad alcune Faq in tema di lavoro accessorio, in seguito alle modifiche apportate dal D.Lgs. 185/2016 (c.d. correttivo al Jobs Act).

Il testo della nota n. 20137/2016

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota 2 novembre 2016, n. 20137

1. Nelle ipotesi in cui il prestatore di lavoro accessorio svolga l'attività per tutta la settimana dal lunedì al venerdì i committenti non agricoli o professionisti devono effettuare la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro per ciascun singolo giorno ovvero possono effettuare un'unica comunicazione?

Nelle ipotesi in cui il prestatore svolga l'attività per l'intera settimana, i datori di lavoro non agricoli possono effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione delle giornate interessate, del luogo e dell'ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata.

2. I datori di lavoro agricoli come devono effettuare la comunicazione?

La comunicazione per i datori di lavoro agricoli presenta contenuti parzialmente diversi rispetto a quella degli altri committenti. Può essere effettuata con riferimento ad un arco temporale "fino a tre giorni" e non è necessario comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività.

3. Per il prestatore che svolge l'attività in un'unica giornata ma con due fasce orarie differenziate – ad esempio dalle 11:00 alle 15:00 e dalle 18:00 alle 24:00 – occorre effettuare due comunicazioni distinte oppure risulta sufficiente un'unica comunicazione?

È sufficiente effettuare un'unica comunicazione con la specificazione degli orari in cui il lavoratore è impegnato in attività lavorativa.

4. Le variazioni e/o modifiche devono essere comunicate almeno sessanta minuti prima delle attività cui si riferiscono?

La variazione della comunicazione già effettuata va comunicata almeno 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono. Più in particolare, a titolo esemplificativo, è possibile individuare le seguenti ipotesi:

- se cambia il nominativo del lavoratore: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa;
- se cambia il luogo della prestazione: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa presso il nuovo luogo della prestazione;
- se si anticipa l'orario di inizio della prestazione: almeno 60 minuti prima del nuovo orario;
- se si posticipa l'orario di inizio della prestazione: entro 60 minuti prima del nuovo orario;
- se il lavoratore prolunga il proprio orario di lavoro rispetto a quanto già comunicato: prima dell'inizio dell'attività lavorativa ulteriore;
- se il lavoratore termina anticipatamente l'attività lavorativa: entro i 60 minuti successivi;
- se il lavoratore non si presenta: entro i 60 minuti successivi all'orario di inizio della prestazione già comunicata.

5. La mancata comunicazione delle variazioni viene sanzionata con la medesima sanzione prevista per la mancata comunicazione?

Ogni variazione e/o modifica che comporta una violazione dell'obbligo di comunicare entro 60 minuti dall'inizio della prestazione il nome, il luogo e il tempo di impiego del lavoratore si risolve in una mancata comunicazione di cui all'articolo 49, comma 3, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 81 del 2015 e dà luogo, pertanto, all'applicazione della relativa sanzione.

6. Nelle ipotesi in cui non siano state effettuate né la dichiarazione di inizio di attività da parte del committente nei confronti dell'INPS né la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro si procede esclusivamente con il provvedimento di maxi sanzione per lavoro "nero" oppure occorre contestare anche la mancata comunicazione?

Si procede esclusivamente con la contestazione della maxi sanzione per lavoro nero in quanto la mancata comunicazione risulta assorbita dalla prima.

7. I soggetti che, pur in possesso di partita Iva non sono imprenditori (P.A., ambasciate, partiti, associazioni sindacali, Onlus ecc.) devono effettuare la comunicazione alla DTL competente per territorio?

No. I soggetti indicati e gli altri soggetti che non rientrano nella nozione di imprenditore o professionista non sono tenuti ad effettuare la comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro, ma provvedere esclusivamente alla dichiarazione di inizio di attività nei confronti dell'INPS.

8. La comunicazione può essere effettuata da un consulente del lavoro o altro professionista abilitato per conto dell'impresa?

Sì. I consulenti del lavoro e gli altri professionisti abilitati ai sensi della L. n. 12/1979 possono effettuare le comunicazioni in questione per conto dell'impresa ferma restando, come richiesto dalla circ. n. 1/2016 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, l'indicazione anche nell'oggetto della e-mail del codice fiscale e della ragione sociale dell'impresa utilizzatrice dei voucher.

9. Ogni comunicazione deve riguardare un singolo lavoratore al massimo?

No, le comunicazioni possono riguardare cumulativamente anche una pluralità di lavoratori, purché riferite allo stesso committente e purché i dati riferiti a ciascun lavoratore siano dettagliatamente ed analiticamente esposti.

10. Qual è la sede competente dell'Ispettorato dove inviare la comunicazione?

È quella individuata in base al luogo di svolgimento della prestazione. Se viene effettuata una comunicazione presso una sede diversa il committente potrà comunque comprovare l'adempimento dell'obbligo.

Correttivo Jobs Act: il Ministero illustra le novità in tema di ammortizzatori sociali **Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare 21/10/2016, n. 31**

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 31 del 21 ottobre 2016, ha offerto indicazioni operative in merito alle nuove disposizioni introdotte dal D.L. 185/2016 (correttivo Jobs Act), con particolare riferimento alla normativa integrativa e correttiva del D.Lgs. 148/2015, per ciò che concerne, nello specifico, i contratti di solidarietà espansiva e la cassa integrazione guadagni straordinaria.

Il testo della circolare n. 31/2016

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare 21 ottobre 2016, n. 31

Il decreto legislativo n. 185 del 24 settembre 2016, recante "Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, a norma dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (da ora, il decreto legislativo n. 185 del 2016), è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 235 del 7 ottobre 2016, Serie generale, ed è entrato in vigore il giorno 8 ottobre 2016 (cfr. articolo 6 del decreto legislativo).

Acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo prot. 6091 del 18 ottobre 2016, si forniscono, quindi, le seguenti indicazioni operative in merito alle nuove disposizioni introdotte dal testo legislativo in disamina, con particolare riferimento alla normativa integrativa e correttiva del decreto legislativo n. 148 del 2015, per ciò che concerne, nello specifico, le seguenti materie:

1. contratti di solidarietà espansiva;
2. cassa integrazione guadagni straordinaria.

1). Contratti di solidarietà espansiva. Trasformazione dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015 in contratti di solidarietà espansiva. Articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 185 del 2016

L'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 185 del 2016 introduce, nell'ambito dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015, recante la disciplina dei "Contratti di solidarietà espansiva", una nuova disposizione, il comma 3-bis, che disegna una particolare fattispecie di solidarietà espansiva volta a consentire la trasformazione del contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015, inteso come causale per l'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale, in contratto di solidarietà espansiva.

1.1. Requisiti per poter procedere alla trasformazione del contratto.

In base alla disposizione normativa di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), quindi, i contratti di solidarietà stipulati ai sensi dell'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015, che:

- siano in corso da almeno dodici mesi; oppure
- siano stati stipulati prima del 1° gennaio 2016, a prescindere dalla circostanza che siano in corso da dodici mesi;

possono essere trasformati in contratti di solidarietà espansiva.

1.2 Modalità di trasformazione del contratto.

La trasformazione del contratto da contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015 in contratto di solidarietà espansiva avviene secondo le modalità previste dall'articolo 41, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 2015, ai sensi del quale con

contratto collettivo aziendale di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, programmandone le modalità di attuazione, si prevede una riduzione stabile dell'orario con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Con specifico riferimento alla nuova fattispecie introdotta dal decreto legislativo n. 185 del 2016, ai lavoratori cui sia stato ridotto l'orario di lavoro spetta:

- un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50 per cento della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto;
- l'integrazione, a carico del datore di lavoro, del trattamento di cui al punto precedente almeno sino alla misura dell'integrazione salariale originaria.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è imponibile ai fini previdenziali.

Ai lavoratori viene accreditata la contribuzione figurativa di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Inoltre, con specifico riferimento alla nuova fattispecie di cui trattasi, nell'ambito del contratto collettivo che prevede la trasformazione del contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015 in contratto di solidarietà espansiva non può essere prevista una riduzione complessiva dell'orario di lavoro superiore a quella già concordata nel contratto di solidarietà originario di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

1.3 Contributo di cui all'articolo 41, comma 1, o agevolazione di cui all'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Ai datori di lavoro è concesso per ogni lavoratore assunto sulla base del contratto collettivo trasformato in contratto di solidarietà espansivo e per ogni mensilità di retribuzione un contributo:

- per i primi 12 mesi, pari al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile;
- per ciascuno dei due anni successivi il contributo è ridotto rispettivamente al 10 e al 5 per cento.
- Per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti attraverso il contratto di solidarietà espansiva è previsto, in sostituzione del contributo di cui all'articolo 41, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 2015, quanto segue:
- per i primi 3 anni e comunque non oltre il 29° anno di età del lavoratore assunto la contribuzione a carico del datore di lavoro è quella prevista per gli apprendisti;
- la contribuzione a carico del lavoratore resta quella prevista per la generalità dei lavoratori.

Il contributo o le agevolazioni previste, di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015, innanzi illustrati, trovano applicazione per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e la sua data di scadenza.

1.4 Trattamento di fine rapporto.

Per espressa disposizione normativa, si applica, a tale fattispecie, l'articolo 21, comma 5, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 148 del 2015 in materia di trattamento di fine rapporto. Pertanto, le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro per stipula di contratto di solidarietà espansiva, sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

1.5 Contribuzione aggiuntiva.

Ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 148 del 2015, a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo aggiuntivo, in misura pari a:

- a) 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti

all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in quinquennio mobile;

- b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

La contribuzione addizionale sopra riportata di cui all'articolo 5 del decreto legislativo n. 148 del 2015 a carico del datore di lavoro è ridotta del 50 per cento nel periodo ricompreso tra la data di trasformazione del contratto e la sua data di scadenza.

1.6 Durata massima complessiva.

La disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 185 del 2016 prevede altresì che il periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e la sua data di scadenza sia da computarsi ai fini dell'articolo 4 e dell'articolo 22, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

1.7 Inapplicabilità dell'articolo 41, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

La disposizione in disamina di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), dispone, infine, che per i lavoratori interessati dalla trasformazione non trova applicazione l'articolo 41, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015, il quale prevede che ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati contratti collettivi espansivi, che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta il trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo.

1.8 Procedimento amministrativo per l'erogazione del trattamento di integrazione salariale.

Come illustrato al paragrafo 1.2, la trasformazione del contratto, da contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015 in contratto di solidarietà espansiva, avviene secondo le modalità previste dall'articolo 41, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 2015, pertanto, con contratto collettivo aziendale di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Il contratto collettivo di trasformazione in solidarietà espansiva avrà ad oggetto le modalità di attuazione della riduzione dell'orario di lavoro e le modalità di attuazione della contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Come già in precedenza illustrato, nell'ambito del contratto collettivo che prevede la trasformazione del contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015 in contratto di solidarietà espansiva, non può essere prevista una riduzione complessiva dell'orario di lavoro superiore a quella già concordata nel contratto di solidarietà originario di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Nell'ambito del contratto collettivo di trasformazione dovrà essere previsto che per le ore di riduzione dell'orario di lavoro e per l'intero periodo, il datore di lavoro integrerà, in favore del lavoratore, il trattamento di integrazione salariale (di importo pari al 50 per cento della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto) almeno sino alla misura della integrazione originaria.

Nell'ambito del contratto collettivo dovrà essere anche indicata in modo espresso la durata del medesimo ai fini dell'applicazione delle norme in materia di contribuzione addizionale, di computo della durata massima complessiva dei trattamenti etc.

Ai sensi della disposizione normativa di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), poiché i contratti di solidarietà stipulati ai sensi dell'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015, devono essere in corso da almeno dodici mesi oppure devono essere stati stipulati prima del 1° gennaio 2016, a prescindere dalla circostanza che siano in corso da dodici mesi, l'impresa istante

procede ad inoltrare telematicamente, all'interno della pratica di "CIGSonline" già acquisita dalla Divisione IV della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O., una comunicazione di trasformazione del contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015 in solidarietà espansiva - utilizzando i moduli allegati alla presente circolare - volta a richiedere la concessione del trattamento di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 41, comma 3 bis, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Alla comunicazione è allegato il contratto collettivo di trasformazione sottoscritto e l'elenco nominativo dei lavoratori interessati alle riduzioni di orario.

La medesima comunicazione è inviata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e all'INPS.

L'INPS provvede all'interruzione dell'erogazione del trattamento CIGS a decorrere dalla data di inizio della trasformazione del contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015 in contratto di solidarietà espansiva di cui all'articolo 41, comma 3 bis, del medesimo decreto n. 148.

Con decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - DG ASIO, per l'intero periodo di durata del contratto collettivo di solidarietà espansiva, è concesso il trattamento ai lavoratori interessati dalla riduzione di orario ai sensi dell'articolo 41, comma 3 bis, del decreto legislativo n. 148 del 2015 e l'INPS provvede ad erogare il trattamento richiesto nella misura del 50 per cento della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto.

2. Cassa integrazione guadagni straordinaria. Articolo 2, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 185 del 2016.

L'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 185 del 2016 dispone che il comma 2 dell'articolo 25 del decreto legislativo n. 148 del 2015 è sostituito dal seguente "La sospensione o riduzione dell'orario così come concordata tra le parti ha inizio entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda di cui al comma 1".

Pertanto, come già previsto dall'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 2015, la domanda di concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale deve essere presentata, con modalità telematica, per tutte le causali d'intervento, entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale.

In caso di presentazione tardiva dell'istanza, cioè oltre il termine dei sette giorni, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda medesima ai sensi dell'articolo 25, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Il decreto legislativo n. 185 del 2016 è entrato in vigore il giorno 8 ottobre 2016.

Pertanto, per le procedure di consultazione sindacale e per gli accordi conclusi a decorrere dal giorno 8 ottobre 2016, la sospensione o la riduzione dell'orario concordata tra le parti ha inizio entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda.

Resta fermo tutto quanto in precedenza illustrato nelle circolari e nelle note in materia di trattamento straordinario d'integrazione salariale relativamente alle modalità di presentazione dell'istanza.

MODULO Contratto di solidarietà espansiva

Decreto legislativo n. 185/2016

Da inoltrare all'interno dell'istanza già presentata in CIGSonline e oggetto della trasformazione

Il sottoscritto, rappresentante legale:

Nome _____ Cognome _____

Posizione Ricoperta _____ (indicare posizione e poteri)

Normativa e prassi in evidenza

Azienda:

Codice fiscale _____

Denominazione _____ Natura giuridica _____

Riferimento istanza di CIGS (articolo 21, comma 5, del Dlgs n. 148/2015) :

Codice istanza _____ Presentata il ____/____/____

Decorrenza domanda ____/____/____ Durata complessiva CDS, numero mesi _____

Contratto collettivo aziendale (Art. 51, Dlgs 81/2015) per solidarietà espansiva:

Data sottoscrizione ____/____/____

Durata complessiva dal ____/____/____ al ____/____/____

Comunica la trasformazione del contratto di solidarietà stipulato ai sensi dell'articolo 21, comma 5, del Dlgs 148/2015 in C.D.S. espansivo e pertanto richiede la concessione del trattamento ai sensi dell'articolo 41, comma 3 bis, del Dlgs 148/2015.

Si allega:

1. Copia del contratto collettivo ai sensi dell'art. 41, comma 3 bis, Dlgs 148/2015
2. Elenco nominativo dei lavoratori interessati

Data ____/____/____

Firma _____

Tutte le novità per il lavoro del decreto Correttivo Jobs Act

L'8 ottobre 2016 è entrato in vigore, a seguito di sua pubblicazione in G.U. 7 ottobre 2016, il D.Lgs. 185/2016 correttivo dei decreti c.d. Jobs Act.

Voucher

Il provvedimento introduce, non modificando però nella sostanza il lavoro accessorio, le nuove modalità di comunicazione dell'utilizzo di prestazioni con voucher.

L'Ispettorato nazionale del Lavoro, con circolare n. 1/2016, ha fornito le indicazioni operative.

Occorre precisare che la nuova comunicazione preventiva non sostituisce la dichiarazione di inizio attività già prevista nei confronti dell'Inps: l'attivazione dei voucher sul sito Inps dovrà comunque essere effettuata.

Gli obblighi di comunicazione preventiva alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro introdotti dalla norma sono riferiti esclusivamente a imprese e professionisti.

A tal proposito il committente imprenditore non agricolo e professionista deve, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, inoltrare apposita comunicazione alla Direzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro (ex Direzione del lavoro) a mezzo posta elettronica, con l'indicazione puntuale dei tempi e luoghi in cui sarà svolta l'attività.

Nello specifico la comunicazione dovrà contenere, oltre al codice fiscale e alla ragione sociale del committente da indicare anche nell'oggetto della mail, questi elementi:

- i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore;
- il luogo di esecuzione della prestazione;
- il giorno di inizio della prestazione;
- l'ora di inizio e di fine della prestazione.

Per gli imprenditori agricoli che utilizzano prestazioni di lavoro accessorio, il decreto prevede contenuti parzialmente diversi: oltre ai dati anagrafici o al codice fiscale del lavoratore e al luogo della prestazione, infatti, si deve indicare la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a 3 giorni.

La mail deve essere priva di allegati e deve essere inoltrata agli appositi indirizzi di posta elettronica elencati in allegato alla circolare. La provincia autonoma di Bolzano, con nota 20 ottobre 2016, ha stabilito che la comunicazione debba essere inoltrata dal 24 ottobre 2016 all'indirizzo voucher@provincia.bz.it, specificando che i dati vanno riportati solo nell'oggetto della comunicazione che vale per un singolo lavoratore e una singola giornata di lavoro. Anche la Regione Sicilia ha emanato la nota n. 53459/2016, che contiene gli indirizzi per l'inoltro della comunicazione, fatte salve le istruzioni dell'Ispettorato.

Devono essere comunicate anche eventuali modifiche o integrazioni delle informazioni già trasmesse con le medesime tempistiche e modalità.

È consigliabile conservare copia delle e-mail trasmesse.

Si ricorda che la violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro per ogni lavoratore per cui sia stata omessa, non diffidabile. Se, oltre alla mancata comunicazione preventiva, non sia nemmeno stata effettuata la dichiarazione di inizio attività all'Inps è applicabile la maxisanzione per lavoro nero.

Solo un futuro eventuale successivo decreto potrà definire l'utilizzo della comunicazione via sms o tramite ulteriori modalità applicative.

Esemplificando, la mail potrebbe così essere strutturata:

- destinatario: indirizzo mail della sede competente in relazione al luogo di esecuzione della pre-

stazione, da ricercarsi nell'elenco presente nella circolare n. 1/2016 o nelle note delle Regioni e Province autonome;

- oggetto: codice fiscale e ragione sociale del committente (attenzione alle istruzioni specifiche della provincia di Bolzano);
- testo: ai sensi dell'articolo 49, comma 3, D.Lgs. 81/2015, si comunica il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio come segue. Codice fiscale e ragione sociale del committente, dati anagrafici o codice fiscale del lavoratore, luogo della prestazione, giorno di inizio della prestazione, ora di inizio e fine della prestazione (per i committenti imprenditori agricoli anziché giorno di inizio e ora di inizio e fine della prestazione, inserire la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a 3 giorni; per la provincia di Bolzano non inserire nulla perché il campo testo deve essere vuoto).

Nuove sanzioni per violazione norme sul collocamento obbligatorio

Il tema del collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili, la cui disciplina si rinviene nella L. 68/1999, è stato recentemente oggetto di modifiche da parte del c.d. Decreto semplificazioni (D.Lgs. 151/2015). Tali modifiche hanno adesso subito un'ulteriore revisione, per il tramite del c.d. decreto correttivo del Jobs Act (D.Lgs. 185/2016).

Sul tema specifico si riscontra una rilevante modifica legata, essenzialmente, all'apparato sanzionatorio amministrativo, previsto a fronte della violazione degli obblighi di assunzione obbligatoria. Si ricorda, schematicamente, che i datori di lavoro sono investiti di tale obbligazione, secondo la seguente partizione:

- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti.

In precedenza, ovvero fino all'8 ottobre 2016, era prevista, nel caso di mancata assunzione obbligatoria, una sanzione amministrativa pari a 62,77 euro al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata. Tale sanzione, si ricorda, era suscettibile di riduzione a 20,92 euro nel caso di pagamento entro 60 giorni dalla contestazione (L. 689/1981), ovvero a 15,69 euro nel caso si fosse ottemperato alla diffida emessa dagli organi di vigilanza.

Viene adesso modificata, poiché evidentemente ritenuta non propriamente dissuasiva del comportamento illecito, la sanzione prevista in misura piena per la violazione cui sopra. Viene infatti previsto che, a fronte di tale inadempimento, la sanzione sia pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo previsto per i casi di lavorazioni ad alto rischio. Tale importo è previsto, ovviamente, per ogni giorno e per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata. Considerando, pertanto, l'ammontare del citato contributo di esonero (30,64 euro), ne deriva che la nuova sanzione piena, per il tema qui trattato, aumenta a 153,20 euro. Anche in questo caso sarà applicabile, ove vi sia il tempestivo pagamento nei 60 giorni dalla contestazione, la prevista riduzione a un terzo, ossia a 51,07 euro.

La novità normativa, inoltre, specifica chiaramente l'applicabilità alla fattispecie, da parte degli organi di vigilanza, della c.d. diffida, tanto che, in caso di ottemperanza, la sanzione subirà un'ulteriore riduzione a 38,30 euro. Viene specificato che la diffida prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.

Gli ammortizzatori sociali nel correttivo Jobs Act

Nel predetto decreto vi sono le seguenti sostanziali modifiche al D.Lgs. 148/2015 in tema di ammortizzatori sociali:

1. Cigo: i datori di lavoro che svolgono attività soggette ad eventi atmosferici potranno, in presenza di eventi non evitabili, presentare la domanda di Cigo entro il mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento;
2. Cigs: la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa per Cigs potrà iniziare entro 30 giorni

(e non più decorsi 30 giorni) dalla presentazione dell'istanza;

3. cds: i contratti di solidarietà difensivi, in corso da almeno 12 mesi e stipulati prima del 1° gennaio 2016, potranno essere trasformati in contratti di solidarietà espansivi a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non sia superiore a quella già concordata usufruendo delle specifiche agevolazioni;
4. Cigs e mobilità in deroga: elevati i limiti di spesa delle Regioni e delle Province autonome dal 5% al 50% ai fini dell'utilizzo di Cigs e mobilità in deroga;
5. Cigs in aree complesse: possibilità di estendere la Cigs per ulteriori 12 mesi per sospensioni relative a imprese operanti in aree di crisi industriale complessa che abbiano esaurito qualsiasi altra possibilità di ricorso agli ammortizzatori in costanza di rapporto. Le istruzioni sono state fornite con la circolare ministeriale n. 38 del 14 ottobre 2016.

Con la circolare n. 31 del 21 ottobre 2016, inoltre, il Ministero del lavoro ha fornito nuove indicazioni operative sui contratti di solidarietà espansiva e sulla Cigs, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 185/2016. In particolare, il Ministero si sofferma:

- sull'articolo 2, comma 1, lettera c), del citato decreto, che prevede la trasformazione del contratto di solidarietà inteso come causale per l'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale, in contratto di solidarietà espansiva;
- sull'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto, che prevede che per le procedure di consultazione sindacale e per gli accordi conclusi a decorrere dall'8 ottobre 2016 la sospensione o la riduzione dell'orario concordata tra le parti ha inizio entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda di Cigs.

Novità in tema di apprendistato dopo il correttivo del Jobs Act

Il D.Lgs. 185/2016, in vigore dall'8 ottobre 2016, contiene disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi emanati nell'ambito del Jobs Act. In particolare, in riferimento al D.Lgs. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro, l'articolo 1, D.Lgs. 185/2016 ha modificato gli articoli:

- 45 sull'apprendistato di alta formazione e ricerca;
- 49 sulla disciplina del lavoro accessorio;
- 55 sulle abrogazioni e norme transitorie.

Al lavoro accessorio è dedicata apposita ulteriore informativa, mentre nella presente si evidenziano le novità in tema di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite (e non più in accordo con) le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

L'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca, in assenza delle regolamentazioni regionali, è disciplinata dalle disposizioni del decreto del Ministero del lavoro 12 ottobre 2015, che ha stabilito gli standard formativi dell'apprendistato. Sono fatte salve, fino alla regolamentazione regionale, le convenzioni stipulate, sulla base della precedente disciplina, dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

I contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, stipulati ai sensi dell'ar-

articolo 3, D.Lgs. 167/2011, in corso alla data dell'8 ottobre 2016, possono essere prorogati fino a un anno, qualora alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale.

Sisma centro Italia: interventi urgenti

È stato pubblicato sulla G.U. n. 244 del 18 ottobre 2016 il D.L. 17 ottobre 2016, n. 189, recante interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto 2016, tra cui la proroga e sospensione di termini in materia di adempimenti e versamenti tributari e contributivi e la sospensione di termini amministrativi.

Sospensione adempimenti

Viene precisato che il termine di sospensione degli adempimenti tributari di cui al decreto 1° settembre 2016 del Ministro dell'economia (G.U. n. 207/2016), fissato al 20 dicembre 2016, è prorogato al 30 settembre 2017. Gli adempimenti tributari, diversi dai versamenti, non eseguiti per effetto della medesima sospensione, sono effettuati entro il mese di ottobre 2017. Inoltre la mancata effettuazione di ritenute e il mancato riversamento delle ritenute effettuate da parte dei soggetti individuati dal decreto del Ministro dell'economia del 1° settembre 2016, a partire dal 24 agosto 2016 e fino al 19 ottobre 2016, sono regolarizzati entro il 31 maggio 2017 senza applicazione di sanzioni e interessi.

Nei Comuni colpiti sono sospesi i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo dal 24 agosto 2016 al 30 settembre 2017. I contributi previdenziali e assistenziali e i premi per l'assicurazione obbligatoria già versati non saranno rimborsati. Gli adempimenti e i pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria sospesi sono effettuati entro il 30 ottobre 2017, senza applicazione di sanzioni e interessi, anche mediante rateizzazione fino a un massimo di 18 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di ottobre 2017. Tale disposizione trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori autonomi e dei datori di lavoro che alla data del 24 agosto 2016 erano assistiti da professionisti operanti nei Comuni colpiti dal sisma.

Inoltre fino al 31 dicembre 2016:

- sono sospesi i termini per la notifica delle cartelle di pagamento e per la riscossione delle somme e le attività esecutive da parte degli agenti della riscossione e i termini di prescrizione e decadenza relativi all'attività degli uffici finanziari;
- sono sospese le sanzioni amministrative per le imprese che presentano in ritardo, purché entro il 31 maggio 2017, le domande di iscrizione alle Camere di commercio;
- sono sospesi i termini relativi agli adempimenti e versamenti verso le P.A. effettuati o a carico di professionisti, consulenti e Caf che abbiano sede o operino nei Comuni di cui all'allegato 1, per conto di aziende e clienti non operanti nel territorio, nonché di società di servizi e di persone in cui i soci residenti nei territori colpiti dal sisma rappresentino almeno il 50% del capitale sociale;
- non sono computabili nel reddito di lavoro dipendente i sussidi occasionali, le erogazioni liberali o i benefici di qualsiasi genere, concessi da parte sia dei datori di lavoro privati a favore dei lavoratori residenti nei Comuni di cui all'allegato 1 sia da parte dei datori di lavoro privati operanti nei predetti territori, a favore dei propri lavoratori, anche non residenti nei predetti Comuni;
- ai lavoratori autonomi e datori di lavoro che alla data del 24 agosto 2016 risiedevano o avevano sede legale o operativa nei Comuni di cui all'allegato 1, non trovano applicazione le sanzioni amministrative per ritardate comunicazioni di assunzione, cessazione e variazione del rapporto di lavoro, in scadenza nel periodo tra il 24 agosto e il 31 dicembre 2016.

Ammortizzatori sociali

È prevista, nel limite di 50 milioni di euro per il 2016, un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale, con la relativa contribuzione figurativa, della durata di 4 mesi a decorrere dal 24 agosto 2016 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2016, in favore:

- a) dei lavoratori del settore privato, compreso quello agricolo, impossibilitati a prestare l'attività lavorativa, in tutto o in parte, a seguito del predetto evento sismico, dipendenti da aziende operanti in uno dei Comuni di cui all'allegato 1 e per i quali non trovano applicazione le vigenti disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- b) dei lavoratori di cui alla lettera a), impossibilitati a recarsi al lavoro, anche perché impegnati nella cura dei familiari con loro conviventi, per infortunio o malattia conseguenti all'evento sismico.

Per i collaboratori coordinati e continuativi, i titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, i lavoratori autonomi, ivi compresi i titolari di attività di impresa e professionali, iscritti a qualsiasi forma obbligatoria di previdenza e assistenza, che abbiano dovuto sospendere l'attività a causa del sisma del 24 agosto 2016, e che operino esclusivamente o, nel caso degli agenti e rappresentanti, prevalentemente, in uno dei Comuni di cui all'allegato 1 è riconosciuta, per il 2016, nel limite di 30 milioni di euro, per il medesimo anno, un'indennità una tantum pari a 5.000 euro, nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia di aiuti di stato.

I datori di lavoro che presentino domanda di Cigo e Cigs, di assegno ordinario e assegno di solidarietà in conseguenza dell'evento sismico del 24 agosto 2016 sono dispensati dall'osservanza del procedimento di informazione e consultazione sindacale e dei limiti temporali previsti dagli articoli 15, comma 2, 25, comma 1, 30, comma 2 e 31, commi 5 e 6, D.Lgs. 148/2015.

Protezione civile

Per accelerare le procedure connesse con l'impiego del volontariato di protezione civile, i rimborsi di cui all'articolo 9, comma 5, D.P.R. 194/2001, relativamente agli importi effettivamente spettanti determinati in esito all'istruttoria tecnica di competenza del Dipartimento della protezione civile della Presidenza del Consiglio dei ministri, sono alternativamente riconosciuti, su apposita domanda del datore di lavoro, con le modalità del credito d'imposta utilizzabile esclusivamente in compensazione o cedibile previa adeguata dimostrazione dell'effettività del diritto al credito medesimo, a intermediari bancari, finanziari o assicurativi. Con D.P.C.M. saranno stabiliti le condizioni, i termini e le modalità di applicazione delle disposizioni.

L'Inps spiega i controlli per l'incentivo assunzione giovani

L'Inps, con circolare 22 settembre 2016, n. 180, a seguito dello stanziamento di un finanziamento aggiuntivo, pari a 40.000.000 di euro, ha fornito importanti chiarimenti in ordine ai controlli relativi all'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.

Caratteristiche dell'agevolazione

Innanzitutto l'Inps procede con l'analisi degli elementi essenziali dell'agevolazione.

L'incentivo spetta 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).

Inoltre, l'incentivo è legittimamente riconoscibile per l'assunzione degli apprendisti, in considerazione della circostanza che l'articolo 1, comma 1, D.Lgs. 167/2011 prima e, a seguito della sua abrogazione, l'articolo 41, D.Lgs. 81/2015, poi, definiscono a tempo indeterminato il corrispondente contratto: ad ogni modo l'incentivo non può mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista.

Al datore di lavoro che assume a tempo indeterminato spetta un beneficio economico, pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, entro il limite massimo mensile di 650 euro per ogni lavoratore. Riguardo alla durata:

- 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, tra loro alternative, di svantaggio previste dall'articolo 1, comma 2, D.L. 76/2013: essere privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi oppure essere privi di diploma.

La spettanza del beneficio è subordinata, inoltre, alle seguenti condizioni in capo al datore di lavoro:

- le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione (articolo 1, comma 6, D.L. 76/2013);
- 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 (Ula);
- il datore di lavoro deve risultare in regola con obblighi contributivi e a 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 (articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006; decreti ministeriali, circolari e messaggi attuativi della citata disposizione);
- 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, D.Lgs. 150/2015 e ora nuovamente disciplinati dall'articolo 31, D.Lgs.

150/2015, ma vigenti, nella loro formulazione originaria, in riferimento al periodo delle assunzioni/trasformazioni agevolabili - di seguito elencati (cfr. circolare Inps n. 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.

Tipologie di controlli

I controlli che saranno effettuati dall'Inps, sulla base della check-list allegata alla circolare n. 180/2016, consistono in:

- controlli on desk, mediante verifiche automatizzate e di natura amministrativa;
- controlli sul posto, con verifiche di natura ispettiva, limitatamente alle funzioni dell'Istituto a seguito del riassetto dell'attività ispettiva in materia di lavoro e previdenza sociale operato con il D.Lgs. 149/2015, in ordine alla legittimità e alla misura degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili.

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.

Rinnovi contrattuali ottobre 2016

Terziario Confcommercio: apprendistato I e III livello – Accordo 19 ottobre 2016

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'articolo 41, comma 2, lettera a), D.lgs. 81/2015 (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale), fermo restando quanto previsto dall'articolo 43, comma 7, D.Lgs. 81/2015, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti a quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati secondo le seguenti misure:

- primo e secondo anno: 50%;
- terzo anno: 65%;
- eventuale quarto anno: 70%.

Al termine del periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il livello di inquadramento sarà di 1 livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato, per un periodo di 12 mesi.

Come previsto dall'articolo 43, comma 9, D.Lgs. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante dal Ccnl Terziario 30 marzo 2015.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Gli apprendisti assunti ai sensi dell'articolo 41, comma 2, lettera c), D.lgs. 81/2015 (apprendistato di alta formazione e ricerca), fermo restando quanto previsto dall'articolo 45 comma 3, D.Lgs. 81/2015, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, verranno inquadrati, anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Principali scadenze del mese di dicembre

venerdì 16 dicembre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

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

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

Imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d'imposta

Versamento dell'imposta sostitutiva, a titolo di acconto, sulla rivalutazione del fondo Tfr maturata nel 2016.

Irpef versamento secondo acconto modello 730 – Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps – Gestione Separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al secondo trimestre 2016.

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.

martedì 20 dicembre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

domenica 25 dicembre

Contributi Enpaia – Versamento

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

sabato 31 dicembre

UniEmens – Invio telematico

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

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 3° trimestre 2016.

LYNFA Studio[®]

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

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

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

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

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

Ogni Studio è diverso: LYNFA Studio sa prendere esattamente la sua forma e crescere insieme a lui e alle sue necessità.

Insieme alle più classiche funzionalità gestionali, offre:

1. i più avanzati strumenti di controllo delle attività, ovunque ci si trovi, anche da tablet;
2. servizi di condivisione e collaborazione, come l'agenda, la pubblicazione documenti e la bacheca;
3. funzionalità che incrementano la produttività, come il workflow e l'anagrafica unica;
4. servizi innovativi per i Clienti.

LYNFA Studio gestisce lo Studio con managerialità ed efficienza, lasciando al Professionista tutto il tempo e le energie per fare al meglio quello che solo lui può fare: gestire le relazioni, diversificare e accrescere le occasioni di business.



Conservazione Cloud TeamSystem

Molto più che conservazione

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

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

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

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

Con il Servizio Conservazione Cloud TeamSystem potrai:

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

Per gli Studi Professionali

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