



TeamSystem Labour review

| n. 229

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

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	
Incentivo occupazione giovani: le indicazioni Inps	10
Schede operative	
Nuove istruzioni Inps in materia di Durc	16
Tfr maturato in Cigs	17
Condizioni per autorizzazione Cigs oltre i limiti	18
Ammortizzatori sociali 2017: stabiliti gli importi	20
Fissati i valori contributivi 2017 per artigiani e commercianti	22
Aliquote 2017 per iscritti alla Gestione separata	23
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali novembre 2016	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di aprile	27

Rapporto di lavoro

Inidoneità alla donazione di sangue: obbligo rinviato a marzo

L'Inps, con messaggio n. 825 del 24 febbraio 2017, ha offerto chiarimenti in merito alla circolare n. 29/2017, che ha disciplinato l'assenza oraria per inidoneità alla donazione di sangue dei lavoratori del settore privato, facendo decorrere i nuovi adempimenti dalla competenza gennaio 2017.

Al fine di agevolare i datori di lavoro, l'Inps ha disposto che l'obbligatorietà sia rinviata alla competenza marzo 2017; mentre la decorrenza delle nuove funzionalità rimane comunque ancorata a gennaio 2017.

Pertanto, le aziende saranno tenute alla compilazione dei nuovi elementi dal mese di competenza marzo 2017, ferma restando la necessità di adeguare anche le denunce pregresse a partire dalla competenza gennaio 2017.

Inps, messaggio, 24/2/2017, n. 825

Nuove precisazioni sulle ispezioni in materia lavoristica e previdenziale

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con lettera circolare n. 2 del 22 febbraio 2017, ha fornito ulteriori chiarimenti in tema ispettivo, facendo seguito alla circolare n. 2/2017.

La nota segnala che in tema di notificazione degli atti relativi ad accertamenti di carattere previdenziale e assicurativo, in data 21 febbraio è stata sottoscritta apposita convenzione con l'Inps, cui seguiranno note di chiarimento. L'Ispettorato chiarisce comunque che l'assenza del logo INL sulle buste non osta alla corretta notificazione degli atti. La lettera circolare precisa inoltre che INL, Inps e Inail stanno elaborando tutta la modulistica necessaria allo svolgimento delle attività ispettive, quali verbale unico di accertamento, verbale di primo accesso, verbale di sospensione dell'attività imprenditoriale, verbali di acquisizione di dichiarazioni.

Ispettorato nazionale del lavoro, lettera circolare, 22/2/2017, n. 2

Milleproroghe: legge di conversione in Gazzetta

È stata pubblicata sulla G.U. n. 49 del 28 febbraio 2017, S.O. n. 14, la legge 27 febbraio 2017, n. 19, di conversione, con modifiche, del c.d. decreto Milleproroghe (D.L. 244/2016) e il testo del D.L. 244/2016, coordinato con la legge di conversione 19/2017. Il testo prevede:

- la deroga, per l'anno 2017, ai limiti di durata massima della Cigs;
- la proroga per il 2017 del finanziamento necessario alla copertura integrale della Cigd per il settore pesca;
- il rinvio al 1° gennaio 2018 dell'abrogazione di alcuni obblighi dei datori di lavoro in tema di collocamento obbligatorio;
- lo slittamento al 2018 dell'obbligo di tenuta del LUL telematico;
- il differimento al 2018 dell'obbligo di comunicare telematicamente all'Inail i dati sugli infortuni che determinano l'assenza dal lavoro di almeno 2 giorni;
- la proroga della DIS-COLL fino al 30 giugno 2017, relativamente agli eventi di disoccupazione occorsi nel periodo 1° gennaio 2017-30 giugno 2017.

Camera dei Deputati, seduta 23/2/2017

Lavoratori mobili: registrazione orario di lavoro e cronotachigrafi

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con lettera circolare n. 1 del 9 febbraio 2017, ha precisato che l'orario di lavoro del personale mobile che ha un orario multiperiodale va registrato sul LUL entro 4 mesi dallo svolgimento effettivo della prestazione, purché vengano conservati i documenti probanti l'effettivo orario di lavoro. Tuttavia, nel rispetto della normativa europea, i dischi cronotachigrafici vanno conservati per un anno.

Ispettorato nazionale del lavoro, lettera circolare, 9/2/2017, n. 1

Illeciti i controlli indiscriminati su mail e smartphone aziendali

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 547 del 22 dicembre 2016, ha stabilito che il datore di lavoro non può accedere in maniera indiscriminata alla posta elettronica o ai dati personali contenuti negli smartphone in dotazione al personale. Nello specifico, il Garante ha vietato a una multinazionale l'ulteriore utilizzo dei dati personali trattati in violazione di legge; tali dati potranno solo essere conservati per la tutela dei diritti in sede giudiziaria. Infatti il datore di lavoro, pur avendo la facoltà di verificare l'esatto adempimento della prestazione professionale e il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro da parte dei dipendenti, deve in ogni caso salvaguardarne la libertà e la dignità, attenendosi ai limiti previsti dalla normativa.

La disciplina di settore in materia di controlli a distanza, inoltre, non consente di effettuare attività idonee a realizzare, anche indirettamente, il controllo massivo, prolungato e indiscriminato dell'attività del lavoratore. I lavoratori, inoltre, devono essere sempre informati in modo chiaro e dettagliato sulle modalità di utilizzo degli strumenti aziendali ed eventuali verifiche.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 22/12/2016, n. 547

CO: nuovi standard dal 28 febbraio 2017

Il Ministero del lavoro, con nota n. 930 del 10 febbraio 2017, ha reso noto che saranno aggiornati gli standard del sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie, che comprende tutti i modelli in uso del sistema nazionale per l'incontro domanda e offerta di lavoro e del programma Garanzia Giovani.

Per consentire ai sistemi informatici di adeguarsi, i nuovi standard tecnici e il nuovo servizio del Flusso SAP entreranno in vigore il giorno 28 febbraio 2017.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 10/2/2017, n. 930

Videosorveglianza lavoratore domestico: necessario il consenso preventivo

Il Ministero del lavoro, con nota n. 1004 dell'8 febbraio 2017, ha precisato che l'esclusione del lavoro domestico dall'applicabilità dell'articolo 4, L. 300/1970, non sottrae al rispetto dell'ordinaria disciplina sul trattamento dei dati personali, essendo confermata la tutela del diritto del lavoratore alla riservatezza, garantita dal D.Lgs. 196/2003, che dispone la necessità del consenso preventivo e del connesso obbligo informativo degli interessati. Pertanto nell'ambito domestico il datore di lavoro, anche nel caso di trattamento di dati riservati per finalità esclusivamente personali, incontra i vincoli posti dalla normativa sul trattamento dei dati personali a tutela della riservatezza, e in particolare quanto previsto dall'articolo 115, D.Lgs. 196/2003.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 8/2/2017, n. 1004

Nuove disposizioni normative per i call center

Il Ministro dello sviluppo economico, con nota 1° febbraio 2017, ha illustrato le nuove disposizioni normative sulle attività di call center in vigore dal 1° gennaio 2017, come previsto dall'articolo 1, comma 243, L. 232/2016.

Ministero dello sviluppo economico, nota, 1/2/2017

Consiglio di Stato: il parere sullo schema di Regolamento sui buoni pasto

Il Consiglio di Stato, con parere n. 287 del 3 febbraio 2017, ha reso parere favorevole con osservazioni sullo schema di decreto del Ministero dello sviluppo economico, di concerto con il Ministero delle infrastrutture, sui servizi sostitutivi di mensa tramite erogazione dei buoni pasto, ai sensi dell'articolo 144, nuovo Codice dei contratti pubblici.

Il parere si è soffermato, tra l'altro, sul superamento del divieto assoluto di cumulabilità dei buoni pasto, attualmente previsto e inapplicato. Il nuovo decreto consente di cumulare l'utilizzo dei buoni entro il limite di 10. Il Consiglio di Stato condivide il principio, ma suggerisce una "pur lieve ridu-

zione" del limite dei 10, al fine di evitare "effetti non propriamente neutri sulle diverse categorie di esercizi" e rischi legati al possibile "snaturamento delle caratteristiche del buono pasto", che resta un titolo "rappresentativo del servizio sostitutivo di mensa" e non può essere utilizzato come "una sorta di buono spesa universale e surrogato del danaro contante".

Il parere ha inoltre condiviso la scelta di non introdurre, per i titoli "non elettronici", l'obbligo di indicazione sul buono del nominativo del titolare.

Consiglio di stato, parere, 3/2/2017, n. 287

Ispezioni Inail: prime istruzioni operative

L'Inail, con nota interna n. 2176 del 2 febbraio 2017, ha offerto le prime istruzioni operative in seguito all'emanazione della circolare n. 2/2017 da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro, relativa a profili logistici, di coordinamento e di programmazione del personale ispettivo. La nota precisa l'ambito di competenza dell'accertamento Inail.

Inail, nota, 2/2/2017, n. 2176

Contributi e fisco

Rottamazione cartelle esattoriali: i chiarimenti Inps

L'Inps, con messaggio n. 824 del 24 febbraio 2017, ha reso noto che l'Ispettorato nazionale del lavoro con comunicazione del 13 febbraio 2017, ha specificato che "non appare possibile attestare la regolarità contributiva di un soggetto giuridico in ragione della mera presentazione della dichiarazione di adesione alla definizione agevolata all'Agente della Riscossione in quanto ciò contrasta con quanto previsto dall'art. 3, comma 2, lett. b), decreto interministeriale 30 gennaio 2015". D'altra parte, sin dal pagamento della prima rata sarà possibile per l'Inps e per l'Inail attestare la regolarità contributiva "al pari di quanto previsto per le rateazioni menzionate nell'art. 3, comma 2, lett. a) del decreto interministeriale 30 gennaio 2015".

Pertanto si ritiene ammissibile, in tali casi, considerare avviato un percorso di regolarizzazione del contribuente in ordine alle partite debitorie oggetto della definizione agevolata e fino all'eventuale comunicazione da parte dell'Agente del mancato, insufficiente o tardivo versamento di una delle rate previste. Infatti, la norma prevede che il soggetto che non versa le rate stabilite, o adempie in misura inferiore al dovuto ovvero in ritardo, perda i benefici previsti dal D.L. 193/2016.

L'Istituto precisa che, relativamente ai crediti per i quali, alla data di entrata in vigore del D.L. in esame, risultava già attivata una rateazione presso gli agenti della riscossione, continua ad essere riconosciuta la regolarità contributiva fino a eventuale revoca della dilazione concessa.

Inps, messaggio, 24/2/2017, n. 824

Proroga congedo obbligatorio padri lavoratori anno 2017

L'Inps, con messaggio n. 828 del 24 febbraio 2017, ha comunicato la proroga del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti per nascite e adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno solare 2017, come disposto dall'articolo 1, comma 354, L. 232/2016.

Il congedo obbligatorio è pari a 2 giorni, da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Il congedo facoltativo per i padri non è invece prorogato per l'anno 2017, pertanto non potrà essere fruito né indennizzato da parte dell'Istituto.

Inps, messaggio, 24/2/2017, n. 828

Assegno maternità e nucleo familiare numeroso: nessuna rivalutazione

È stato pubblicato sulla G.U. n. 47 del 25 febbraio 2017 il comunicato della Presidenza del consiglio dei ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia, di rivalutazione, per l'anno 2017, della misura e dei requisiti economici dell'assegno per il nucleo familiare numeroso e dell'assegno di maternità. Così come accaduto nell'anno 2016, restano fermi anche per l'anno 2017 la misura e i requisiti economici dell'assegno al nucleo familiare numeroso e dell'assegno di maternità di cui al comunicato del Dipartimento per le politiche della famiglia pubblicato nella G.U. n. 70/2015.

Presidenza del Consiglio dei Ministri, comunicato, G.U., 25/2/2017, n. 47

Accesso al Fondo per le persone con disabilità grave

È stato pubblicato sulla G.U. n. 45 del 23 febbraio 2017 il decreto del Ministero del lavoro 23 novembre 2016, recante i requisiti per l'accesso alle misure di assistenza, cura e protezione a carico del Fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare e la ripartizione alle Regioni delle risorse per l'anno 2016.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto 23/11/2016, G.U., 23/2/2017, n. 45

Riconoscimento lavori faticosi e pesanti: presentazione istanze

L'Inps, con messaggio n. 794 del 23 febbraio 2017, ha offerto precisazioni in merito alla presentazione delle domande di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti entro il 1° marzo e il 1° maggio 2017 per i lavoratori che maturano i requisiti agevolati per l'accesso al trattamento pensionistico, rispettivamente, entro il 31 dicembre 2017 e dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018.

Inps, messaggio. 23/2/2017, n. 794

Modulo AP45: riconoscimento benefici per lavori particolarmente faticosi

L'Inps, in data 23 febbraio 2017, ha pubblicato il modulo AP45 di domanda per il riconoscimento dei benefici relativi allo svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti in favore dei soggetti che perfezionano i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2018.

Inps, news, 23/2/2017

Sisma centro Italia: sospensione ritenute Irpef

L'Inps, con messaggio n. 767 del 21 febbraio 2017, ha offerto chiarimenti in merito alla sospensione delle ritenute Irpef a seguito degli eventi sismici a far data dal 24 agosto 2016, come previsto dal D.L. 189/2016, modificato dal D.L. 8/2017.

L'Istituto sta predisponendo la procedura telematica per acquisire le domande di sospensione per le 3 tipologie di prestazioni interessate: pensioni o assegni ad esse equiparate; prestazioni a sostegno del reddito; retribuzioni. L'Inps, in attesa della realizzazione delle procedure di acquisizione delle domande, allega il modello contenente le dichiarazioni da rendere e inoltrare alle Strutture territorialmente competenti, precisando che le dichiarazioni già inoltrate non sono valide, poiché devono essere presentate alla luce della vigente normativa.

Il messaggio puntualizza che le ritenute relative alle prestazioni già pagate ai beneficiari (o comunque già estratte alla data della domanda), ma non ancora versate all'Agenzia delle entrate alla data della domanda medesima, saranno oggetto di rimborso sulla prima rata utile; diversamente, le imposte trattenute e già versate all'Agenzia delle entrate non daranno luogo a rimborso.

Le trattenute oggetto di sospensione ed eventuale rimborso dovranno essere prelevate in unica soluzione sulle prestazioni in pagamento entro la data del 16 dicembre 2017.

Inps, messaggio, 21/2/2017, n. 767

Detassazione per piccole imprese prive di sindacato interno: il parere della Fondazione

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con parere n. 1 del 18 febbraio 2017, chiarisce le modalità di applicazione della tassazione agevolata del 10% sui premi di risultato per le piccole imprese prive di sindacato interno, precisando che possono scegliere di raggiungere un'intesa con il sindacato più rappresentativo a livello nazionale oppure optare per altre soluzioni. Il parere ricorda che se l'azienda è iscritta ad associazioni di categoria è obbligata ad applicare il contratto territoriale sottoscritto dalla propria associazione; in caso contrario è libera di recepire un qualsiasi contratto territoriale senza vincoli di territorio o di settore.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, parere, 18/2/2017, n. 1

Copertura assicurativa di soggetti impegnati in attività gratuite di pubblica utilità

L'Inail, con circolare n. 8 del 17 febbraio 2017, ha offerto chiarimenti in merito alla copertura assicurativa dei soggetti impegnati in attività gratuite di pubblica utilità, in quanto imputati ammessi alla prova nel processo penale; condannati per guida in stato di ebbrezza o sotto effetto di sostanze stupefacenti; tossicodipendenti condannati per un reato di "lieve entità" in materia di stupefacenti. L'articolo 1, comma 86, Legge di Bilancio 2017, ha infatti esteso l'operatività del Fondo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui all'articolo 1, comma 312, L. 208/2015, anche al lavoro di pubblica utilità, prevedendo un'integrazione di 3 milioni di euro per l'anno 2017.

Inail, circolare 17/2/2017, n. 8

Fondo clero: aggiornato il contributo 2016

L'Inps, con circolare n. 37 del 22 febbraio 2017, ha aggiornato il contributo a carico degli iscritti al Fondo di previdenza del clero secolare e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica. Inoltre l'Istituto ha offerto indicazioni sui pagamenti e sull'esatta determinazione del dovuto mensile in adempimento cumulativo e nuova modalità di "notifica del dovuto tramite lista" e sul recupero delle differenze contributive dovute per i periodi pregressi.

Inps, circolare, 22/2/2017, n. 37

Ammortizzatori sociali 2017: gli importi massimi Inps

L'Inps, con circolare n. 36 del 21 febbraio 2017, comunica la misura, in vigore dal 1° gennaio 2017, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e dell'assegno emergenziale per il Fondo del credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo del credito cooperativo, dell'indennità di disoccupazione NASpI, dell'indennità di disoccupazione agricola e la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili. La circolare fornisce inoltre precisazioni sull'indennità di mobilità ordinaria e i trattamenti di disoccupazione speciale edile.

Inps, circolare, 21/2/2017, n. 36

Istituito il Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano

Il Ministro del lavoro, con D.I. 98187 del 20 dicembre 2016, in corso di pubblicazione in G.U., ha istituito il Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige, finalizzato ad assicurare una tutela, in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di Cigo e Cigs per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro privati che occupano almeno il 75% dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, D.I., 20/12/2016, n. 98187

Cigs: obbligo di utilizzo del ticket dal 1° marzo 2017

L'Inps, con messaggio n. 738 del 20 febbraio 2017, ha comunicato che dal 1° marzo 2017 il Sistema di gestione della cassa integrazione guadagni con ticket sarà esteso alle domande di Cigs. Pertanto, per tutte le istanze di Cigs che le aziende presenteranno all'Inps mediante MOD cod. SR40 (IG15) a partire dal 1° marzo 2017 e con decorrenza non antecedente alla stessa, sarà obbligatorio associare un ticket UniEmens.

Sarà inoltre obbligatoria l'esposizione con ticket su UniEmens anche degli eventi Cigs per periodi dal 1° marzo 2017 richiesti al Ministero del lavoro, ma non ancora concessi tramite decreto ministeriale.

A tal fine, sull'applicazione on line per l'invio delle domande compilate con Digiweb, è disponibile la nuova funzione "TICKET", dalla quale sarà possibile creare il ticket (in alternativa alla generazione direttamente su UniEmens) e associarlo a una domanda di Cigs già inviata (MOD cod. SR40 - IG15).

Il procedimento presenta una diversa modalità operativa rispetto alla Cigo: mentre nella Cigo l'associazione del ticket è contestuale all'invio della domanda, sulla Cigs gli utenti dovranno prima inviare la domanda con le modalità tradizionali e successivamente creare e associare il ticket.

Inps, messaggio, 20/2/2017, n. 738

Approvate le specifiche tecniche per la trasmissione del 770/2017

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 33228 del 15 febbraio 2017, ha approvato le specifiche tecniche per la trasmissione telematica dei dati contenuti nella dichiarazione modello 770/2017, relativi all'anno d'imposta 2016.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 15/2/2017, n. 33228

Approvate le specifiche tecniche per la trasmissione del 730/2017

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 33127 del 15 febbraio 2017, ha approvato le specifiche tecniche per la trasmissione telematica dei dati contenuti nelle dichiarazioni modelli 730/2017, nelle comunicazioni di cui ai modelli 730-4 e 730-4 integrativo nonché nella scheda riguardante le scelte della destinazione dell'8, del 5 e del 2 per mille dell'Irpef. Approvazione delle istruzioni per lo svolgimento degli adempimenti previsti per l'assistenza fiscale da parte dei sostituti d'imposta, dei Caf e dei professionisti abilitati.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 15/2/2017, n. 33127

Sisma centro Italia: ulteriori disposizioni

È stato pubblicato sulla G.U. n. 33 del 9 febbraio 2017 il D.L. 8/2017, recante nuovi interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dagli eventi sismici del 2016 e del 2017. In particolare all'articolo 11 sono previste disposizioni urgenti in materia di adempimenti e versamenti tributari.

D.L. 9/2/2017, n. 8, G.U., 9/2/2017, n. 33

CU e 730: modifiche alle schede di 8, 5 e 2 per mille

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 29869 del 9 febbraio, ha disposto la modifica della scheda per la scelta della destinazione dell'8 per mille, del 5 per mille e del 2 per mille dell'Irpef relativa alla Certificazione Unica "CU 2017", dei modelli 730-1 2017 e "Redditi 2017 - PF" e delle relative istruzioni, rispettivamente approvati con separati provvedimenti del 16 gennaio 2017 e del 31 gennaio 2017.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 9/2/2017, n. 29869

Autorizzazione alla prosecuzione della Cigs: modalità operative

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 3 del 13 febbraio 2017, ha impartito le prime istruzioni operative per l'applicazione dell'articolo 2, comma 1, lettera d), D.Lgs. 185/2016, che ha modificato e integrato l'articolo 42, D.Lgs. 148/2015, che detta i criteri per autorizzare la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, oltre i limiti di cui agli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 3 e 4, D.Lgs. 148/2015, nonché i criteri per la reiterazione della riduzione contributiva di cui all'articolo 6, comma 4, D.L. 510/1996.

La domanda di autorizzazione della Cigs deve essere presentata, con modalità telematica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione, con il modulo "ModuloIstanzaProlungamentoCIGS", reperibile sul sito www.lavoro.gov.it e allegato alla circolare, entro 45 giorni dalla data di pubblicazione del D.I. 98189/2016 in G.U..

La domanda di reiterazione della riduzione contributiva dovrà essere presentata esclusivamente tramite Pec, entro e non oltre 30 giorni dall'entrata in vigore del D.I. 98189/2016, all'indirizzo sgravicds@pec.lavoro.gov.it, con indicazione del codice pratica relativo all'istanza di integrazione salariale per contratto di solidarietà, presentata con la procedura denominata CIGS on-line, insieme all'indicazione della stima della decontribuzione, alla copia dell'accordo sottoscritto in sede governativa entro il 31 luglio 2015; a una breve relazione che attesti la presenza dei requisiti di cui all'articolo 3, D.I. 98189/2016 e indichi il numero dei lavoratori coinvolti e le modalità di riduzione dell'orario di lavoro applicate, con annesso elenco nominativo dei medesimi lavoratori, recante la percentuale individuale di riduzione oraria.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 13/2/2017, n. 3

DIS-COLL: disposizione per garantire la continuità dell'erogazione nel 2017

Il Ministero del lavoro, in data 10 febbraio 2017, in riferimento al comunicato Inps diffuso in pari data, ha reso noto che si sta operando per realizzare una disposizione, da inserire nel DdL Milleproroghe, che garantisca la continuità dell'erogazione dell'indennità DIS-COLL, con la finalità di collegare la normativa in essere fino al 31 dicembre 2016 a una specifica previsione strutturale, da definire all'interno della legge delega sul lavoro autonomo non imprenditoriale attualmente all'esame della Camera.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, comunicato, 10/2/2017

Prestazioni a familiari di portuali vittime dell'amianto

L'Inail, con circolare n. 7 del 9 febbraio 2017, ha fornito le prime istruzioni applicative relativamente a procedure e modalità di erogazione delle prestazioni del Fondo per le vittime dell'amianto in favore degli eredi di coloro che sono deceduti a seguito di patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto, nell'esecuzione delle operazioni portuali, istituito dalla Legge di Stabilità 2016.

Inail, circolare, 9/2/2017, n. 7

Donazione sangue: gestione del contributo in caso di inidoneità

L'Inps, con circolare n. 29 del 7 febbraio 2017, ha offerto istruzioni operative relativamente all'attuazione del D.I. 18 novembre 2015, che ha disciplinato le modalità di erogazione del contributo, previsto dall'articolo 8, comma 2, L. 219/2005, al fine di garantire la retribuzione dei lavoratori dipendenti del settore privato in caso di inidoneità alla donazione di sangue, limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'idoneità e alle relative procedure, e ha disciplinato l'erogazione delle risorse necessarie al finanziamento delle disposizioni in esso contenute, prevedendo il monitoraggio degli effetti finanziari da essi derivanti.

Inps, circolare, 7/2/2017, n. 29

Retribuzioni lavoratori estero: regolarizzazione contributiva gennaio 2017

L'Inps, con circolare n. 28 del 7 febbraio 2017, ha fornito istruzioni operative e per la regolarizzazione contributiva del mese di gennaio 2017, in seguito alla pubblicazione del DM. 22 dicembre 2016 (G.U. n. 15/2017), di determinazione delle retribuzioni convenzionali valide per i lavoratori italiani all'estero in Paesi non legati all'Italia da convenzioni in materia di sicurezza sociale.

Inps, circolare, 7/2/2017, n. 28

La Fondazione analizza il concetto di unità produttiva i fini Inps

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con circolare n. 2 del 6 febbraio 2017, ha analizzato il tema dell'unità produttiva, tenuto conto della circolare Inps n. 9/2017. La Fondazione studi pone in evidenza come, secondo l'ultima previsione dell'Istituto, non debba necessariamente essere richiesta anche l'autonomia finanziaria, poiché risulta essenziale solo quella tecnica-funzionale.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, circolare, 6/2/2017, n. 2

Incentivo occupazione giovani: le indicazioni Inps

Inps, circolare, 28/2/2017, n. 40

L'Inps, con circolare n. 40 del 28 febbraio 2017, ha illustrato la disciplina contenuta nel decreto direttoriale del Ministero del lavoro n. 394/2016, rettificato dal decreto direttoriale n. 454/2016, che ha previsto un nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori registrati al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani".

Il testo della circolare n. 40/2017

Inps, circolare 28 febbraio 2017, n. 40

PREMESSA

Al fine di favorire il miglioramento dei livelli occupazionali dei giovani dai 16 ai 29 anni di età che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione, con il decreto direttoriale n. 394 del 2 dicembre 2016 (all. n. 1), rettificato dal decreto direttoriale n. 454 del 19 dicembre 2016 (all. n. 2), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha disciplinato un nuovo incentivo, prevedendo – tra l'altro – che sia gestito dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

La nuova agevolazione trova applicazione per le assunzioni effettuate nell'intero territorio nazionale, ad esclusione delle assunzioni effettuate nella Provincia Autonoma di Bolzano.

Con la presente circolare si provvede ad illustrare la disciplina contenuta nei citati decreti direttoriali e si forniscono le indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo.

1. Datori di lavoro che possono accedere all'incentivo.

L'incentivo può essere riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati che assumano personale senza esservi tenuti, a prescindere dalla circostanza che siano imprenditori.

Il decreto direttoriale, nel disciplinare l'incentivo, fissa il principio generale per cui non è possibile riconoscere l'agevolazione nei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere. Ciò al fine di riaffermare quanto già previsto dall'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015, laddove si prevede che le agevolazioni non spettano nel caso in cui l'assunzione scaturisca da un obbligo di natura legale o contrattuale (cfr. sul punto paragrafo 6).

2. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.

L'incentivo spetta per l'assunzione di giovani che si registrano al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani" (in breve "Programma Garanzia Giovani").

Possono registrarsi al Programma i giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni cosiddetti NEET - Not [engaged in] Education, Employment or Training, cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione - in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) 1304/13 - e che risultano essere disoccupati ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 150/2015.

3. Ambito territoriale di applicazione dell'incentivo e importi stanziati.

La nuova agevolazione trova applicazione per le assunzioni effettuate nell'intero territorio nazionale, ad esclusione di quelle che abbiano come sede di lavoro la Provincia Autonoma di Bolzano ed è riconoscibile nei limiti delle risorse specificamente stanziare, pari ad euro 200.000.000,00 (cfr. articolo 1 del decreto direttoriale n. 394/2016).

4. Rapporti incentivati.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo determinato - anche a scopo di somministrazione - di

durata pari o superiore a sei mesi e per le assunzioni – anche a scopo di somministrazione – a tempo indeterminato.

Rientrano nel campo di applicazione dell'agevolazione anche i rapporti di apprendistato professionalizzante.

Parimenti, l'incentivo è riconoscibile per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

L'agevolazione, come espressamente previsto dall'art. 2, comma 4, del decreto direttoriale 394/2016, può essere riconosciuta per le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017, anche in caso di rapporto a tempo parziale.

Il beneficio non spetta, invece, nelle seguenti ipotesi:

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

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro: una volta concesso, non è possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'effettiva fruizione del beneficio.

In deroga al suddetto principio, nelle ipotesi di proroga dei rapporti a tempo determinato, è possibile rilasciare una seconda autorizzazione per lo stesso lavoratore, nel rispetto della misura massima di incentivo riconoscibile per i rapporti a tempo determinato, pari ad euro 4.030,00.

Non ha, invece, diritto ad un ulteriore incentivo il datore di lavoro che assume a tempo determinato un lavoratore e poi trasforma il rapporto a tempo indeterminato, a prescindere dalla durata del precedente rapporto a termine.

4.1. *Precisazioni riguardanti il bonus per rapporti di apprendistato professionalizzante.*

Come è noto, l'art. 44 del d.lgs. 81/2015 disciplina i rapporti di apprendistato professionalizzante, prevedendo che possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Al riguardo, si fa presente che, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Il bonus massimo riconoscibile per tale tipologia contrattuale corrisponde a quello previsto per i rapporti a tempo indeterminato, qualora il rapporto abbia una durata pari o superiore a 12 mesi.

Nell'ipotesi in cui la durata del periodo formativo inizialmente concordata sia, invece, inferiore a 12 mesi, l'importo massimo complessivo del beneficio deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettivo decorso della formazione.

5. Assetto e misura dell'incentivo.

L'incentivo è fruibile in 12 quote mensili a partire dalla data di assunzione del lavoratore e riguarda:

- il 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nella misura massima di euro 4.030,00 su base annua per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo determinato (comprese le proroghe);
- la contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro nella misura massima di euro 8.060,00 su base annua per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato.

Normativa e prassi in evidenza

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari - per i rapporti a tempo determinato - ad euro 335,83 (euro 4.030,00/12), mentre per i rapporti a tempo indeterminato la soglia massima di incentivo conguagliabile è pari ad euro 671,66 (euro 8.060,00/12).

Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, dette soglie devono essere riproportionate, assumendo a riferimento - per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo - la misura di euro 11,04 (euro 4.030,00/365 gg) per i rapporti a tempo determinato e di euro 22,08 (euro 8.060,00/365 gg.) per i rapporti a tempo indeterminato.

La contribuzione eccedente le predette soglie mensili potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso dell'anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 4.030,00 per i rapporti a termine e ad euro 8.060,00 per i rapporti a tempo indeterminato.

Il suddetto esonero, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari alla contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro, con eccezione:

- dei premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 4 del decreto direttoriale n. 394/2016;
- del contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." di cui all'art. 1 comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1 comma 756, ultimo periodo della medesima legge;
- del contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del decreto legislativo n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale inter-settoriale della provincia autonoma di Trento di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015.

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

Pertanto, si precisa che non sono oggetto di incentivazione le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 166/1997.

Si precisa, inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'agevolazione. Al riguardo, si fa presente che il successivo comma 16 della sopra citata disposizione di legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di euro 4.030,00 ovvero di euro 8.060,00, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

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

Si fa, infine, presente che, nei casi di stabilizzazione dei rapporti a termine entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale del 1,40% previsto per i contratti a tempo determinato.

Considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo compiuta con il decreto legislativo n. 150 del 2015, in caso di assunzione a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 12 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. circolare n. 84/1999), consentendo il differimento temporale della fruizione del beneficio. Tuttavia, è bene sottolineare che, anche nelle suddette ipotesi, come espressamente previsto dall'art. 4, comma 7, del decreto direttoriale n. 394/2016, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro e non oltre il termine perentorio del 28 febbraio 2019.

Pertanto, non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto, e l'ultimo mese in cui si potrà fruire dell'incentivo è quello di competenza gennaio 2019.

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo.

L'incentivo è subordinato:

- alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:
- all'adempimento degli obblighi contributivi;
- all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- al rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

Con riferimento alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, si rinvia alle circolari ed ai messaggi già pubblicati e si ribadisce che, in caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi; diversamente, la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono gli obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

Con riferimento, invece, ai principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015 si precisa quanto segue:

1. l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione (art. 31, comma 1, lettera a);
2. l'incentivo non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo

indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) – la propria volontà ad essere riassunto. Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere (art. 31, comma 1, lettera b);

3. l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c);
4. l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento (art. 31, comma 1, lettera d);
5. ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato (art. 31, comma 2);
6. l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, comma 3).

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al punto 1), si evidenziano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento dell'incentivo in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo:

- l'articolo 15 della legge n. 264 del 29 aprile 1949, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex-dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto – negli ultimi sei mesi – di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione di personale;
- l'articolo 24 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi; per i lavoratori stagionali il medesimo articolo dispone inoltre il diritto di precedenza a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;
- l'articolo 47, comma 6, della legge n. 428 del 29 dicembre 1990, in forza della quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi.

Normativa e prassi in evidenza

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Nuove istruzioni Inps in materia di Durc

A seguito dell'approvazione del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 23 febbraio 2016, pubblicato nella G.U. n. 245/2016, che ha modificato due articoli del D.M. 30 gennaio 2015, l'Inps ha diramato importanti istruzioni operative con la circolare n. 17 del 31 gennaio 2017.

Durc in edilizia

Le modifiche apportate al primo periodo dell'articolo 2, comma 1, D.M. 30 gennaio 2015, comportano che "I soggetti di cui all'art.1 possono verificare in tempo reale, con le modalità di cui all'art.6, la regolarità contributiva nei confronti dell'Inps, dell'Inail e, per le imprese classificate o classificabili ai fini previdenziali nel settore industria o artigianato per le attività dell'edilizia, nonché ai soli fini Durc, per le imprese che applicano il relativo contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle organizzazioni, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative, dalle Casse edili". Come ha evidenziato il Ministero del lavoro con la circolare n. 33/2016, con tale modifica il Legislatore, sul presupposto che l'iscrizione presso le Casse edili e il relativo obbligo di versamento contributivo spetta a tutte le imprese che applicano il Ccnl Edilizia, ha inteso estendere la verifica della regolarità contributiva oltre che alle imprese classificate, ai sensi dell'articolo 49, L. 88/1989, ai fini previdenziali nel settore edile anche a quelle che, benché classificate in settore diverso dall'edilizia, applicano il relativo contratto, anche mediante adesione implicita o esplicita.

Pertanto l'Inps, con la circolare in commento, rende noto che la procedura Durc on line verrà opportunamente adeguata al fine di dare attuazione alla modifica in esame.

La soluzione informatica, condivisa in sede ministeriale anche con Inail e con la Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili, consentirà di estendere l'interrogazione nei confronti delle medesime Casse competenti ad attestare la regolarità contributiva. Ciò sia nei confronti delle imprese classificate con C.S.C. 1/4.13.xx, sia nei confronti di quelle che, diversamente classificate, applicando il Ccnl Edile restano in tal modo soggette al riscontro sulla regolarità contributiva in relazione ai versamenti dovuti alle stesse Casse edili.

Durc per le imprese soggette a procedure concorsuali

Il decreto del Ministero del lavoro 23 febbraio 2016 ha sostituito i commi 2 e 3, articolo 5, D.M. 30 gennaio 2015, con il quale erano state disciplinate le ipotesi di verifica della regolarità in presenza di procedure concorsuali.

Il nuovo testo integra le fattispecie già in precedenza considerate del fallimento con esercizio provvisorio e dell'amministrazione straordinaria di cui al D.Lgs. 270/1999 con quelle della liquidazione coatta amministrativa con esercizio provvisorio e dell'amministrazione straordinaria, di cui al D.L. 347/2003, convertito nella L. 39/2004 e successive modifiche e integrazioni, prevista per il risanamento delle grandi imprese in crisi.

Il Legislatore, nel confermare per le imprese interessate da queste procedure il riconoscimento della condizione di regolarità con riguardo alle esposizioni debitorie maturate anteriormente all'autorizzazione all'esercizio provvisorio o alla dichiarazione di apertura della procedura, ha ritenuto, tuttavia, che tale attestazione non sia più sottoposta alla condizione dell'avvenuta insinuazione al passivo da parte degli Enti previdenziali.

In ragione delle modifiche illustrate, ai fini dell'attestazione di regolarità, in base a quanto disposto al comma 5, articolo 5, D.M. 30 gennaio 2015, l'impresa deve essere regolare con riguardo agli obblighi contributivi riferiti ai periodi decorrenti dalla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio o dalla data di apertura della procedura di amministrazione straordinaria.

Inps, circolare, 31/1/2017, n. 17

Tfr maturato in Cigs

L'Inps, con la circolare n. 24/2017, ha illustrato le modifiche intervenute in materia di Tfr maturato durante il periodo di fruizione della Cigs, con particolare riguardo ai casi in cui continua ad applicarsi l'articolo 2, comma 2, L. 464/1972, e ha diffuso le istruzioni operative sulla liquidazione in caso di destinazione del Tfr al finanziamento delle forme di previdenza complementare o al Fondo di Tesoreria..

Introduzione

L'articolo 2, comma 2, L. 464/1972, ha previsto il rimborso a carico dell'Inps delle quote di indennità di anzianità maturate dai lavoratori licenziati al termine del periodo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale. Il D.Lgs. 148/2015, all'articolo 46, comma 1, lettera e), ha abrogato la L. 464/1972 dal 24 settembre 2015.

Pertanto, ad oggi, l'onere economico delle quote di Tfr maturate dai lavoratori durante il periodo di Cigs è a carico del datore di lavoro, salvo nei seguenti casi:

1. domande presentate entro il 23 settembre 2015;
2. domande presentate dopo il 23 settembre 2015, relative alla richiesta di proroga del trattamento concesso per il completamento di programmi di riorganizzazione e ristrutturazione, per i quali la domanda di concessione per il primo anno sia stata presentata entro il 23 settembre 2015;
3. domande di autorizzazione presentate dopo il 23 settembre 2015 relative al secondo anno dei programmi biennali di cessazione;
4. domande presentate tra il 24 e il 31 ottobre 2015, a condizione che la consultazione sindacale/verbale di accordo e le conseguenti sospensioni siano intervenute entro il 23 settembre 2015.

La disciplina esposta non si applica nei casi di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà, regolamentati, ora, dall'articolo 21, comma 5, D.Lgs. 148/2015 e, prima dell'entrata in vigore della riforma, dall'articolo 1, comma 5, D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella L. 863/1984.

Interazioni con il Fondo di tesoreria

In conseguenza dell'abrogazione dell'articolo 2, comma 2, L. 464/1972, nei casi di pagamento diretto previsti dalla L. 296/2006, la quota di Tfr versata al Fondo di tesoreria deve essere liquidata comprendendo anche la quota maturata durante i periodi di sospensione per fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale.

Anche nei casi di sopravvivenza della disciplina previgente, i datori di lavoro che abbiano regolarmente adempiuto all'obbligazione contributiva dovranno richiedere all'Inps il pagamento diretto ai lavoratori dell'intera quota versata al Fondo tesoreria e recuperare la quota a carico della Cigs utilizzando il codice L043. Nella nuova domanda di liquidazione della quota di Tfr maturata durante il periodo di Cigs, il datore di lavoro si impegna a non richiedere il pagamento diretto alla Cigs delle quote di Tfr di competenza del Fondo di tesoreria presenti nei flussi UniEmens.

Tfr a previdenza complementare

Nel caso in cui il datore di lavoro, nel periodo ininterrotto di sospensione del rapporto precedente la cessazione per il quale il Ministero abbia autorizzato il pagamento diretto del trattamento straordinario di integrazione salariale, non abbia provveduto a effettuare il versamento delle quote di Tfr al Fondo di previdenza complementare, l'Inps le versa direttamente.

Condizioni per autorizzazione Cigs oltre i limiti

Con la circolare n. 3 del 13 febbraio 2017 la Direzione generale degli ammortizzatori sociali presso il Ministero del lavoro fornisce le indicazioni operative - per le imprese che abbiano concluso e sottoscritto accordi in sede governativa entro il 31 luglio 2015 - per la presentazione delle domande per l'accesso alla prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria nei casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali.

Le istruzioni Inps

Viene precisato che il trattamento di integrazione salariale disciplinato dal decreto interministeriale è da intendersi come una proroga di un trattamento di Cigs già in corso. Al fine di poter accedere all'ulteriore periodo di Cigs è necessario che si ravvisino congiuntamente tutti i requisiti di seguito indicati:

1. l'impresa deve essere di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale, per l'attività svolta, per il numero dei lavoratori occupati o per le caratteristiche del territorio in cui ha sede, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico del territorio in cui opera;
2. deve essere stato sottoscritto un accordo in sede governativa entro il 31 luglio 2015, il cui piano industriale sottostante abbia previsto l'utilizzo di trattamenti di integrazione salariale straordinaria oltre i limiti di 24 mesi in un quinquennio mobile, e aver superato il limite di 12 mesi per Cigs per crisi aziendale, 24 mesi per riorganizzazione o contratto di solidarietà;
3. il piano industriale deve presentare condizioni per un rapido riassorbimento del personale che è stato sospeso o impiegato a orario ridotto;
4. il piano industriale deve rappresentare, altresì, l'impegno a realizzare, nel corso della prosecuzione del trattamento di integrazione salariale, ulteriori interventi, compresa la formazione e riqualificazione del personale sospeso o impiegato a orario ridotto, tali da assicurare la rioccupazione del personale interessato.

L'istanza può essere presentata, in sede governativa, da uno dei soggetti firmatari dell'accordo di cui al precedente punto due previo però specifico accordo siglato in sede sindacale attestante la volontà delle parti di proseguire la Cigs. L'accordo dovrà specificare anche la spesa per Cigs, il periodo richiesto per il completamento del programma, il numero dei lavoratori interessati e modalità di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro. Alla stessa dovrà essere allegata una specifica relazione attestante i requisiti per accedere all'intervento nonché le prospettive di rapido riassorbimento e rioccupazione del personale sospeso o a orario ridotto nonché gli sviluppi del piano industriale sottostante all'accordo stipulato in sede governativa entro il 31 luglio 2015.

La suddetta domanda (la modulistica è reperibile nella pagina internet www.lavoro.gov.it), in bollo, dovrà essere presentata con modalità telematica all'indirizzo di posta certificata dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it entro 45 giorni dalla data di pubblicazione in G.U. del D.I. 98189/2016. Si ricorda che, una volta autorizzati alla prosecuzione del trattamento di integrazione salariale, sarà dovuto il versamento del contributo addizionale nella misura del 15% della retribuzione persa dal personale coinvolto dall'ammortizzatore sociale.

La riduzione contributiva

La medesima circolare poi ricorda che il D.I. 98189/2016 ha altresì previsto la reiterazione della riduzione contributiva, nei limiti delle risorse finanziarie stanziare per gli anni 2016, 2017 e 2018 e per un massimo di 24 mesi, in favore delle imprese che abbiano stipulato entro il 31 luglio 2015 un accordo governativo il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo del contratto di solidarietà

– per il quale abbiano già usufruito in via ordinaria della riduzione contributiva– e che chiedano la reiterazione della misura in relazione ad un periodo di solidarietà che può essere già concluso o ancora in corso al momento della presentazione della domanda, che deve avvenire entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del D.I. 98189/2016.

La riduzione contributiva è riconosciuta sempre nella misura del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro dovuta per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

La domanda avrà ad oggetto lo sgravio contributivo per il periodo di solidarietà previsto nell'accordo in sede governativa eccedente i 24 mesi già oggetto di decontribuzione. È opportuno evidenziare che in nessun caso la riduzione contributiva di cui trattasi può eccedere il limite massimo di 24 mesi complessivi relativamente all'unità produttiva aziendale interessata dal contratto di solidarietà.

L'istanza di riduzione del contributo dovrà essere presentata in bollo ed esclusivamente tramite posta elettronica certificata, entro e non oltre 30 giorni dall'entrata in vigore del D.I. n. 98189/2016 all'indirizzo sgravicds@pec.lavoro.gov.it, con indicazione del codice pratica relativo all'istanza di integrazione salariale per contratto di solidarietà, presentata con la procedura denominata "CIGS on-line", insieme a:

1. indicazione della stima della decontribuzione;
2. copia dell'accordo sottoscritto in sede governativa entro il 31 luglio 2015;
3. una breve relazione che attesti la presenza dei requisiti richiesti e indichi il numero dei lavoratori coinvolti e le modalità di riduzione dell'orario di lavoro applicate, anche ai fini della quantificazione della spesa, con annesso elenco nominativo dei medesimi lavoratori recante la percentuale individuale di riduzione oraria; alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali (la modulistica è disponibile sul sito www.lavoro.gov.it percorso Lavoro/Ammortizzatori sociali/Contratti di solidarietà – Tipo A).

Ammortizzatori sociali 2017: stabiliti gli importi

L'Inps, con circolare n. 36 del 21 febbraio 2017, ha reso nota la misura, in vigore dal 1° gennaio 2017, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e dell'assegno emergenziale per il Fondo del Credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo del Credito Cooperativo, dell'indennità di disoccupazione NASpI, dell'indennità di disoccupazione agricola – nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili; l'Istituto ha inoltre fornito precisazioni sull'indennità di mobilità ordinaria e i trattamenti di disoccupazione speciale edile.

Trattamenti di integrazione salariale

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	971,71	914,96
Superiore 2.102,24	Alto	1.167,91	1.099,70

Per le integrazioni salariali relative a contratti di solidarietà, il trattamento ammonterà all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate con il limite dei massimali, che, quindi, si applicano anche ai trattamenti relativi ai contratti di solidarietà sottoposti alla nuova disciplina del D.Lgs. 148/2015. Gli importi massimi dei trattamenti devono essere incrementati nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Trattamenti di integrazione salariale - Settore edile (intemperie stagionali)			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	1.166,05	1.097,95
Superiore 2.102,24	Alto	1.401,49	1.319,64

La previsione degli importi massimi delle prestazioni, di cui all'articolo 3, comma 5, D.Lgs. 148/2015, non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo.

Indennità di disoccupazione NASpI

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione NASpI è pari, per il 2017, a 1.300 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2017, a 1.195 euro.

Indennità ordinaria di disoccupazione agricola

Indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali	
anno 2017	Euro
importi massimi mensili dell'indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali	971,71
	1.167,91

Assegno per attività socialmente utili

anno 2017	Euro
importo mensile	580,14

Ticket licenziamento (importi calcolati in redazione)

anno 2017	Euro
importo annuo (1.195,00*41%)	489,95
importo triennale	1.469,85
importo mensile (489,95/12)	40,83

Precisazioni sull'indennità di mobilità ordinaria

L'articolo 2, comma 71, L. 92/2012, ha disposto l'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, delle disposizioni che disciplinano la lista di mobilità, l'indennità di mobilità, il collocamento dei lavoratori in mobilità e la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità.

Di conseguenza, i lavoratori oggetto di licenziamento collettivo licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non possono più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto l'iscrizione nelle liste decorre dal 1° gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento: le procedure informatiche Inps sono state aggiornate al fine di inibire la presentazione di domande telematiche con data di licenziamento successiva al 30 dicembre 2016.

Precisazioni sui trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia

Dal 1° gennaio 2017 sono stati abrogati i trattamenti speciali:

- di cui all'articolo 3, commi 3 e 4, D.L. 299/1994;
- di cui agli articoli da 9 a 19, L. 427/1975;
- ex articolo 11, comma 2, L. 223/1991.

Le procedure informatiche Inps sono state aggiornate al fine di inibire la presentazione di domande telematiche con data di licenziamento successiva al 30 dicembre 2016.

Fissati i valori contributivi 2017 per artigiani e commercianti

Informiamo i Signori clienti iscritti alla gestione Artigiani o Commercianti che l'Inps, con circolare n. 22 del 31 gennaio 2017, ha fornito i valori per il pagamento della contribuzione.

Per l'anno 2017 il reddito minimo da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo Ivs dovuto dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali è confermato in 15.548 euro.

La contribuzione dovuta sul minimale deve essere calcolata in base alle seguenti aliquote:

Contribuzione Ivs sul minimale di reddito

- Artigiani: 23,55% per i titolari di qualsiasi età e per i collaboratori di età superiore a 21 anni (20,55% per i collaboratori di età non superiore a 21 anni);
- Commercianti: 23,64% per i titolari di qualsiasi età e per i collaboratori di età superiore a 21 anni (20,64% per i collaboratori di età non superiore a 21 anni).

Contributi Ivs sul reddito eccedente il minimale

Per i redditi superiori a 46.123 euro annui resta confermato l'aumento dell'aliquota di un punto percentuale. Le aliquote contributive, pertanto, risultano come segue:

Artigiani:

- 23,55% del reddito superiore a 15.548 euro e fino a 46.123 euro;
- 24,55% del reddito superiore a 46.123 euro e fino al massimale;
- per i collaboratori di età non superiore ai 21 anni le aliquote di cui sopra sono ridotte rispettivamente al 20,55% e al 21,55%.

Commercianti:

- 23,64% del reddito superiore a 15.548 euro e fino a 46.123 euro;
- 24,64% del reddito superiore a 46.123 euro e fino al massimale;
- per i collaboratori di età non superiore ai 21 anni, le aliquote di cui sopra sono ridotte rispettivamente al 20,64% e al 21,64%.

Per l'anno 2017, il massimale di reddito annuo entro il quale sono dovuti i contributi Ivs è pari a 76.872 euro per lavoratori con anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, e a 100.324 euro per lavoratori privi di tale anzianità contributiva.

I contributi devono essere versati tramite i modelli di pagamento unificato F24, alle scadenze che seguono:

- 16 maggio, 21 agosto, 16 novembre 2017 e 16 febbraio 2018, per il versamento delle 4 rate dei contributi dovuti sul minimale di reddito;
- entro i termini previsti per il pagamento delle imposte sui redditi delle persone fisiche in riferimento ai contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale, a titolo di saldo 2016, primo acconto 2017 e secondo acconto 2017.

Si ricorda che dal 2013 l'Inps non invia più le comunicazioni con dati e importi per il pagamento e gli stessi devono essere prelevati dal sito Inps, Cassetto previdenziale, "Dati del mod. F24", da cui è possibile stampare il modello di versamento.

Aliquote 2017 per iscritti alla Gestione separata

L 'Inps, con circolare n. 21 del 31 gennaio 2017, ha comunicato aliquote contributive, aliquote di computo, massimale e minimale per l'anno 2017 per gli iscritti alla Gestione Separata.

Contribuzione 2017 per la Gestione Separata Inps e massimale di reddito

Aliquote degli iscritti alla Gestione Separata dal 1° gennaio 2016	
Liberi professionisti e collaboratori	Aliquota di versamento
Liberi professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	25,72%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	32,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24,00%

Tali aliquote sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione Separata fino al raggiungimento del massimale di reddito, che per l'anno 2017, è pari a € 100.324,00.

Ripartizione dell'onere contributivo e modalità di versamento

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente rimane fissata nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3.

Il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, dal titolare del rapporto contributivo entro il giorno 16 del mese successivo a quello di corresponsione del compenso.

Per i professionisti iscritti alla Gestione Separata l'onere contributivo è tutto a carico dei soggetti stessi e il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2016, primo acconto 2017 e secondo acconto 2017).

Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2017

I compensi erogati ai collaboratori entro la data del 12 gennaio 2017 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2016 sono da calcolare con le aliquote contributive in vigore nel 2016.

Minimale per l'accredito contributivo

Il minimale di reddito su cui è basato l'accredito dei contributi per l'anno 2017 è pari a € 15.548,00.

Rinnovi contrattuali novembre 2016

Metalmeccanica industria – Accordo 26 novembre 2016

È stato siglato il 26 novembre 2016 l'accordo di rinnovo del Ccnl per il comparto Metalmeccanica industria e, dopo essere stato sottoposto al vaglio referendario delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, è applicabile già a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Si elencano di seguito i punti più salienti dell'accordo, sottoscritto da tutte le sigle sindacali.

Retribuzione

Nello specifico, relativamente ai livelli retributivi mensili, non si registra alcun cambiamento per il 2016. A decorrere dal 2017, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del Ccnl, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica consuntivata misurata con l'Ipca al netto degli energetici importati così come fornita dall'Istat applicata ai minimi stessi (si prevede un aumento medio di circa 52 euro). Con la retribuzione del mese di marzo 2017, a copertura del posticipato avvio della previdenza e dell'assistenza sanitaria, sarà erogata a titolo di una tantum una somma lorda pari a 80 euro.

Welfare aziendale

In sostituzione, in parte, degli aumenti contrattuali, viene potenziato il welfare aziendale intervenendo su 3 linee: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e attivazione flexible benefits. Per quanto attiene alla prima misura, a decorrere dal 1° giugno 2017, per favorire l'adesione al Fondo Cometa, si prevede un aumento della contribuzione a carico delle imprese, per i lavoratori iscritti al Fondo di previdenza contrattuale di settore, nella misura del 2% (attualmente è 1,6%). Sempre a decorrere dalla medesima data i nuovi iscritti avranno diritto alla contribuzione a carico azienda nella misura anzidetta, versando una contribuzione pari almeno al 1,2% dei minimi contrattuali. Le aziende, sempre da giugno 2017, attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits per un costo massimo di 100 euro. Con decorrenza dal 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019, tale importo viene elevato, rispettivamente, a 150 euro e 200 euro.

Sul fronte dell'assistenza sanitaria integrativa si registra l'azzeramento del contributo a Metasalute a carico del lavoratore e, con decorrenza dal 1° ottobre 2017, sarà versato, a cura del datore di lavoro, un contributo di 156 euro/anno per ciascun lavoratore, comprensiva della copertura per i familiari fiscalmente a carico. Tale copertura assicurativa, che comprende anche visite specialistiche (valore stimato di circa 700 euro), deve essere riconosciuta per tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato, part-time, somministrazione, tempo determinato di almeno 5 mesi.

Trasferte

In occasione delle trasferte ai lavoratori dovrà essere riconosciuto un rimborso delle spese sostenute o, in alternativa, un'indennità di trasferta determinata forfetariamente secondo le seguenti misure:

- trasferta intera: 42,80 euro;
- quota per il pasto meridiano o serale: 11,72 euro;
- quota per il pernottamento: 19,36 euro.

Le parti precisano che il rimborso, o l'indennità forfetaria, delle spese relative:

- al pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore viene inviato in trasferta ad una distanza superiore a 20Km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere. Sarà altresì dovuto quando il lavoratore durante la pausa non retribuita non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine;
- al pasto serale sarà dovuto quando il lavoratore non potrà rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o

stabilimento di origine, alla fine del proprio orario di lavoro;

- al pernottamento sarà dovuto quando il lavoratore non potrà rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.

Flessibilità orario di lavoro

Di particolare interesse risulta poi l'ipotesi di un rafforzamento della "banca del tempo" dove far confluire le ore di Par in conto ore, le ore di lavoro straordinario e le giornate di ferie aggiuntivo. La "banca del tempo" potrà essere utilizzata anche dai lavoratori prossimi al pensionamento al fine di ridursi volontariamente l'orario di lavoro. Parimenti l'utilizzo potrà anche avvenire per limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali. Con l'obiettivo di individuare opportune soluzioni, entro tre mesi dalla data di stipulazione del presente Ccnl, sarà costituita un'apposita Commissione con il compito di presentare una proposta operativa.

In sede aziendale, con l'intervento della Rsu, potranno poi essere definite soluzioni per favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro e una gestione positiva dell'invecchiamento attivo.

Recependo poi la possibilità contenuta nell'articolo 24, D.Lgs. 151/2015, ovvero la facoltà per i lavoratori di cedere volontariamente, a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota di permessi accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili le parti firmatarie si impegnano, si impegnano ad approfondire con le istituzioni competenti le tematiche relative al trattamento fiscale e contributivo delle ore di ferie/permessi versate in banca solidale, anche nel caso in cui le ore cedute siano in numero superiore o inferiore rispetto a quelle effettivamente necessarie, nonché la modalità di valorizzazione delle ore di ferie/permessi cedute.

In ultimo al fine di favorire il ricongiungimento dei familiari nei paesi d'origine dei lavoratori migranti, fatto salvo quanto definito dalle parti in sede aziendale, le aziende con più di 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza (con arrotondamento all'unità superiore), valuteranno positivamente, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, l'accoglimento delle richieste, secondo l'ordine cronologico di presentazione, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Ccnl. Nel caso di valutazione negativa, l'azienda informerà il lavoratore, che potrà farsi assumere da un componente della Rsu, sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'idonea soluzione in relazione alle sue obiettivi e comprovate necessità.

Congedi e permessi

Al padre lavoratore e alla madre lavoratrice spetta, per ogni figlio nei suoi primi 12 anni di vita, il congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi, elevato a undici mesi, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

L'utilizzo del congedo parentale può avvenire su base oraria ed è frazionabile in gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente a un'ora e a due ore per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. È fatto obbligo, per i lavoratori che lo richiedono, di programmare, nel mese di utilizzo, un periodo non inferiore a una giornata lavorativa. La richiesta di congedo parentale deve essere presentata almeno 15 giorni prima dell'inizio; nel caso di utilizzo del congedo in forma frazionata il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero dei giorni equivalenti complessivamente richiesti, il calendario con la collocazione dei giorni in cui si godranno i permessi e il certificato di nascita.

L'accordo prevede anche la definizione dei criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

Contrattazione collettiva

giorni medi annui 365,25 : 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue : 12 mesi = 173,93 ore medie mensili

Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

La base di calcolo della singola ora di congedo equivale a 1/173 della retribuzione media globale mensile.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà del lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'Inps, subisca delle modifiche tali che non permettano, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

- le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo del lavoratore e conguagliate dall'azienda all'Inps nel mese successivo al mese di fruizione;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le ore residue non conguagliabili all'Inps, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o di Par.

Principali scadenze del mese di aprile

mercoledì 5 aprile

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

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

lunedì 10 aprile

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

domenica 16 aprile

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.

giovedì 20 aprile**Fonchim – Contributi previdenza complementare**

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

martedì 25 aprile**Contributi Enpaia – Versamento**

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

domenica 30 aprile**UniEmens – Invio telematico**

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

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.