

**L** review



# TeamSystem Labour review

n. 232

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](http://www.teamssystem.com)

 **TeamSystem®**

**TeamSystem**  
Labour review

Periodico  
di informazione  
lavoristica  
e previdenziale

Editrice TeamSystem  
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro  
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino  
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:

 **Euroconference**  
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
Apprendistato professionalizzante per beneficiari di mobilità o disoccupazione	<b>11</b>
<b>Schede operative</b>	
Nuove regole nelle compensazioni in F24 e la decontribuzione dei premi di produttività	<b>18</b>
Novità in tema di compilazione della domanda di CISOA	<b>20</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali maggio 2017	<b>23</b>
<b>Scadenzario</b>	
Principali scadenze del mese di luglio	<b>27</b>

## Rapporto di lavoro

---

### **Flessibilità territoriale degli Ispettorati nazionali del lavoro**

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con nota n. 4687 del 26 maggio 2017, ha fornito indicazioni relativamente agli ambiti territoriali di intervento delle attività di vigilanza svolte da ciascun ITL. Posto che normativamente non sussistono limitazioni territoriali in relazione agli atti di accertamento, il personale ispettivo può svolgere accertamenti ed emanare provvedimenti sanzionatori nei confronti di realtà datoriali situate in Comuni di Province limitrofe rispetto a quelle dove è ubicato il proprio ufficio: in queste ipotesi, la "pratica ispettiva" rimarrà incardinata presso l'Ufficio di appartenenza dell'ispettore, mentre la ricezione degli scritti difensivi e dell'eventuale audizione, l'emissione dell'ordinanza ingiunzione e dell'eventuale seguito giudiziario, sarà di competenza dell'Ispettorato che ha sede nella Provincia dove è ubicata la realtà datoriale oggetto di accertamenti.

**Ispettorato nazionale del lavoro, nota, 26/5/2017, n. 4687**

### **Qualificazione dei rapporti di lavoro nei consorzi industriali: l'approfondimento della Fondazione**

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con approfondimento del 25 maggio 2017, ha analizzato il rapporto di lavoro nei Consorzi industriali ripercorrendo le ultime sentenze di Cassazione sul tema, giungendo alla conclusione che tale tipologia di rapporto è regolata da norme di diritto privato.

**Fondazione studi dei consulenti del lavoro, approfondimento, 25/5/2017**

### **Tfr: indice di rivalutazione di aprile 2017**

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2016, per il mese di aprile 2017 è pari a 1,247757. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di aprile è pari a 101,3.

**Istat, comunicato stampa, 15/5/2017**

### **Infrazioni conducenti autotrasporto: esclusione corresponsabilità impresa**

Il Ministero dell'interno, con circolare n. 300/A/2438/17/111/20/3 del 24 marzo 2017, ha chiarito alcuni aspetti relativi alla valutazione, in sede di controllo su strada, degli adempimenti effettuati dall'impresa di autotrasporto in materia di formazione sui tachigrafi, istruzione dei conducenti e controllo sulle loro attività, ai fini dell'applicazione della corresponsabilità per le infrazioni commesse dai propri autisti.

Per le infrazioni ai Regolamenti comunitari 561/2006 e 165/2014 da parte dei propri autisti l'impresa di trasporto ha una responsabilità oggettiva, che ricorre in caso di inefficiente organizzazione dell'attività dei propri conducenti e/o per non aver fornito agli stessi corretta formazione, adeguate istruzioni e avere omesso i controlli periodici.

La circolare precisa che, invece, qualora l'impresa abbia correttamente adempiuto agli oneri di formazione e controllo e abbia organizzato l'attività dei conducenti in modo da rispettare le disposizioni sui tempi di guida e sul corretto uso del tachigrafo, la responsabilità dell'impresa per le infrazioni commesse dai propri autisti può essere del tutto esclusa.

Il Ministero chiarisce che non è contestato all'impresa l'articolo 174, comma 14, Codice della strada, qualora venga data prova, nell'immediatezza del controllo e comunque prima della redazione del verbale, dell'adempimento degli oneri di formazione, istruzione e controllo quando trattasi di infrazioni definite come minori. In tutti gli altri casi, invece, si procederà alla contestazione, rimettendo la valutazione in ordine alla responsabilità dell'impresa al Prefetto o al giudice di pace in sede di ricorso, esprimendo parere favorevole al loro accoglimento ogniqualvolta si dia prova non solo dell'adempimento degli oneri di formazione, istruzione e controllo, ma anche del fatto che

l'infrazione non è imputabile a insufficienze organizzative dell'attività dei conducenti da parte della stessa impresa.

**Ministero dell'interno, circolare, 24/3/2017, n. 300/A/2438/17/111/20/3**

## **Inail: aggiornato l'elenco delle strutture locali attive**

L'Inail, con circolare n. 19 del 10 maggio 2017, ha aggiornato l'elenco delle strutture locali attive, a seguito delle variazioni all'assetto delle Direzioni territoriali intervenute nel corso del triennio di attuazione del vigente modello organizzativo dell'Istituto.

**Inail, circolare, 10/5/2017, n. 19**

## **Conguagli Cigs con ticket: modifica alle istruzioni operative**

L'Inps, con messaggio n. 1987 del 12 maggio 2017, ha parzialmente rettificato quanto comunicato con messaggio n. 1873/2017, precisando che, relativamente alle modalità di esposizione del conguaglio e del contributo addizionale nei casi di Cigs con ticket, i datori di lavoro, successivamente all'autorizzazione per il conguaglio delle prestazioni anticipate, all'interno dell'elemento Denuncia-Aziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGStraord/CongCIGSACredito/CongCIGSAltre/CongCIGSAltCaus, valorizzeranno il nuovo codice causale "L041", avente il significato di "conguaglio CIGS D.Lgs. n. 148/2015 art.44 co.11-bis" relativo ad autorizzazione soggetta o meno al contributo addizionale.

**Inps, messaggio, 12/5/2017, n. 1987**

## **Cigd: periodi di concessione anno 2017**

L'Inps, con messaggio n. 1957 dell'11 maggio 2017, ha illustrato i chiarimenti offerti dalla nota ministeriale n. 7277/2017 in tema di Cig in deroga.

In particolare il Ministero ha precisato che "possono essere autorizzati i trattamenti di integrazione salariale o di mobilità in deroga la cui decorrenza sia successiva al 31.12.2016, purché consecutivi alla fruizione di precedenti interventi ordinari scaduti dopo tale data, quali ad esempio le prestazioni di integrazione al reddito in costanza di rapporto di lavoro (assegno ordinario/ assegno di solidarietà) garantite dal Fondo di Integrazione Salariale (F.I.S.) e dai Fondi di Solidarietà Bilaterale Alternativi e purché i provvedimenti autorizzatori da parte delle regioni e delle province autonome, comunque, siano adottati entro e non oltre il 31.12.2016".

**Inps, messaggio, 11/5/2017, n. 1957**

## **Rivalutazione assegno incollocabilità: confermato l'importo in vigore nel 2016**

L'Inail, con determina del Presidente n. 247 del 22 maggio 2017, ha confermato, con decorrenza 1° luglio 2017, l'importo dell'assegno di incollocabilità vigente al 1° luglio 2016, pari a 256,39 euro.

**Inail, determina del Presidente, 22/5/2017, n. 247**

## **Rivalutazione prestazioni per danno biologico: confermati gli importi 2016**

L'Inail, con determina del Presidente n. 246 del 22 maggio 2017, ha confermato, con decorrenza 1° luglio 2017, gli importi delle prestazioni economiche per danno biologico vigenti al 1° luglio 2016.

**Inail, determina del Presidente, 22/5/2017, n. 246**

## **Rivalutazione prestazioni economiche infortuni e malattia: confermati i valori 2016**

L'Inail, con determina del Presidente n. 245 del 22 maggio 2017, ha reso noto che i valori delle prestazioni economiche per infortuni sul lavoro e malattia professionale per i settori industria, agricoltura, navigazione, medici radiologi e tecnici sanitari di radiologia medica autonomi validi dal 1° luglio 2017 sono immutati rispetto a quelli in vigore negli anni 2015 e 2016.

**Inail, determina del Presidente, 22/5/2017, n. 245**

## **DIS-COLL fino al 30 giugno 2017: istruzioni applicative**

L'Inps, con circolare n. 89 del 23 maggio 2017, ha impartito le istruzioni applicative in merito alla previsione di cui all'articolo 3, comma 3-octies, D.L. 244/2016, che ha esteso la tutela della prestazione DIS-COLL anche per gli eventi di disoccupazione che si verificano dal 1° gennaio 2017 al 30 giugno 2017.

**Inps, circolare, 23/5/2017, n. 89**

## **Bonus asilo nido: istruzioni operative**

L'Inps, con circolare n. 88 del 22 maggio 2017, ha fornito le istruzioni operative per l'accesso al buono per pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati e al buono per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione a favore dei bambini affetti da gravi patologie croniche.

**Inps, circolare, 22/5/2017, n. 88**

## **ANF: livelli reddituali immutati rispetto al 2016**

L'Inps, con circolare n. 87 del 18 maggio 2017, ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare, ha confermato che per il periodo 1° luglio 2017-30 giugno 2018 i livelli reddituali restano immutati rispetto al 2016 (circolare Inps n. 92/2016).

**Inps, circolare, 18/5/2017, n. 87**

## **Contributi e fisco**

---

### **Coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali: contributi 2017**

L'Inps, con circolare n. 96 del 31 maggio 2017, ha indicato i contributi obbligatori dovuti per l'anno 2017 da coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli professionali.

**Inps, circolare, 31/5/2017, n. 96**

### **Compliance con il fisco: la sezione dedicata sul sito dell'Agenzia entrate**

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 30 maggio 2017, ha illustrato la nuova sezione del proprio sito dedicata alle attività per promuovere l'adempimento spontaneo in seguito alla ricezione di lettere relative a errori e dimenticanze, beneficiando delle sanzioni ridotte previste dal nuovo ravvedimento operoso ed evitando così futuri controlli.

La nuova sezione è raggiungibile dal sito [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it), seguendo il percorso: Cosa devi fare > Compliance, controlli, contenzioso e strumenti deflativi > Attività per la promozione della compliance.

**Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 30/5/2017**

### **L'Inps avvia la vigilanza documentale**

L'Inps, con circolare n. 93 del 30 maggio 2017, comunica di aver avviato l'implementazione di nuove metodologie di controllo delle informazioni trasmesse attraverso le dichiarazioni contributive nonché di quelle disponibili nelle banche dati delle altre Pubbliche Amministrazioni basate sull'utilizzo di strumenti statistici predittivi preordinati a favorire l'individuazione di fenomeni a rischio di irregolarità. L'attivazione di queste nuove metodologie segna il passaggio a un approccio che limiti l'insorgere di situazioni di irregolarità o frode attraverso l'analisi delle informazioni. La circolare introduce il piano operativo "FROZEN", finalizzato a potenziare il contrasto alla simulazione di rapporti di lavoro e, quindi, all'indebita fruizione di prestazioni previdenziali.

**Inps, circolare, 30/5/2017, n. 93**

## **Compensazioni fiscali: le novità analizzate dalla Fondazione studi**

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con approfondimento del 29 maggio 2017, ha analizzato i riflessi operativi derivanti dalle novità in tema di visto di conformità e modalità di compensazione dei crediti fiscali, tenendo conto anche delle risposte ai quesiti formulati in occasione della 15ª edizione del Forum lavoro-fiscale.

**Fondazione studi dei consulenti del lavoro, approfondimento, 29/5/2017**

## **Bonus Sud: la Fondazione pubblica le Faq aggiornate**

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con approfondimento del 26 maggio 2017, ha pubblicato le Faq in tema di Bonus sud, aggiornate con la risposta n. 20, che chiarisce perché in favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto.

**Fondazione studi dei consulenti del lavoro, approfondimento, 26/5/2017**

## **Contributi 2017 per piccoli coloni e partecipanti familiari**

L'Inps, con circolare n. 92 del 26 maggio 2017, ha comunicato i contributi dovuti dai concedenti per i piccoli coloni e partecipanti familiari per l'anno 2017.

**Inps, circolare, 26/5/2017, n. 92**

## **Sisma centro Italia: nuovi interventi urgenti**

L'Inps, con messaggio n. 2174 del 25 maggio 2017, ha reso noto che, a causa dell'aggravarsi delle conseguenze del sisma che ha colpito il centro Italia nel 2016 e del verificarsi di nuovi eventi sismici, in particolare in data 18 gennaio 2017, il D.L. 8/2017 (convertito in L. 45/2017) ha previsto nuovi interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite e ha individuati ulteriori Comuni interessati (allegato 2-bis, D.L. 189/2016).

L'Istituto illustra, altresì, le disposizioni che, nell'ambito del D.L. 189/2016, disciplinano la verifica della regolarità contributiva dei professionisti e degli operatori economici impegnati nell'attività di ricostruzione o riparazione e ripristino degli immobili danneggiati e fornisce indicazioni in merito alla notifica degli avvisi bonari e dei verbali di accertamento ispettivo, rettificando quanto già comunicato al paragrafo 5, circolare n. 204/2016.

Infine, per agevolare l'individuazione delle casistiche concernenti la sospensione dei termini, anche alla luce del D.L. 8/2017, è stato predisposto un apposito prospetto riepilogativo relativo alle diverse fattispecie normativamente previste.

**Inps, messaggio, 25/5/2017, n. 2174**

## **Sisma centro Italia: estesa sospensione ritenute Irpef**

L'Inps, con messaggio n. 2155 del 25 maggio 2017, ha reso noto che la sospensione delle ritenute Irpef a seguito degli eventi sismici si applica anche ai territori colpiti dal sisma alla data del 18 gennaio 2017, elencati nell'allegato 2-bis, D.L. 189/2016, introdotto dalla L. 45/2017.

Inoltre l'Istituto ricorda che l'articolo 43, D.L. 50/2017, ha prorogato il periodo di sospensione dal 30 novembre 2017 al 31 dicembre 2017.

I soggetti residenti nei Comuni dell'allegato 2-bis possono inoltrare apposita istanza, tramite procedura web (modello aggiornato allegato al messaggio), al fine di dichiarare di avere avuto alla data del 18 gennaio 2017 la residenza nel territorio di uno dei Comuni elencati. Qualora siano già state presentate istanze cartacee prima della pubblicazione del presente messaggio, le stesse devono essere acquisite.

Al fine di garantire l'efficacia dell'agevolazione normativa, 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 non daranno luogo al rimborso.

L'Istituto ricorda anche che, ai fini della ripresa della riscossione dei tributi non versati per effetto delle sospensioni, i soggetti beneficiari possono versare le somme oggetto di sospensione, senza applicazione di sanzioni e interessi, mediante rateizzazione fino a un massimo di 9 rate mensili di pari importo, a decorrere dal 16 febbraio 2018.

**Inps, messaggio, 25/5/2017, n. 2155**

## **Bonus Sud: gestione istanze telematiche**

L'Inps, con messaggio n. 2152 del 25 maggio 2017, ha comunicato che, sulla base delle informazioni fornite dall'Anpal, ha provveduto a riesaminare le istanze per le quali è stato precedentemente attribuito un esito negativo per mancato riscontro di una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) da associare al lavoratore. Le richieste per le quali, a seguito dell'implementazione della banca dati gestita dall'Anpal, risulta validamente resa una DID, risultano, ad oggi, nello stato "accolta".

L'Inps ha inoltre precisato che, nelle ipotesi in cui, dall'ulteriore consultazione della banca dati gestita dall'Anpal, per il lavoratore non risulti presente una DID validamente rilasciata, l'Istituto, in via prudenziale, provvederà ad accantonare preventivamente le risorse finalizzate all'eventuale finanziamento del singolo rapporto di lavoro e a sospendere la definizione della singola richiesta, consultando quotidianamente la banca dati gestita dall'Anpal in attesa del relativo aggiornamento. Lo stesso procedimento sarà utilizzato nell'ordinaria elaborazione delle ulteriori richieste, qualora non sia riscontrata una DID negli archivi centrali dell'Anpal associata al lavoratore.

L'agevolazione, una volta definitivamente autorizzata con il modulo di conferma, potrà essere fruita mediante conguaglio/compensazione operato sulle denunce contributive (UniEmens o DMAG, per gli operai agricoli), secondo le indicazioni della circolare n. 41/2017.

In riferimento all'importo dell'incentivo relativo ai mesi arretrati, a integrazione di quanto già previsto nella circolare n. 41/2017, viene precisato che i codici di recupero "L463" e "L465" potranno essere utilizzati per i mesi di competenza gennaio, febbraio, marzo e aprile 2017 esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di maggio e giugno 2017.

Inps, messaggio, 25/5/2017, n. 2152

Prescrizione dei contributi pensionistici dovuti alle Gestioni pubbliche

L'Inps, con circolare n. 94 del 31 maggio 2017, ha riepilogato la disciplina dell'istituto della prescrizione della contribuzione pensionistica dovuta alle casse della Gestione dei pubblici dipendenti e ha offerto chiarimenti in merito alla corretta disciplina da applicare in materia.

**Inps, circolare, 31/5/2017, n. 94**

**Inps, messaggio, 30/5/2017, n. 2214**

## **Giornalisti: nuove disposizioni per pensione di vecchiaia anticipata e Cigs**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 123 del 29 maggio 2017 il D.Lgs. 69 del 15 maggio 2017, recante le disposizioni per l'incremento dei requisiti e la ridefinizione dei criteri per l'accesso ai trattamenti di pensione di vecchiaia anticipata dei giornalisti e per il riconoscimento degli stati di crisi delle imprese editrici, in attuazione dell'articolo 2, commi 4 e 5, lettera a), L. 198/2016. Il decreto entrerà in vigore il 13 giugno 2017.

**D.Lgs. 15/5/2017, n. 69, G.U., 29/5/2017, n. 123**

## **Forum lavoro: le risposte ai quesiti nell'approfondimento della Fondazione**

La Fondazione studi consulenti del lavoro, nell'approfondimento del 19 maggio 2017, ha riepilogato i chiarimenti emersi in occasione del 15° Forum lavoro e fiscale, a cui sono intervenuti rappresentanti dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dell'Agenzia delle Entrate, dell'Inps e dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro.

**Fondazione studi dei consulenti del lavoro, approfondimento, 19/5/2017**

## **Nuovi interessi di mora per ritardato pagamento: la circolare Inps**

L'Inps, con circolare n. 91 del 24 maggio 2017, ha comunicato la misura degli interessi di mora per ritardato pagamento delle somme iscritte a ruolo a decorrere dal 15 maggio 2017, che, come stabilito con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate, è stata fissata al 3,50% in ragione annuale. Tale misura trova applicazione anche per il calcolo delle somme dovute ai sensi dell'articolo 116, comma 9, L. 388/2000.

**Inps, circolare, 24/5/2017, n. 91**

## **Regimi agevolativi per le persone fisiche che trasferiscono la residenza in Italia**

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 17/E del 23 maggio 2017, ha offerto chiarimenti in merito ai regimi agevolativi previsti per le persone fisiche che trasferiscono la residenza fiscale in Italia (impatriati, ricercatori e docenti, lavoratori "contro-esodati") e ha riepilogato i requisiti necessari per accedere alle agevolazioni, le modalità di esercizio delle opzioni e gli effetti.

Per il regime dei c.d. "lavoratori impatriati" la circolare illustra tutti i dettagli in merito alle novità introdotte nel regime, in particolare riguardo ai requisiti richiesti per l'accesso al beneficio. L'Agenzia precisa che il regime speciale è consentito anche ai manager in posizione di distacco, a partire dal periodo d'imposta in cui acquisiscono la residenza fiscale italiana. Inoltre, può rientrare nell'imponibilità ridotta chi trasferisce la residenza in Italia prima ancora di iniziare l'attività, a condizione che i due eventi siano collegabili.

**Agenzia delle entrate, circolare, 23/5/2017, n. 17/E**

## **Modello 770/2017: software di controllo e di compilazione**

L'Agenzia delle entrate, in data 22 maggio 2017, ha pubblicato i *software* di controllo (versione: 1.0.0) e di compilazione (versione: 1.0.0) del modello 770/2017.

**Agenzia delle Entrate, sito**

## **Scelta 8, 5 e 2 per mille dell'Irpef: software di controllo e di compilazione**

L'Agenzia delle entrate, in data 22 maggio 2017, ha pubblicato il *software* di compilazione (versione 1.0.0) e di controllo (versione 1.0.0) per la scelta dell'8, 5 e 2 per mille dell'Irpef 2017.

**Agenzia delle Entrate, sito**

## **Autoliquidazione 2016/2017: disponibili i servizi telematici**

L'Inail, con istruzione operativa n. 9341 del 17 maggio 2017, ha comunicato che il servizio on line relativo alla Comunicazione delle Basi di Calcolo per l'autoliquidazione di giugno 2016/2017 è disponibile in [www.inail.it](http://www.inail.it), sezione "Fascicolo Aziende - Visualizza Comunicazioni", dal 19 maggio 2017. Sono inoltre disponibili i servizi telematici "Visualizza Basi di Calcolo" e "Richiesta Basi di Calcolo" e, a far data dal 22 maggio 2017, il servizio telematico "AL.P.I. Online" nella nuova versione "UX"1 e il Servizio "Invio telematico dichiarazioni salariali".

**Inail, istruzione operativa, 17/5/2017, n. 9341**

## **Lavorazioni particolarmente faticose e pesanti: istruzioni per accesso anticipato alla pensione**

L'Inps, con circolare n. 90 del 24 maggio 2017, acquisito il parere del Ministero del lavoro n. 2890/2017, ha offerto le prime indicazioni sulle modifiche apportate dalla L. 232/2016 al D.Lgs. 67/2011. Le modifiche normative prevedono che dal 1° gennaio 2017 gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti per almeno 7 anni negli ultimi 10 di attività lavorativa, ovvero, per almeno metà della vita lavorativa complessiva, possono conseguire il trattamento pensionistico

anticipato di cui al D.Lgs. 67/2011 senza dover attendere l'apertura della c.d. finestra mobile dal perfezionamento dei requisiti pensionistici, ai quali, in via transitoria, non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita previsti per gli anni dal 2019 al 2025.

**Inps, circolare, 24/5/2017, n. 90**

## **Compensazioni: i chiarimenti dell'Agenzia entrate al Forum lavoro**

Il Direttore centrale Normativa dell'Agenzia delle entrate, Annibale Doderò, in occasione del 15° Forum lavoro-fiscale tenutosi il 17 maggio 2017, ha risposto ad alcuni quesiti in tema di compensazioni, la cui normativa è stata modificata dal D.L. 50/2017, precisando in particolare che:

- i crediti rimborsati ai dipendenti per liquidazione 730 sono esclusi dal visto nel caso in cui siano utilizzati per compensarli con delle ritenute, cioè qualora la compensazione sia interna;
- il c.d. bonus 80 euro è escluso dall'utilizzo dei servizi telematici dall'Agenzia delle entrate, perché non è un'imposta, bensì un bonus che è stato anticipato al contribuente da parte del sostituto d'imposta e che gli viene semplicemente restituito;
- i crediti rimborsati ai dipendenti per liquidazione 730 sono esclusi dai servizi telematici dall'Agenzia.

**Forum lavoro, Direttore centrale Normativa dell'Agenzia delle entrate, risposte a quesiti**

## **Contributi in favore di imprese operanti nell'ambito dell'economia sociale**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 112 del 16 maggio 2017 il decreto 8 marzo 2017 del Ministero dello sviluppo economico, recante criteri e modalità per l'accesso da parte delle imprese operanti nell'ambito dell'economia sociale ai contributi non rimborsabili concessi a valere sul Fondo per la crescita sostenibile.

**MISE, decreto, 8/3/2017, G.U., 16/5/2017, n. 112**

## **Regolarizzazione spontanea errori o omissioni di particolari categorie reddituali**

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 91828 del 12 maggio 2017, ha attuato le previsioni dell'articolo 1, commi 634-636, L. 190/2014, in tema di comunicazioni per la promozione dell'adempimento spontaneo riferite a più categorie reddituali. L'Agenzia mette a disposizione dei contribuenti, con le modalità previste dal provvedimento, informazioni riguardanti possibili anomalie relative a varie tipologie di redditi, tra cui redditi di lavoro dipendente e assimilati (articoli 49 ss. Tuir); redditi di lavoro autonomo abituale e professionale (articolo 53, comma 1, Tuir); redditi di lavoro autonomo abituale e non professionale (articolo 53, comma 2, Tuir).

L'Agenzia delle entrate trasmette una comunicazione agli indirizzi Pec ovvero per posta ordinaria, nei casi di indirizzo Pec non attivo o non registrato nel pubblico elenco INIPEC.

I contribuenti che hanno avuto conoscenza degli elementi e delle informazioni rese disponibili dall'Agenzia delle entrate possono regolarizzare gli errori e le omissioni eventualmente commessi mediante il ravvedimento operoso.

**Agenzia delle entrate, provvedimento, 12/5/2017, n. 91828**

## **Detrazione Irpef per erogazioni liberali allo spettacolo**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 59/E del 12 maggio 2017, ha precisato che è possibile fruire della detrazione fiscale di cui all'articolo 15, comma 1, lettera i), Tuir, prevista per le erogazioni liberali in favore dello spettacolo, anche quando l'ente beneficiario utilizzi parte dei fondi ricevuti per la diretta produzione di spettacoli o per la produzione degli stessi per il tramite di altro ente, esclusivamente deputato a tale scopo.

**Agenzia delle entrate, risoluzione, 12/5/2017, n. 59/E**

## **Esonero contributivo per coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali**

L'Inps, con circolare n. 85 dell'11 maggio 2017, ha indicato le modalità di fruizione dell'esonero contributivo per coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali di età inferiore a 40 anni, previsto dall'articolo 1, commi 344 e 345, L. 232/2016. Tale norma, al fine di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, riconosce ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali con età inferiore a 40 anni, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017, l'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, per un periodo massimo di 36 mesi. Decorsi i primi 36 mesi l'esonero è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, nel limite del 66% e, per un periodo massimo di ulteriori 12 mesi, nel limite del 50%. L'esonero è, altresì, riconosciuto ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di età inferiore a 40 anni che nell'anno 2016 hanno effettuato l'iscrizione nella previdenza agricola con aziende ubicate nei territori montani e nelle zone agricole svantaggiate.

**Inps, circolare, 11/5/2017, n. 85**

## **Nuove regole di trasmissione degli indirizzi Pec al REI**

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 90677 del 10 maggio 2017, ha reso noto che il REI (Registro elettronico degli indirizzi), per accogliere gli indirizzi Pec dei soggetti obbligati alle risposte alle indagini finanziarie, viene articolato in sezioni distinte, destinate ad accogliere gli indirizzi Pec dei soggetti obbligati alla comunicazione. A partire dal 1° giugno 2017 la comunicazione al REI è effettuata esclusivamente attraverso il nuovo tracciato record e le nuove specifiche tecniche.

**Agenzia delle entrate, provvedimento, 10/5/2017, n. 90677**

## **Aggiornati i documenti per le procedure UniEmens**

L'Inps, con notizia del 5 maggio 2017, ha reso noto che sono stati aggiornati i documenti riguardanti l'invio on line della denuncia mensile tramite flusso UniEmens dei contributi versati dai lavoratori. È possibile consultare i documenti nelle relative schede prestazione per datori di lavoro di aziende private e per enti e amministrazioni.

**Inps, notizia, 5/5/2017**

## **Visto di conformità e deleghe di pagamento: i chiarimenti sulla decorrenza**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 57/E del 4 maggio 2017, ha riepilogato le novità introdotte dal D.L. 50/2017 in tema di compensazione di crediti relativi a Iva, imposte dirette, Irap e ritenute alla fonte e ha offerto chiarimenti in tema di visto di conformità, utilizzo in compensazione di crediti tributari, utilizzo dei servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate e decorrenza delle nuove disposizioni.

La novità consiste nel fatto che per la compensazione di crediti superiori a 5.000 euro è necessario far apporre il visto di conformità sulla dichiarazione da cui emergono i crediti; in caso di inosservanza dell'obbligo è previsto il recupero delle somme, con relativi interessi e sanzioni, mediante l'emissione di un atto di contestazione. Le somme dovute non possono infatti essere corrisposte tramite compensazione.

L'Agenzia chiarisce che i titolari di partita Iva devono utilizzare i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate per compensare i crediti d'imposta (Iva, IIDD, Irap, ritenute, ...), qualunque sia l'importo compensato.

La risoluzione precisa che le nuove norme si applicano alle dichiarazioni presentate dal 24 aprile 2017. Per le dichiarazioni presentate entro il 23 aprile prive del visto di conformità restano, invece, applicabili le regole precedenti. Sono ammissibili, dunque, le deleghe di pagamento che, pur

presentate successivamente al 24 aprile, utilizzano in compensazione crediti per importi inferiori a 15.000 euro emergenti da dichiarazioni senza visto già trasmesse. Sulle dichiarazioni non ancora presentate alla data del 24 aprile o sulle dichiarazioni integrative presentate successivamente a tale data è necessario apporre il visto di conformità se si intende compensare crediti superiori a 5.000 euro.

Il documento sottolinea infine che, visti i tempi tecnici necessari per l'adeguamento delle procedure informatiche, il controllo sull'utilizzo obbligatorio dei servizi telematici dell'Agenzia delle entrate per eseguire le compensazioni non avverrà prima del 1° giugno 2017.

**Agenzia delle entrate, risoluzione, 4/5/2017, n. 57/E**

## **Apprendistato professionalizzante per beneficiari di mobilità o disoccupazione Inps, messaggio n. 2243 del 3 maggio 2017**

*L'Inps, con messaggio n. 2243 del 3 maggio 2017, ha offerto indicazioni per l'adozione dei profili di omogeneità nell'applicazione del regime contributivo proprio dell'istituto dell'assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai sensi dell'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015.*

### **Il testo del messaggio n. 2243/2017**

**Inps, messaggio 3 maggio 2017, n. 2243**

#### **Premessa**

Con il presente messaggio, anche alla luce dell'abrogazione delle norme in materia di mobilità disposta dalla L. 92/2012 a decorrere dal 1° gennaio 2017, si forniscono le indicazioni volte a favorire l'adozione dei necessari profili di omogeneità nell'applicazione del regime contributivo proprio dell'istituto dell'assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai sensi dell'articolo 47, comma 4, D.Lgs.81/2015.

Al riguardo, si ricorda preliminarmente che le citate disposizioni si pongono in una prospettiva di sostanziale continuità rispetto al quadro normativo delineato dall'abrogato D.Lgs. 167/2011 (testo unico dell'apprendistato), nonché dagli adeguamenti introdotti dalla L. 92/2012 (disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita) e dal D.Lgs. 22/2015 (disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati).

In particolare, in base all'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità (*infra* par. 1) o di un trattamento di disoccupazione (*infra* par. 2). Sul piano generale, si evidenzia come, in linea di continuità con gli orientamenti amministrativi già adottati dall'Istituto al riguardo (circolare n. 128/2012), il regime contributivo applicabile alle due predette fattispecie sia il medesimo previsto per le assunzioni in apprendistato professionalizzante, fatte salve le deroghe espressamente previste dalla legge.

Di seguito, nell'evidenziare i profili di novità rispetto alla disciplina contenuta nel D.Lgs. 167/2011 (articolo 7, comma 4), illustrata ai par. 4 e 7.2 della circolare n. 128/2012, si coglie l'occasione per operare la ricognizione sistematica delle assunzioni di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, anche alla luce dell'intervenuta abrogazione degli incentivi per assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2017, i cui effetti sono stati peraltro analizzati nell'ambito della circolare n. 137/2012. Infine, allo scopo di migliorare le attività di vigilanza documentale condotte dall'Istituto, viene introdotto, a partire dal mese di competenza successivo alla pubblicazione del presente messaggio, un nuovo sistema di codifica delle assunzioni in apprendistato professionalizzante ai sensi del citato articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015.

#### **1. Beneficiari di indennità di mobilità**

Come ampiamente illustrato nell'ambito della circolare n. 128/2012, l'articolo 7, comma 4, dell'abrogato D.Lgs. 167/2011 prevedeva che "ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità", fruendo del "regime contributi-

vo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, L. 223/1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge", con esclusione dell'estensione dei benefici contributivi previsti ordinariamente per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione<sup>1</sup>. Gli unici profili di novità rispetto alla predetta disciplina recati dal D.Lgs. 81/2015 con l'articolo 47, commi 4 e 7, riguardano:

- a) l'utilizzo della sola tipologia dell'apprendistato professionalizzante ai fini delle assunzioni in discorso. Nella previgente disciplina potevano essere utilizzate, per le assunzioni di lavoratori in mobilità, tutte le tre forme di apprendistato previste dalla legge;
- b) la legificazione della deroga, per le assunzioni di cui si tratta, ai limiti di età previsti in via ordinaria dalle norme sull'apprendistato<sup>2</sup>. Peraltro, nel contesto della previgente disciplina del D.Lgs. 167/2011, detta prospettiva di applicazione della norma era stata già fornita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con il riscontro a interpellato n. 21 del 1° agosto 2012, di cui si è dato conto con la citata circolare n. 128/2012 (par. 4).

Pertanto, ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, si applica il regime contributivo illustrato con la circolare n. 128/2012 (par. 4) e che, in questa sede, si riassume:

- per effetto dell'applicazione dell'articolo 25, comma 9, L. 223/1991, riduzione dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, alla misura prevista per gli apprendisti, per i primi 18 mesi dall'assunzione. Al riguardo, si ricorda che, sulla base delle innovazioni introdotte con l'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il periodo dell'apprendistato è pari al 10% della retribuzione imponibile; non trova applicazione la riduzione dell'aliquota contributiva prevista dall'articolo 1, comma 773, L. 296/2006, a favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove. Ciò in quanto il regime contributivo stabilito dall'articolo 25, comma 9, L. 223/1991, per i lavoratori beneficiari della prestazione di mobilità, è circoscritto al primo periodo dell'articolo 1, comma 773, L. 296/2006, che fissa appunto l'aliquota a carico del datore di lavoro alla misura del 10%;
- in forza dell'articolo 2, comma 37, L. 92/2012<sup>3</sup>, non trova applicazione la contribuzione di finanziamento della NASpI;
- per le assunzioni in contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori iscritti alle liste di mobilità, senza limiti di età, non si applicano le agevolazioni introdotte dall'articolo 22, comma 1, L. 183/2011, il cui scopo era quello di "...promuovere l'occupazione giovanile..." presso i datori di lavoro con un numero di addetti non superiore a nove unità. Ciò in ragione del fatto che le finalità della citata disposizione legislativa non risulta coerente con l'assetto delle assunzioni operate ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del citato D.Lgs. 81/2015;
- per effetto dell'articolo 21, L. 41/1986, applicazione dell'aliquota contributiva a carico dell'apprendista nella misura pari alla contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di tre punti (allo stato 5,84%)<sup>4</sup>, per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere il limite di tre anni, aumentato a cinque per l'artigianato edile e non;
- in forza della limitazione contenuta nell'articolo 47, comma 7, D.Lgs. 81/2015, esclusione della conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, tipici dei rapporti di apprendistato;

<sup>1</sup> Per completezza, si ricorda che il D.Lgs. 167/2011 disponeva altresì l'applicazione delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. 604/1966, previsione anch'essa riproposta dal D.Lgs. 81/2015, ancorché vada ora opportunamente riferita alla disciplina in tema di licenziamenti individuali risultante a seguito delle innovazioni introdotte dal D.Lgs. 23/2015.

<sup>2</sup> Si ricorda che, sulla base del regime ordinario, possono essere assunti in apprendistato professionalizzante i lavoratori che, all'atto dell'assunzione, hanno un'età compresa fra i 18 e i 29 anni (articolo 44, comma 1, D.Lgs. 81/2015 e, nel quadro legislativo precedente, articolo 4, comma 1, D.Lgs. 167/2011).

<sup>3</sup> "L'aliquota contributiva ... di finanziamento dell'ASpI non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l'identificazione dell'aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti".

<sup>4</sup> Si ricorda che, l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista non subisce l'incremento dello 0,35%, a carico del datore di lavoro, introdotto, dal comma 24, dell'articolo 3, L. 335/1995 nei confronti dei soli dipendenti tenuti al pagamento dei contributi di cui all'articolo 22, L. 67/1988 (contribuzione ex Gescal).

- trattandosi di assunzione a tempo indeterminato, in applicazione dell'articolo 8, comma 4, L. 223/1991, è previsto un incentivo economico, a favore del datore di lavoro, in misura pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione. Per la regolazione dell'incentivo, si rinvia alle disposizioni già adottate al riguardo dall'Istituto. Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (primi 18 mesi), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante percettori di indennità di mobilità, è pari al 15,84% (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).

Al termine del periodo agevolato ex articolo 25, comma 9, L. 223/1991, cioè dal 19° mese, la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena, in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro, mentre quella a carico dell'apprendista preserva la misura del 5,84% solo per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, sulla base delle disposizioni che regolano il regime dell'apprendistato, anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro.

Per i criteri di determinazione e ripartizione dell'aliquota contributiva si rinvia alla circolare n. 22/2007, al messaggio n. 25374/2007 e alla circolare n. 140/2012.

Inoltre, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione è incrementata ex articolo 2, D.Lgs. 148/2015, in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di Cigo/Cigs, secondo quanto indicato al paragrafo 3 del messaggio n. 24/2016. Analogamente, in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà di cui al Titolo II del D.Lgs. 148/2015, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento (cfr. messaggio n. 3112/2016).

Si ricorda, infine, che la L. 92/2012 ha abrogato, fra l'altro, le nuove iscrizioni alle liste di mobilità e le assunzioni agevolate ai sensi degli articoli 8 e 25, L. 223/1991 a decorrere dal 1° gennaio 2017 (cfr. circolare n. 137/2012, par. 3.1).

Al riguardo, appare utile chiarire come l'intervenuta abrogazione delle norme in materia di iscrizione alle liste di mobilità e di fruizione dei benefici di natura economica e contributiva finalizzati a promuovere l'assunzione dei lavoratori iscritti alla predette liste a decorrere dal 1° gennaio 2017, non determini il venir meno del regime previsto dall'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015 per le assunzioni in contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità. Ciò in quanto il comma 4 del citato articolo 47, nell'introdurre lo speciale istituto del contratto di apprendistato in deroga ai limiti di età per la qualificazione o riqualificazione dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, opera il rinvio agli abrogati articolo 25, comma 9 e articolo 8, comma 4, L. 223/1991 al solo fine di individuare, in deroga alla disciplina generale del contratto di apprendistato, rispettivamente il regime contributivo agevolato e la misura degli incentivi economici ad esso applicabili.

Pertanto le agevolazioni di natura contributiva ed economica previste dall'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015 per le assunzioni in contratto di apprendistato di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità continuano a restare in vigore, non solo per le assunzioni operate entro il 31 dicembre 2016 ed i cui effetti si protraggono dopo detto termine, ma anche per le assunzioni intervenute dopo il 31 dicembre 2016. In altri termini, le predette assunzioni possono essere effettuate sino a quando saranno erogate le indennità di mobilità.

## **Beneficiari di trattamento di disoccupazione**

Sulla base dell'evoluzione della normativa in materia di trattamenti di disoccupazione involontaria, con particolare riguardo alla L. 92/2012 e al D.Lgs. 22/2015, che ha portato a sostituire le preesistenti indennità di disoccupazione nonché, a far data dal 1° gennaio 2017, l'indennità di mobilità, l'articolo 47, D.Lgs. 81/2015 ha previsto l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante anche nei confronti dei *"...lavoratori beneficiari...di un trattamento di disoccupazione"*, allo scopo di

# Normativa e prassi in evidenza

favorirne la "...qualificazione o riqualificazione professionale". Si noti che, in questo caso, le deroghe rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante attengono esclusivamente a:

- a) limiti di età (comma 4);
- b) disposizioni in materia di licenziamenti individuali (comma 4);
- c) estensione dei benefici contributivi a carico del datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (comma 7).

I lavoratori interessati sono tassativamente quelli beneficiari di una delle seguenti tipologie di trattamento di disoccupazione: Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi e MiniASpi), indennità speciale di disoccupazione edile, indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL). Fanno invece riferimento alla fattispecie già esaminata nel paragrafo precedente i lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità, ai quali il legislatore, come già riferito, riserva un regime agevolato specifico.

Inoltre, in linea con le indicazioni già fornite con la circolare n. 175/2013 (par. 2) e con il messaggio n. 4441/2015 (par. 3), l'assunzione agevolata in discorso si riferisce a lavoratori destinatari di un trattamento di disoccupazione, quindi anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.

Come anticipato in premessa, l'orientamento amministrativo adottato dall'Istituto in relazione alle assunzioni in contratto di apprendistato di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità – che presentano forti profili di analogia con quelli qui esaminati – è stata quella di considerare applicabile la disciplina contributiva vigente per gli apprendisti assunti sulla base del regime ordinario, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente contemplate dalla legge. In tal senso vanno le indicazioni fornite con la circolare n. 128/2012, in base alle quali la misura della contribuzione agevolata, sia quella a carico del datore di lavoro, sia quella a carico del lavoratore, corrisponde all'aliquota ordinaria dei contratti di apprendistato, senonché la fruizione della prima riguarda il periodo che l'abrogato articolo 7, comma 4, D.Lgs. 167/2011 riduce a 18 mesi dall'assunzione, mentre la fruizione della misura agevolata a carico del lavoratore, in assenza di deroghe, si estende a tutto il periodo massimo di 36 mesi (60 per l'artigianato) previsto dalle norme ordinarie (cfr. circolare n. 128/2012, par. 4).

Pertanto, in linea di continuità con la prassi amministrativa adottata dall'Istituto per la regolazione delle assunzioni agevolate di cui si tratta, il regime contributivo dei lavoratori assunti in contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015, è il medesimo previsto dalla disciplina vigente per le assunzioni in apprendistato professionalizzante sulla base del regime ordinario, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente contemplate dalla legge.

In particolare:

- a) per effetto dell'applicazione delle norme ordinarie in materia di apprendistato professionalizzante, si applica la riduzione dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, alla misura prevista per gli apprendisti per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere il limite di tre anni, elevabile a cinque per il settore artigiano edile e non. Anche in questo caso, si ricorda che, sulla base delle innovazioni introdotte con l'articolo 1, comma 773, L. 296/2006, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il periodo dell'apprendistato è pari al 10% della retribuzione imponibile; per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, detta aliquota è pari all'1,5% nel primo anno di contratto, al 3,0% nel secondo anno di contratto, per tornare all'ordinaria misura del 10% negli anni successivi al secondo. Per le assunzioni in contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione, senza limiti di età, non si applicano le agevolazioni introdotte dall'articolo 22, comma 1, L. 183/2011, il cui scopo era quello di "...promuovere l'occupazione giovanile..." presso i datori di lavoro con un numero di addetti non superiore a nove unità. Ciò in ragione del fatto che le finalità della citata disposizione legislativa non risulta coerente con l'assetto delle

- assunzioni operate ai sensi dell'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015;
- b) sulla base delle disposizioni che regolano il regime contributivo della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), ex Assicurazione Sociale per l'Impiego, con particolare riguardo all'articolo 2, commi 25 e 27, L. 92/2012, si applica la contribuzione di finanziamento della NASpI, la cui misura ordinaria è pari all'1,31%, e di quella di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 25, L. 845/1978;
  - c) per effetto dell'articolo 21, L. 41/1986, si applica l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista nella misura pari alla contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di tre punti (allo stato 5,84%)<sup>5</sup>, per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere il limite di tre anni, aumentato a cinque per l'artigianato edile e non;
  - d) in forza della limitazione contenuta nell'articolo 47, comma 7, D.Lgs. 81/2015, è prevista l'esclusione della conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, tipici dei rapporti di apprendistato.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile non), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro con più di nove dipendenti, è pari al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista). Per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a nove, l'aliquota complessiva è pari al 8,95% (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 12 mesi, 10,45% (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista) per i mesi dal 13° al 24°, e 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, per effetto della disposizione di cui all'articolo 47, comma 7, D.Lgs. 81/2015, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro e così anche quella a carico del lavoratore.

Per i criteri di determinazione e ripartizione dell'aliquota contributiva si rinvia alla circolare n. 22/2007, al messaggio n. 25374/2007 e alla circolare n. 140/2012.

Inoltre, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione è incrementata ex articolo 2, D.Lgs. n. 148/2015, in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di Cigo/Cigs, secondo quanto indicato al paragrafo 3 del messaggio n. 24/2016. Analogamente, in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà di cui al Titolo II, D.Lgs. 148/2015, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento (cfr. messaggio n.3112/2016).

Infine, si precisa che - diversamente da quanto previsto per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità - l'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015 non ha disposto alcun incentivo di tipo economico in favore dei datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante soggetti percettori di indennità di disoccupazione.

## **Istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens**

Per la compilazione dei flussi UniEmens valgono le disposizioni già in uso, che di seguito di ribadiscono.

In particolare, per i percettori di indennità di mobilità assunti in apprendistato professionalizzante dovranno essere utilizzati i codici tipo contribuzione sotto riportati, il cui mero significato è stato ampliato per tenere conto dei cambiamenti riportati nella presente circolare.

<sup>5</sup> Si ricorda che, l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista non subisce l'incremento dello 0,35%, a carico del lavoratore, introdotto, dal comma 24, dell'articolo 3, L. 335/1995 nei confronti dei soli dipendenti tenuti al pagamento dei contributi di cui all'articolo 22, L. 67/1988 (contribuzione ex Gescal).

# Normativa e prassi in evidenza

J3	Apprendista proveniente dalle liste di mobilità ovvero percettore di indennità di mobilità ex L. 223/1991 per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
J5	Apprendista proveniente dalle liste di mobilità ovvero percettore di indennità di mobilità dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
K3	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori proveniente dalle liste di mobilità ovvero percettore di indennità di mobilità ex L. 223/1991 per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
K5	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori proveniente dalle liste di mobilità ovvero percettore di indennità di mobilità dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

Per i percettori di trattamento di disoccupazione assunti in apprendistato professionalizzante si confermano i codici tipo contribuzione sotto riportati.

J0 (J zero)	Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 10%
J1	Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota dell'1,5%
J2	Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 3%
K0 (K zero)	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota del 10%
K1	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota dell'1,5%
K2	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota del 3%

Come specificato al paragrafo 2 del presente messaggio, si rammenta che per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di disoccupazione, non si applicano le agevolazioni di cui all'articolo 22, comma 1, L. 183/2011.

Pertanto, per tali apprendisti, non dovranno essere utilizzati i codici tipo contribuzione **J6, J7, J8** nonché **K6, K7, K8**.

## **Istruzioni operative per la comunicazione di assunzioni in apprendistato professionalizzate ai sensi dell'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015**

Allo scopo di agevolare gli adempimenti dei datori di lavoro, per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ovvero di trattamenti di disoccupazione, l'Istituto sta progettando l'automazione delle istanze attraverso lo sviluppo di un'apposita procedura telematica che gestisce il riscontro al datore di lavoro in ordine alla sussistenza delle predette condizioni in capo al lavoratore da assumere e, per i beneficiari dell'indennità di mobilità, comunica al contempo l'importo dell'incentivo economico fruibile sulla base della misura della prestazione di disoccupazione residuale.

In attesa dell'avvio in produzione della predetta procedura i datori di lavoro interessati a fruire del regime contributivo agevolato per le assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità continueranno a trasmettere, attraverso il cassetto bidirezionale, la specifica dichiarazione di responsabilità, sulla base del *format* allegato (allegato n. 1), alla Sede presso la quale assolvono i propri obblighi contributivi. Sulla base della stessa modalità, i datori di lavoro interessati a fruire del regime contributivo agevolato per le assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti età, dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione trasmetteranno apposita comunicazione redatta sulla base del *format* allegato (allegato n. 2).

A tal fine, si avvarranno della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "apprendisti senza limiti di età da disoccupazione o mobilità". La Sede Inps competente provvederà alla definizione della stessa, accertando i dati

# Normativa e prassi in evidenza

utili per determinare il diritto al regime contributivo in questione, nonché all'eventuale ulteriore riconoscimento – per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità - del contributo mensile, pari al cinquanta per cento dell'indennità di mobilità che sarebbe stata eventualmente corrisposta al lavoratore, per il periodo residuo non goduto dallo stesso.

L'avvenuta ammissione al beneficio sarà resa nota attraverso comunicazione inoltrata all'azienda e all'intermediario autorizzato secondo i consueti canali, utilizzando la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende.

Si fa, al riguardo, presente che, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, la Sede competente, al fine di ammettere il datore di lavoro al beneficio, dovrà attribuire alla posizione contributiva interessata il C.A. 5Q, dandone comunicazione al richiedente, come da indicazioni già fornite nella circolare n. 128/2012.

Diversamente, nell'ipotesi di assunzione in apprendistato di lavoratori titolari di trattamento di disoccupazione, la Sede di competenza della posizione contributiva non procede ad alcuna attribuzione del C.A..

## Nuove regole nelle compensazioni in F24 e la decontribuzione dei premi di produttività

**I**l D.L. 50/2017, meglio noto come "Manovrina", ha previsto la possibilità di decontribuire una parte delle somme erogate a titolo di produttività, oggetto di detassazione, in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Il decreto, anche se immediatamente esecutivo, necessita, per la sua versione definitiva, della conversione in legge, che deve avvenire entro 60 giorni dal 24 aprile 2017, giorno della sua pubblicazione in G.U.. Nell'ambito del nuovo D.L. 50/2017, sono state previste novità sui temi del visto di conformità, da apporre alle dichiarazioni (Iva, Unico, sostituti d'imposta), e delle compensazioni di importi a credito nel modello F24.

### La decontribuzione in caso coinvolgimento paritetico dei lavoratori

La novella normativa, sostituendo integralmente l'articolo 1, comma 189, L. 208/2015, che prevedeva l'innalzamento a 4.000 euro delle somme oggetto di detassazione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, introduce, alle condizioni già previste per la fruizione del beneficio fiscale, la riduzione del 20% dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro su un massimo imponibile di 800 euro e una decontribuzione totale a favore del lavoratore. Al fine dell'ottenimento del beneficio di cui trattasi è sempre necessario stipulare, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze aziendali (Rsa o Rsu) un contratto collettivo aziendale o territoriale che preveda premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione misurabili e verificabili e siano coinvolti pariteticamente i lavoratori. A tale collaborazione, ad esempio, si perviene, secondo quanto già previsto dall'articolo 4, D.I. 25 marzo 2016, attraverso un piano che stabilisca la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operino i lavoratori e siano finalizzati al miglioramento delle aree produttive.

L'esigenza sottesa è quindi quella di promuovere forme di collaborazione e partecipazione dei prestatori di lavoro che determinino un incremento della competitività dei sistemi produttivi. In pratica, come già ricordato dalla circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/E/2016, al fine di beneficiare della nuova previsione, è necessario "che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro". Sia il D.I. sia la circolare sopra richiamata menzionano schemi organizzativi nel flusso di lavoro mirati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, escludendo al contempo che tale obiettivo possa essere condotto unicamente in gruppi di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Per espressa previsione normativa la decontribuzione così disciplinata opererà solo su premi e somme erogate in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017; per quelli sottoscritti antecedentemente continueranno ad operare le disposizioni vigenti prima di tale data.

È utile ricordare che è sempre necessario procedere al deposito del contratto collettivo, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni contenute nel decreto citato, con modalità esclusivamente telematiche ed entro i 30 giorni successivi alla sua sottoscrizione, presso le sedi dell'Ispettorato del lavoro competenti per territorio.

Il vantaggio della nuova decontribuzione consiste nella riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota Ivs (indennità, vecchiaia, superstiti) a carico del datore di lavoro e nel completo esonero dai contributi da parte del lavoratore. Tale agevolazione è applicabile su massimo 800 euro annui concessi ai lavoratori sotto forma di premi di risultato erogati in esecuzione dell'atto negoziale.

In attesa della prassi dedicata da parte dell'Inps, specie in riferimento all'iter procedurale, si evidenzia come, per i premi oggetto del beneficio contributivo dei lavoratori coinvolti pariteticamente, "è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici", con conseguente riduzione dell'accantonamento contributivo ai fini pensionistici ad essi riferiti.

## Compensazioni e visto di conformità

In precedenza il visto di conformità, apponibile solo da professionisti abilitati e dagli organi societari di controllo contabile, era richiesto ove da una dichiarazione emergesse un importo a credito superiore a 15.000 euro. Con la nuova regola, posta ai fini del contrasto alle compensazioni irregolari, tale adempimento burocratico viene richiesto qualora il credito emergente risulti superiore a 5.000 euro. Tale disposizione amplia quindi la platea dei soggetti esposti a tale onere, a fronte del quale occorre porre molta attenzione. In caso di mancanza del suddetto visto, infatti, l'Amministrazione finanziaria potrà recuperare il credito compensato e applicare le relative sanzioni.

Fino alla data di entrata in vigore della nuova normativa (24 aprile 2017), gli operatori potevano compensare nel modello F24 i propri crediti, emergenti dalle varie dichiarazioni, utilizzando per l'invio telematico i vari canali: quello privato denominato home banking; quello offerto dall'Amministrazione finanziaria, ovvero Entratel o Fiscoline. Solo a fronte di un credito superiore a 5.000 euro, da intendere quale importo totale emerso in dichiarazione, si era obbligati all'uso dei soli canali telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate.

Con la nuova normativa, dunque a partire dagli invii effettuati dal 24 aprile 2017, questi ultimi canali diventano obbligatori in tutti i casi in cui, nel modello F24, sia effettuata una compensazione, a prescindere dal valore del credito compensato e dal fatto che la delega abbia o meno un saldo positivo o pari a zero.

È stato chiarito, seppure finora in via informale, che la compensazione del c.d. "bonus 80 euro" non rientra tra le casistiche che sottostanno a detta regola. Non vi rientrano, ugualmente, gli importi a credito derivanti dall'assistenza fiscale prestata dal sostituto d'imposta, ai lavoratori, a seguito della ricezione del modello 730/4, purché essi vadano a compensare altri valori di ritenute. Al contrario, ove la compensazione riguardi altri valori a debito, sarà necessario l'invio tramite Entratel-Fisconline.

Si richiama quindi l'attenzione degli operatori, affinché provvedano ad attivare una propria utenza presso i servizi telematici dell'Agenzia delle entrate o, in alternativa, contattino lo Studio al fine di far inviare dallo stesso le citate deleghe di pagamento.

## Novità in tema di compilazione della domanda di CISOA

**C**on la circolare n. 77/2017, l'Inps fornisce alcuni importanti chiarimenti relativamente alla disciplina normativa in tema di cassa integrazione salariale per gli operai dell'agricoltura. La riforma delineata dal D.Lgs. 148/2015, riguardante gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ha inciso in modo molto limitato sull'ambito in oggetto.

### Introduzione

La preesistente normativa riguardante le integrazioni salariali del settore agricolo è stata infatti fatta salva dall'articolo 18 del suddetto decreto per quanto compatibile con lo stesso. Le uniche sostanziali variazioni sono:

- l'estensione di tale istituto anche agli apprendisti del settore;
- l'abrogazione dell'articolo 14, L. 223/1991, riguardante il limite massimo (c.d. massimali) degli importi di integrazione salariale, che però, in virtù dell'articolo 18, comma 2, D.Lgs. 148/2015, continua a non applicarsi ai trattamenti concessi per intemperie stagionali.

L'Istituto ricorda come destinatari delle integrazioni salariali agricole siano i lavoratori agricoli (operai, impiegati, quadri e apprendisti) dipendenti da aziende agricole con contratto di lavoro a tempo indeterminato che svolgono annualmente presso la stessa azienda oltre 180 giornate di effettivo lavoro. Fra i lavoratori dipendenti sono compresi i soci delle cooperative di lavoro che prestano attività retribuita per conto delle cooperative stesse. Rientrano altresì tra i beneficiari anche i dipendenti dei coltivatori diretti, sebbene questi ultimi non siano soggetti al versamento del contributo ordinario per tale prestazione.

Con riferimento alle istanze di Cisoa con periodo richiesto decorrente dal 1° aprile 2017 il datore di lavoro dovrà obbligatoriamente indicare nell'apposito campo, per ogni beneficiario, l'ultimo mese antecedente la sospensione nel quale i lavoratori interessati sono stati retribuiti.

In caso di accoglimento - totale o parziale - dell'istanza, l'Inps provvederà a inviare, tramite Pec, il provvedimento alla ditta.

Occorre sottolineare come la mancata indicazione nel flusso DMAG del numero di autorizzazione da parte dell'azienda precluderà alla stessa la possibilità della determinazione dell'importo dell'anticipazione delle integrazioni salariali in fase di tariffazione.

### I nuovi campi del flusso DMAG

L'Inps illustra i nuovi campi del flusso DMAG che consentiranno ai datori di lavoro agricoli, a decorrere dalla denuncia di manodopera occupata di competenza del II trimestre 2017, di compensare sulla contribuzione dovuta gli importi anticipati, per conto dell'Istituto, a titolo di Cisoa agli operai con contratto a tempo indeterminato a seguito dell'autorizzazione della Commissione provinciale. Pertanto, a decorrere dalle denunce DMAG di competenza di cui sopra, nel caso di indicazione di TR (tipo retribuzione) = "C" sarà richiesta la valorizzazione dei nuovi campi relativi ai seguenti elementi:

- "RG- retribuzione media giornaliera corrisposta nel mese precedente (vedi allegato n.1) a quello in cui si è verificata la sospensione dell'attività lavorativa";
- "Numero di protocollo della domanda CISOA presentata";
- "Numero di autorizzazione CISOA";
- "Numero giornate lavorate mese precedente";
- *flag* per una delle due opzioni "Lavoratore retribuito in misura fissa mensile" e "Lavoratore retribuito in misura giornaliera".

Tali elementi vanno ad aggiungersi agli elementi già presenti e a quelli da ultimo introdotti con circolare n. 174/2016, tra cui, in particolare, il "Numero Giornate Evento", la "Retribuzione teorica giornaliera", la "Retribuzione persa" e il "periodo dal/al", elementi obbligatori in presenza di eventi che danno luogo ad accredito di contribuzione figurativa.

Il datore di lavoro, nella denuncia DMAG OTI (ElementoTipoManodopera Codice 2) Principale, di Variazione o Sostitutiva (ElementoTipoDichiarazione P/V/S) di competenza dell'evento per il quale è stata autorizzata l'integrazione salariale Cisoa, dovrà, avvalorando il campo TR (tipo retribuzione) con la lettera "C", indicare i seguenti elementi:

- numero di protocollo della domanda Cisoa presentata;
- numero di autorizzazione Cisoa;
- retribuzione teorica giornaliera;
- retribuzione persa giornaliera;
- retribuzione media giornaliera mese precedente (RG);
- numero di giornate lavorate mese precedente;
- numero giornate evento;
- periodo dal \_\_\_\_ (data compatibile con il mese);
- periodo al \_\_\_\_ (data compatibile con il mese);
- *flag* per una delle due opzioni "Lavoratore retribuito in misura fissa mensile" e "Lavoratore retribuito in giornate".

I suddetti elementi, che dovranno essere tutti obbligatoriamente valorizzati, in fase di trasmissione della denuncia saranno sottoposti a un controllo automatizzato di compatibilità e congruità con i dati presenti negli archivi dell'Istituto.

Si porta in evidenza che il nuovo programma di controllo del DMAG, con richiesta di conguaglio Cisoa, provvederà a verificare:

- l'esistenza dell'autorizzazione indicata nella denuncia concessa all'azienda che ha inviato il flusso DMAG;
- l'esistenza del protocollo e del corretto abbinamento dello stesso con l'autorizzazione;
- la coerenza dei periodi richiesti con quanto autorizzato;
- la coerenza dei beneficiari indicati nel DMAG con quelli indicati nella domanda;
- la capienza delle giornate richieste rispetto a quanto autorizzato;
- il limite dei 90 giorni per ciascun beneficiario;
- la congruenza della retribuzione giornaliera (RG) indicata ai fini del calcolo della prestazione.

Dell'eventuale esito negativo dei suddetti controlli sarà data immediata comunicazione con dettagliata indicazione dell'errore rilevato. In caso di esito positivo sarà fornito - in corrispondenza del Tipo Retribuzione "C" - il valore dell'importo da compensare, a titolo di anticipazione prestazione Cisoa, sulla contribuzione dovuta, diversamente dalle precedenti dichiarazioni.

## **Istruttoria e concessione CIGO**

A oltre un anno dall'entrata in vigore dei nuovi criteri di concessione delle integrazioni salariali ordinarie, l'Inps, con messaggio n. 1856 del 3 maggio 2017, interviene per introdurre, anche su sollecitazione del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, che aveva evidenziato alcuni profili di criticità, alcune necessarie semplificazioni.

Come è noto, a seguito della soppressione (dal 1° gennaio 2016) delle locali commissioni provinciali e con la definizione delle fattispecie che integrano la causali di Cigo, si sono poste le basi per la definizione di criteri valutativi conformi alla legge e uniformi sul territorio nazionale, che garantiscano un procedimento celere e standardizzato. Viste tali premesse e riscontrate alcune criticità l'Inps fornisce i seguenti chiarimenti.

## **Carenza di elementi di valutazione**

In tutte le ipotesi in cui si ritenga di dover rigettare la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinaria per carenza di elementi valutativi, la sede competente dovrà

chiedere all'azienda di fornire, entro 15 giorni, ogni elemento necessario al completamento dell'istruttoria sanando così eventuali carenze documentali. Si sottolinea come la relazione tecnica dettagliata, vero "cuore" dell'istanza per la concessione della cassa integrazione, essendo formulata con le regole dell'autocertificazione, con diretta responsabilità del sottoscrittore in caso di dichiarazioni false o mendaci, di per sé dovrebbe consentire all'istituto l'effettuazione della necessaria istruttoria.

## **Avvenuta ripresa dell'attività lavorativa**

Posto che l'istruttoria della richiesta di Cigo da parte della sede competente deve essere improntata alla massima celerità, è però possibile che nel periodo intercorrente tra la presentazione della domanda di Cigo e l'adozione del provvedimento decisivo l'azienda abbia ripreso la normale attività lavorativa, gli uffici devono ritenere oggettivamente provato il requisito della transitorietà. Si ricorda, altresì, che non rilevano le circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo per il quale è stata chiesta l'integrazione salariale e che hanno impedito la continuazione dell'attività dell'impresa.

## **Mancanza di lavoro o di commesse**

Gli indici di probabilità della ripresa possono consistere anche nell'esame della complessiva situazione aziendale e del contesto produttivo in cui l'impresa opera che debbono essere descritte nella relazione tecnica dettagliata.

## **Eventi meteo**

Per prima cosa si porta a conoscenza che è fatto divieto alle sedi Inps competenti di richiedere alle imprese, per quanto riguarda le istanze Cigo determinate da "eventi meteo", i bollettini meteo.

Ciò in quanto è onere dell'azienda solo l'autocertificazione nella relazione tecnica l'avversità atmosferica in relazione alla quale è inoltrata l'istanza di concessione. Viene altresì ribadito che la descrizione delle lavorazioni, in atto nell'unità produttiva, nonché le conseguenze sulle stesse degli eventi meteo devono essere dettagliatamente espone nella relazione tecnica dettagliata.

Un ulteriore chiarimento viene fornito in caso di temperature pari o al di sotto dello zero, le quali sono di per sé idonee a giustificare una contrazione dell'orario di lavoro in relazione al tipo di attività svolta. In tali situazioni occorrerà darne conto nella relazione tecnica dettagliata, che quindi dovrà specificare anche, se ritenuto necessario, il luogo (all'aperto o meno) dello svolgimento delle attività e il materiale utilizzato.

## Rinnovi contrattuali maggio 2017

### L'accordo di rinnovo per l'igiene ambientale

---

Con il Verbale di intesa siglato in data 19 maggio 2017 da Assoambiente - Settore rifiuti urbani FISE e FP-CGIL; FIT-CISL; UIL-Trasporti e FIADEL sono stati modificati importanti istituti contrattuali, come il Contratto di lavoro a tempo parziale, contratto di lavoro a tempo determinato, il Telelavoro, il Contratto di somministrazione di lavoro, il contratto di apprendistato professionalizzante e il mutamento di mansioni, con decorrenza dalla data di sottoscrizione. Di seguito si riportano i passaggi più significativi in materia di contratto part time e a tempo determinato.

#### **Contratto di lavoro a tempo parziale**

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.

All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, con eccezione del caso in cui il lavoratore abbia in corso altri rapporti di lavoro la cui misura sia superiore al predetto 50%.

La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in tre ore.

Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al comma 3 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità elastica di cui ai successivi commi 8 e seguenti.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere pattuite per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche e seguenti è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore "pro-capite" pari al 50% della prestazione già concordata. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, assistito, salvo rinuncia, da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato secondo quanto indicato dal lavoratore stesso.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni lavorativi.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi dei commi 8 e seguenti, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

Ai sensi della normativa vigente, con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale concordato individualmente, è facoltà dell'azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

# Contrattazione collettiva

- esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 180 giorni calendariali consecutivi.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata. Le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore "pro-capite" pari al 40% della prestazione già concordata.

Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro nonché fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.

Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore "pro-capite" di cui al comma 19, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 15%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

Le prestazioni di lavoro supplementare nonché quelle straordinarie dei lavoratori a tempo parziale con contratto a termine non possono eccedere i limiti massimi rispettivamente previsti, direttamente rapportati al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.

Fatto salvo quanto previsto al comma 31 del presente articolo, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, risultante da atto scritto, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

A decorrere dalla data del passaggio da tempo parziale a tempo pieno, i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono computati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa.

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere prioritariamente in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'unità produttiva non può eccedere mediamente nell'anno:

- a) il 20% nelle unità produttive fino a 500 dipendenti;
- b) il 13% nelle unità produttive con oltre 500 dipendenti, con un minimo di 90 dipendenti.

Ai fini di cui al comma precedente e delle diverse disposizioni di legge, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

## **Contratto di lavoro a tempo determinato**

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

# Contrattazione collettiva

- a) ferie;
- b) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori commesse e/o diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
- c) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- d) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- e) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- f) interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
- g) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
- h) punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili, e anche indotte dall'attività di altri settori, che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;
- i) esigenze cicliche anche contrattualmente previste e lavori stagionali;
- j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendariali consecutivi;
- k) sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti dell'autorità giudiziaria restrittivi della libertà personale;
- l) sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni;
- m) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
  - 1. infermità per malattia o infortunio non sul lavoro;
  - 2. infortunio sul lavoro;
  - 3. aspettativa legale e contrattuale, anche per motivi sindacali;
  - 4. astensione obbligatoria o facoltativa per maternità;
  - 5. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari;
- n) sostituzione, anticipata fino a tre mesi, sia nei casi di assenze dal lavoro programmate sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- o) necessità di personale determinate da calamità o da situazioni di emergenza ambientale.

Possono essere assunti con contratto a termine:

- a) nelle imprese fino a trenta dipendenti: fino ad un massimo di cinque lavoratori;
- b) nelle imprese che occupano da trentuno a sessanta dipendenti: fino ad un massimo di otto lavoratori;
- c) nelle imprese che occupano da sessantuno a cento dipendenti: fino ad un massimo di undici lavoratori;
- d) nelle imprese che occupano oltre cento dipendenti: fino ad un massimo del 10% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 e, comunque, con un minimo di undici lavoratori.

Ai fini delle delimitazioni di organico di cui sopra, i lavoratori a tempo parziale sono considerati in proporzione al loro orario di lavoro individuale.

La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo indeterminato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero entro venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, o comunque senza soluzione di continuità, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Ai sensi dell'art. 21, 2° comma, del D.Lgs. n. 81/2015, le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 17 del presente articolo o nell'ambito di un

# Contrattazione collettiva

processo organizzativo determinato da: fase di avvio di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente; nonché in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi aziendali stipulati dalle parti titolari della contrattazione di 2° livello.

Non trovano applicazione per i contratti di lavoro a tempo determinato limiti dei 36 mesi e stop and go in caso di servizi di spazzamento, raccolta, trasporto, smaltimento e trattamento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi in relazione a esigenze cicliche, anche contrattualmente previste, nonché a maggiori flussi stagionali nelle località di interesse turistico o climatico ovvero in relazione a tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa unità produttiva, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato pieno o parziale effettuate dal datore di lavoro nella stessa unità produttiva entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle stagionali ha diritto di precedenza, sempreché abbia superato il periodo di prova, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro rispettivamente entro sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data.

Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione. Quanto previsto ai commi precedenti non si applica ai lavoratori ai quali siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

## Principali scadenze del mese di luglio

---

### Mercoledì 5 luglio

#### **Chimici – Distinta contributi previdenza complementare**

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

### Venerdì 7 luglio

#### **Invio telematico del Mod. 730 da parte dei sostituti d'imposta, dei professionisti abilitati e dei CAF**

Trasmissione telematica dei dati delle dichiarazioni elaborate e dei prospetti di liquidazione

### Lunedì 10 luglio

#### **Fondi dirigenti del commercio – Versamento**

Versamento dei contributi trimestrali ai fondi M. Besusso, A. Pastore (Previr) e M. Negri a favore dei dirigenti di aziende commerciali relativi al 2° trimestre dell'anno in corso.

#### **Contributi Inps – Datori di lavoro domestico**

Versamento all'Inps dei contributi previdenziali per i collaboratori domestici relativi al 2° trimestre dell'anno in corso.

### Domenica 16 luglio

#### **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 luglio**

### **Fonchim – Contributi previdenza complementare**

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

### **Previdai – Versamento**

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

### **Previndapi – Versamento**

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

## **Lunedì 24 luglio**

**730 pre compilato presentato direttamente all'Agenzia delle Entrate**

## **Martedì 25 luglio**

### **Contributi Enpaia – Versamento**

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

## **Lunedì 31 luglio**

### **UniEmens – Invio telematico**

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

### **Datori di lavoro – Contributi Inps su ferie maturate e non godute**

Con le retribuzioni relative a luglio, con scadenza del relativo versamento contributivo il 20 agosto, i datori di lavoro dovranno procedere ad assoggettare a contribuzione gli importi relativi alle ferie non godute dai lavoratori e maturate nell'anno 2016, salvo che il contratto collettivo non preveda una diversa scadenza rispetto a quella indicata dall'art.10, D.Lgs. n.66/03.

### **Datori di lavoro - Conguaglio 730**

A partire dalle retribuzioni di competenza del mese di luglio, i datori di lavoro devono effettuare le operazioni di conguaglio delle imposte, a credito o a debito, risultanti dai modelli 730/3 o 730/4 redditi 2016.

### **Modello 770/2016 Semplificato e Ordinario - Invio telematico**

# LYNFA Studio<sup>®</sup>

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.