



TeamSystem Labour review

| n. 237

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

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

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

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

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

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

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

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

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

www.teamssystem.com

 **TeamSystem®**

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

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

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Le istruzioni Inail per il lavoro agile	10
Conciliazione vita-lavoro: le istruzioni Inps	14
Schede operative	
Comunicazione all’Inail dell’infortunio di un giorno	19
Riduzione contributiva per i contratti di solidarietà	21
Novità sul reato di omesso versamento ritenute previdenziali	23
Novità nel settore agricolo	24
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali ottobre 2017	26
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di dicembre	27

Rapporto di lavoro

Appalto gratuito: la Fondazione studi evidenzia dove il Consiglio di Stato sbaglia

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con approfondimento del 23 ottobre 2017, si sofferma sulle contraddizioni della sentenza del Consiglio di Stato n. 4614/2017, che ha ritenuto legittima la prestazione gratuita di attività lavorativa da parte di un professionista, sulla considerazione che l'onerosità, obbligatoriamente prevista dal Codice dei contratti pubblici, *"può assumere per il contratto pubblico un significato attenuato o in parte diverso rispetto all'accezione tradizionale e propria del mondo interprivato"*. Secondo i consulenti la possibilità per un professionista di offrire gratuitamente la propria attività lavorativa è di per sé ammessa dal nostro ordinamento, ma solo quale eccezione esplicita e solo se frutto della libera determinazione del prestatore d'opera, senza possibilità di imposizioni.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, approfondimento, 23/10/2017

Vigilanza straordinaria nel settore della logistica

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con lettera circolare 5 ottobre 2017, n. 8777, ha reso noto che dal 9 ottobre al 31 dicembre 2017 intende promuovere specifiche iniziative di vigilanza volte al contrasto delle irregolarità lavoristiche nel settore della logistica, con l'obiettivo principale di verificare la regolarità dei rapporti di lavoro del personale impiegato nell'attività di movimentazione e stoccaggio delle merci, con particolare attenzione al contrasto dell'indebito utilizzo dell'istituto cooperativistico.

INL, lettera circolare, 5/10/2017, n. 8777

Conciliazione vita-lavoro: al via il deposito telematico dei contratti

È stato registrato alla Corte dei Conti e pubblicato nella sezione Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro il D.I. 12 settembre 2017, che definisce i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie per la conciliazione tra vita professionale e vita privata tramite la stipula di contratti collettivi aziendali. Il beneficio, previsto per i datori di lavoro privati che abbiano sottoscritto e depositato nei termini i suddetti contratti, è riconosciuto sotto forma di sgravio contributivo.

Con notizia sul proprio sito il Ministero del lavoro informa che dal 18 ottobre è possibile depositare telematicamente i contratti aziendali sottoscritti dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018 che promuovono misure di conciliazione per i dipendenti, migliorative rispetto alle previsioni di legge o del Ccnl di riferimento: tale adempimento è necessario per poter accedere all'agevolazione contributiva prevista in via sperimentale per il biennio 2017-2018.

Il Ministero ricorda che la prima scadenza per il deposito telematico è fissata al 31 ottobre 2017 e informa che a breve sarà disponibile sul portale Inps l'applicativo per l'invio dell'istanza telematica.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, decreto, 12/9/2017

Sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori

L'INL, con lettera circolare n. 3 del 12 ottobre 2017, ha fornito indicazioni univoche al fine di assicurare l'uniformità di comportamento da parte di tutto il personale ispettivo nell'adozione dei provvedimenti sanzionatori da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

La sanzione da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria è riconducibile alla violazione dell'obbligo sancito dai seguenti articoli del D.Lgs. 81/2008:

- articolo 18, comma 1, lettera c): nei casi in cui si debba valutare lo stato di salute del lavoratore, al fine dell'affidamento dei compiti specifici, che non dipendono dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma dalla capacità del lavoratore stesso di svolgerli (ad esempio lavori in quota, lavori in sotterraneo o in ambienti chiusi in genere, lavori subacquei, etc.);

- articolo 18, comma 1, lettera g): in tutti i casi in cui la normativa vigente preveda l'obbligo della sorveglianza sanitaria;
- articolo 18, comma 1, lettera bb): nei casi in cui nei confronti del lavoratore soggetto a sorveglianza sanitaria (pur essendo stato sottoposto a visita, esami clinici e biologici e indagini diagnostiche) non sia stato ancora espresso il giudizio di idoneità e in sede ispettiva si riscontri che lo stesso sia adibito a quella specifica mansione; in questo caso risulta evidente il difetto di vigilanza del datore di lavoro o del dirigente.

L'Ispettorato ricorda infine che, qualora l'omessa sorveglianza sanitaria sia riscontrata in settori diversi dall'edilizia, gli ispettori del lavoro devono comunicare la notizia di reato all'autorità giudiziaria, ai sensi dell'articolo 347 c.p.p..

INL, lettera circolare, 12/10/2017, n. 3

Legge di contrasto al caporalato in agricoltura: riallineamento retributivo nel settore agricolo

L'Inps, con circolare n. 138 del 12 ottobre 2017, ha ricordato che la L. 199/2016 (G.U. n. 257/2016), di contrasto al caporalato in agricoltura, all'articolo 10, ha previsto che gli accordi provinciali di riallineamento retributivo del settore agricolo possano demandare la definizione di tutto o parte del programma di graduale riallineamento dei trattamenti economici dei lavoratori agli accordi aziendali di recepimento, purché sottoscritti con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale. L'Istituto ha quindi riepilogato le procedure di riallineamento contributivo e stabilito così i termini di interazione tra gli accordi provinciali e quelli aziendali.

L'articolo citato prevede, inoltre, che non si dia luogo alla ripetizione di eventuali versamenti contributivi effettuati antecedentemente alla data di entrata in vigore della legge.

Inps, circolare, 12/10/2017, n. 138

Contributi e fisco

Cariche elettive o sindacali: istanze telematiche accredito contribuzione figurativa

L'Inps, con circolare n. 153 del 24 ottobre 2017, ha reso noto che è disponibile, sul sito dell'Istituto, la nuova applicazione che consente l'invio telematico della domanda di accredito della contribuzione figurativa per i periodi di aspettativa non retribuita concessa per cariche elettive o sindacali nelle gestioni dei dipendenti privati, inclusi il Fondo pensioni sportivi professionisti (Fpsp) e il Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (Fpls). Il servizio di presentazione delle domande è disponibile sul sito www.inps.it, sezione "Tutti i servizi" > Accredito figurativo per aspettativa per cariche sindacali e elettorali (Cittadino). La domanda dovrà essere presentata esclusivamente in via telematica dal 1° gennaio 2018. Fino a tale data, le domande potranno essere presentate sia attraverso il canale telematico sia tramite Pec, raccomandata A/R o consegna diretta agli sportelli Inps, utilizzando i moduli AP121, AP122, AP123 e AP124 reperibili sul sito www.inps.it, seguendo il percorso: Prestazioni e servizi > Tutti i moduli > Assicurato/Pensionato.

Inps, circolare, 24/10/2017, n. 153

Decreto conciliazione vita-lavoro: comunicato in Gazzetta Ufficiale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 248 del 23 ottobre 2017 il comunicato relativo all'adozione e alla pubblicazione nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro del D.I. 12 settembre 2017, concernente i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie, a valere sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, destinate ai datori di lavoro del settore privato per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, comunicato, G.U. 23/10/2017, n. 248

Sanzione ridotta per dichiarazione infedele reiterata già accertata

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 131/E del 23 ottobre 2017, ha offerto chiarimenti in tema di infedele dichiarazione e sanzioni per errori sull'imputazione temporale di elementi positivi o negativi di reddito. Il documento di prassi spiega che il presupposto per la piena operatività della riduzione sanzionatoria è la presenza di un'attività di controllo da parte degli organi accertatori, volta a verificare che l'infedeltà commessa dal contribuente sia caratterizzata dall'elemento soggettivo della colpevolezza, dall'assenza di frode e costruita attraverso una condotta non insidiosa per l'Amministrazione finanziaria. La medesima cautela, tuttavia, non sussiste quando l'errore, già rilevato in un'annualità dall'Ufficio, è stato reiterato anche nei periodi d'imposta successivi. In tal caso, il contribuente non sarebbe neppure chiamato a inquadrare la violazione commessa nella tipologia "errata imputazione temporale", poiché la stessa è già stata in tal senso qualificata dall'organo accertatore.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 23/10/2017, n. 131/E

Sisma centro Italia: proroga versamento contributi sospesi

L'Inps, con messaggio n. 4080 del 19 ottobre 2017, ha reso noto che l'articolo 2, comma 7, D.L. 148/2017 (G.U. n. 242/2017), ha prorogato la data per la ripresa degli adempimenti e dei versamenti sospesi nelle aree del centro Italia colpite dal sisma, precedentemente fissata al 30 ottobre 2017, al 31 maggio 2018, senza applicazione di sanzioni e interessi, anche mediante rateizzazione fino a un massimo di 24 rate mensili, di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2018.

L'Istituto ricorda che i contributi previdenziali e assistenziali, oggetto della sospensione ex articolo 48, comma 13, D.L. 189/2016, sono quelli con scadenza legale di adempimento e di versamento nell'arco temporale decorrente dalla data dell'evento sismico al 30 settembre 2017, vale a dire, per le aziende DM, sino al periodo di paga di agosto 2017.

Infine l'Inps precisa che per effetto della riattivazione dei piani di ammortamento, i soggetti contribuenti interessati saranno tenuti a versare in unica soluzione, entro il 31 maggio 2018, l'importo delle rate relative a debiti contributivi in fase amministrativa sospese nel periodo compreso tra la data dell'evento sismico e il 30 settembre 2017. Viceversa, il versamento delle rate in scadenza dal 1° ottobre 2017 riprenderà secondo le scadenze previste con il piano di ammortamento originariamente comunicato.

Inps, messaggio, 19/10/2017, n. 4080

Vittime del terrorismo: rivalutazione automatica trattamenti pensionistici

L'Inps, con circolare n. 155 del 25 ottobre 2017, ha fornito chiarimenti in materia di adeguamento dei trattamenti pensionistici in favore delle vittime del terrorismo, in particolare per quanto riguarda il nuovo criterio di perequazione automatica e l'ulteriore clausola di "salvaguardia".

Inps, circolare, 25/10/2017, n. 155

APE sociale e beneficio lavoratori c.d. precoci

L'Inps, con messaggio n. 4195 del 25 ottobre 2017, ha illustrato i nuovi criteri per la verifica dello stato di disoccupazione per i soggetti che hanno presentato domanda ai sensi dell'articolo 1, commi 179 e 199, lettera a), L. 232/2016.

Alla luce del nuovo indirizzo interpretativo fornito dal Ministero, le domande di certificazione che vengono presentate dai soggetti in ragione dello "stato di disoccupazione", in presenza di tutti gli altri requisiti di legge, dovranno essere accolte anche se nel periodo successivo alla conclusione della prestazione di disoccupazione siano riscontrate prestazioni di lavoro occasionali (voucher) o periodi di contribuzione correlati a rapporti di lavoro subordinato che singolarmente considerati non superino i 6 mesi. Le Sedi dell'Istituto attueranno il nuovo indirizzo procedendo al riesame d'ufficio delle domande di certificazione presentate dai soggetti in stato di disoccupazione ai sensi

della citata lettera a), con particolare riferimento a quelle domande che sono state rigettate per rioccupazioni di durata inferiore ai 6 mesi nel periodo successivo alla fruizione completa della prestazione di disoccupazione. Il nuovo esito sarà comunicato ai soggetti interessati secondo le consuete modalità.

Inps, messaggio, 25/10/2017, n. 4195

Cumulo della pensione con i redditi da lavoro autonomo: dichiarazione reddituale

L'Inps, con messaggio n. 4189 del 25 ottobre 2017, ha ricordato che i titolari di pensione con decorrenza compresa entro l'anno 2016, soggetti al divieto di cumulo parziale della pensione con i redditi da lavoro autonomo, per detto anno sono tenuti a dichiarare entro il 31 ottobre 2017, data di scadenza della dichiarazione dei redditi dell'anno 2016, i redditi da lavoro autonomo conseguiti nell'anno 2016.

Con riferimento a tale disciplina, l'Istituto ha fornito chiarimenti in ordine all'individuazione dei pensionati tenuti alla comunicazione dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nell'anno 2016.

Inps, messaggio, 25/10/2017, n. 4189

APE sociale: apertura alla valutazione della contribuzione estera

L'Inps, con messaggio n. 4170 del 24 ottobre 2017, ha illustrato il nuovo indirizzo interpretativo del Ministero del lavoro, comunicando che, ai fini della valutazione del requisito contributivo minimo per l'accesso all'APE sociale, per le domande presentate dal 16 luglio 2017 al 30 novembre 2017, l'Istituto terrà conto anche della contribuzione maturata in Paesi UE, Svizzera, See o Paesi extra-comunitari convenzionati con l'Italia. Poiché all'esito della prima fase di applicazione dell'articolo 1, commi 179-186, L. 232/2016, correlata all'invio delle domande di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio entro il 15 luglio scorso, è emerso che la platea dei destinatari sarà presumibilmente inferiore rispetto a quella prevista e, conseguentemente, ai fondi stanziati, l'articolo 4, comma 3, D.P.C.M. 88/2017, ha previsto che: *"Le domande per il riconoscimento delle condizioni per l'accesso all'ape sociale presentate oltre il 15 luglio 2017 ed il 31 marzo 2018 e, comunque, non oltre il 30 novembre di ciascun anno, sono prese in considerazione esclusivamente se, all'esito del monitoraggio di cui all'art. 11 residueranno le necessarie risorse finanziarie"*.

Pertanto le domande di certificazione delle condizioni di accesso al beneficio dell'APE sociale presentate in data successiva al 15 luglio 2017 dovranno essere istruite, o riesaminate, alla luce del suddetto criterio.

Inps, messaggio, 24/10/2017, n. 4170

Recupero dei benefici normativi e contributivi: ulteriori indicazioni dall'INL

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con la nota n. 255/2017/RIS del 17 ottobre 2017, ha offerto ulteriori indicazioni operative, condivise con Inps e Inail, in risposta a specifiche richieste pervenute in merito al recupero dei benefici normativi e contributivi indebitamente incamerati.

La circolare n. 3 del luglio 2017, intervenendo sulla portata applicativa dell'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, ha chiarito che i benefici normativi e contributivi sono subordinati al possesso del Durc, la cui assenza, all'esito dell'invito a regolarizzare emesso dagli Istituti ai sensi dell'articolo 4, D.M. 30 gennaio 2015, determina la perdita definitiva dei benefici normativi e contributivi goduti e oggetto di verifica. Il permanere della situazione di irregolarità impedisce quindi la fruizione dei medesimi benefici per l'intera compagine aziendale fino all'intervenuta attestazione di regolarità con il Durc on line.

Il meccanismo dell'invito a regolarizzare opera anche nell'ipotesi in cui le stesse omissioni siano accertate in sede ispettiva in relazione a uno o più lavoratori: pertanto, una volta accertata in sede ispettiva un'omissione contributiva, la stessa impedisce il rilascio del Durc on line ove non risulti intervenuto, prima della definizione dell'esito della verifica di regolarità, il pagamento delle somme

richieste ovvero la sistemazione delle omissioni contestate.

A tal fine, quindi, il personale ispettivo provvederà a comunicare agli Istituti gli esiti degli accertamenti effettuati, dando atto nel verbale degli effetti sopra descritti. In ogni caso, le violazioni rilevate in sede ispettiva rappresentano un mancato rispetto degli "altri obblighi di legge", pertanto comportano il recupero dei benefici fruiti limitatamente al lavoratore cui le stesse violazioni si riferiscono e per tutto il periodo in cui si siano protratte, pur a fronte di successive regolarizzazioni. Il versamento della contribuzione addebitata per il lavoratore a seguito dell'ispezione inciderà positivamente solo sul successivo rilascio del Durc.

Infine, l'Ispettorato ribadisce che il procedimento di regolarizzazione non può trovare applicazione nel caso di accertamento delle specifiche violazioni di cui all'allegato A, D.M. 30 gennaio 2015, che costituiscono cause ostative al rilascio del Durc per il periodo di tempo indicato nel medesimo allegato, laddove siano accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi. Al riguardo viene richiamata l'attenzione degli Ispettorati territoriali sulla necessità di comunicare agli Istituti l'adozione di ordinanze ingiunzione – evidentemente non impugnate – ovvero di sentenze definitive riferibili agli illeciti indicati nel citato allegato A, D.M. 30 gennaio 2015, affinché possano procedere alla sospensione del Durc per i periodi indicati.

INL, nota, 17/10/2017, n. 255/2017/RIS

Bonifica delle identità digitali Inail per l'accesso ai sistemi on line

L'Inail, con circolare n. 46 del 17 ottobre 2017, ha fornito le istruzioni per l'adeguamento delle identità digitali degli utenti che operano per delega o patrocinio di cittadini e aziende attraverso i servizi on line dell'Istituto. L'Inail sta infatti procedendo alla bonifica di tutte le categorie di utenti che operano a vario titolo con delega o patrocinio per conto di terzi (patronati, associazioni di categoria, Caf, etc.), le cui credenziali non soddisfano i livelli di sicurezza dell'identità digitale previsti dalla normativa: per informare i diversi utenti coinvolti dall'attività di bonifica è stato inserito, all'accesso ai servizi on line, un messaggio informativo che fornisce indicazioni sulle operazioni da effettuare e la data prevista per la dismissione delle attuali utenze.

I servizi di associazioni, i Caf imprese, i patronati e gli intermediari, pertanto, al fine di abilitare un nuovo soggetto al ruolo di delegato, non devono più assegnare direttamente le credenziali di accesso, ma limitarsi, tramite la funzionalità "Gestione utente", disponibile nell'elenco dei servizi on line, a ricercare il codice fiscale del soggetto tra quelli già registrati sui sistemi Inail con credenziali dispositive e ad attribuire il ruolo per il quale deve operare. Dalla data di pubblicazione della presente circolare, pertanto, anche i nuovi soggetti da abilitare come delegati devono preventivamente dotarsi di credenziali personali dispositive attraverso l'apposito servizio telematico o effettuando un accesso con credenziali Spid, Cns o Pin Inps, per consentire l'attribuzione della delega e l'abilitazione al ruolo.

Inail, circolare, 17/10/2017, n. 46

APE volontaria: decreto attuativo in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 243 del 17 ottobre 2017 il D.P.C.M. 4 settembre 2017, n. 150, che disciplina le modalità di accesso all'APE volontaria e i criteri, le condizioni e le modalità di funzionamento del Fondo di garanzia e della garanzia di ultima istanza dello Stato, di cui all'articolo 1, comma 173, L. 232/2016.

D.P.C.M. 4/9/2017, n. 150, G.U. 17/10/2017, n. 243

APE sociale: operazioni di verifica Inps

L'Inps, con comunicato stampa del 16 ottobre 2017, ha reso noto di aver completato entro la prevista data del 15 ottobre le operazioni di verifica delle domande di riconoscimento delle condizioni di accesso ai benefici per i richiedenti l'APE sociale o l'accesso alla pensione anticipata per i lavoratori precoci. L'Istituto ha provveduto all'invio agli interessati delle comunicazioni di avvenuta

certificazione del diritto alle prestazioni in parola, sulla base della maggiore prossimità al requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia.

Inoltre, alla luce dei nuovi indirizzi interpretativi offerti dal Ministero del lavoro in data 13 ottobre 2017, l'Istituto comunica che procederà al riesame delle istruttorie relative a lavoratori richiedenti in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione, e da parte dei lavoratori dipendenti addetti ai lavori particolarmente difficoltosi e rischiosi. In caso di eventuale esito positivo del riesame, sarà trasmesso d'ufficio agli interessati il provvedimento di certificazione del diritto al beneficio richiesto.

Inps, comunicato stampa, 16/10/2017

APE sociale e lavoratori precoci: i chiarimenti interpretativi del Ministero

Il Ministero del lavoro, con comunicato del 13 ottobre 2017, ha reso noto di aver risposto alla nota Inps del 9 ottobre 2017, con la quale l'Istituto aveva chiesto chiarimenti interpretativi delle norme in materia di accesso all'APE sociale e di riduzione del requisito contributivo per il pensionamento anticipato dei lavoratori precoci. Il Ministero ha fornito i chiarimenti richiesti, che permetteranno all'Istituto di applicare le due misure nella maniera più estesa e in sostanziale coerenza con le volontà espresse dal Parlamento.

Inoltre, il Ministero ha ricordato che l'Inps potrà applicare l'interpretazione suggerita anche al fine di rivedere in autotutela le decisioni eventualmente già assunte.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, comunicato, 13/10/2017

Prestazioni economiche unioni civili: la circolare Inail

L'Inail, con circolare n. 45 del 13 ottobre 2017, ha offerto indicazioni operative sull'applicazione della L. 76/2016 in tema di unioni civili, precisando che, essendo equiparati i diritti e gli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso a quelli tra coniugi (articolo 1, comma 20), a partire dall'entrata in vigore della L. 76/2016 si estendono all'unito civilmente i diritti alle prestazioni economiche erogate dall'Inail: rendita ai superstiti, quota integrativa alla rendita, prestazione aggiuntiva alla rendita per patologie asbesto-correlate per esposizione ad amianto, assegno continuativo mensile, assegno una tantum, prestazione del Fondo di sostegno ai familiari delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, prestazione una tantum prevista dalla Legge di Stabilità 2016. In assenza di un'espressa previsione normativa che equipari i conviventi di fatto ai coniugi, invece, il convivente non può essere ugualmente beneficiario di prestazioni economiche.

Inail, circolare, 13/10/2017, n. 45

Invariati i limiti di retribuzione per il calcolo dei premi assicurativi

L'Inail, con circolare n. 44 del 13 ottobre 2017, ha confermato i limiti di retribuzione imponibile ai fini del calcolo del premio assicurativo, in seguito alla conferma, da parte del decreto del Ministro del lavoro 19 luglio 2017, con decorrenza 1° luglio 2017, degli importi del minimale e del massimale di rendita vigenti già dal 1° luglio 2016, pari a 16.195,20 euro e a 30.076,80 euro.

Inail, circolare, 13/10/2017, n. 44

Istituito il reddito di inclusione dal 1° gennaio 2018

È stato pubblicato sulla G.U. n. 240 del 13 ottobre 2017 il D.Lgs. 15 settembre 2017, n. 147, che ha istituito, dal 1° gennaio 2018, il c.d. reddito di inclusione, quale misura unica a livello nazionale di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale.

Il ReI è una misura a carattere universale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa finalizzato all'affrancamento dalla condizione di povertà.

D.Lgs. 15/9/2017, n. 147; G.U., 13/10/2017, n. 240

Cumulo periodi assicurativi non coincidenti anche presso gli Enti di previdenza obbligatori

L'Inps, con circolare n. 140 del 12 ottobre 2017, acquisito il nulla osta del Ministero del lavoro, a scioglimento della riserva formulata nella circolare n. 60/2017, ha fornito istruzioni applicative relativamente al cumulo dei periodi assicurativi non coincidenti in presenza di periodi di contribuzione anche presso gli Enti di previdenza privati.

Con riferimento alla pensione di vecchiaia in cumulo, ai fini di garantire il principio di autonomia, anche regolamentare, riconosciuto agli Enti previdenziali privati, la circolare precisa che:

- nei casi in cui i regolamenti delle Casse private prevedano requisiti minimi per la pensione di vecchiaia in cumulo diversi e più elevati rispetto a quelli di cui all'articolo 24, commi 6 e 7, L. 214/2011, i periodi contributivi non coincidenti presso gli Enti di previdenza privati sono comunque validi ai fini della maturazione del diritto alla pensione;
- ciascun Ente procederà alla liquidazione della propria quota di pensione solo al momento dell'effettiva maturazione di tutti i requisiti previsti dal proprio ordinamento;
- sebbene l'erogazione della pensione, in virtù di requisiti di vecchiaia diversi, possa avvenire in diverse tranches, la pensione in regime di cumulo costituisce un'unica pensione e, pertanto, gli istituti giuridici connessi al trattamento pensionistico (quali la perequazione automatica, l'integrazione al trattamento minimo, la quattordicesima, la maggiorazione sociale) vengono liquidati con riferimento al trattamento unico complessivamente considerato.

L'Istituto precisa infine che il pagamento dei trattamenti pensionistici in regime di cumulo è effettuato dall'Inps, ma è subordinato alla stipula di un'apposita convenzione con gli Enti interessati: a tal fine è già stata avviata dall'Istituto in collaborazione con le Casse professionali.

Inps, circolare, 12/10/2017, n. 140

Obbligo denuncia infortunio di almeno un giorno: prime istruzioni Inail

L'Inail, con circolare n. 42 del 12 ottobre 2017, ha offerto le prime istruzioni operative relative al nuovo obbligo di comunicazione degli infortuni di almeno un giorno, in vigore dal 12 ottobre 2017, illustrando le modalità di trasmissione della comunicazione, le esclusioni, le sanzioni, il nuovo servizio on line, le istruzioni per la profilazione dei datori di lavoro e/o loro intermediari e le istruzioni per i lavoratori.

L'Inail ha reso disponibile ai datori di lavoro assicurati all'Istituto (tramite le credenziali già in loro possesso) e ai datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private (tramite il ruolo di "Utente con credenziali dispositive"), nonché ai loro intermediari, il nuovo servizio telematico "Comunicazione di infortunio", quale esclusivo strumento di invio, per fini statistici e informativi, della comunicazione di infortunio occorso ai propri dipendenti nonché ai soggetti a essi equiparati, secondo le istruzioni contenute nel manuale utente pubblicato nella sezione "Supporto - Guide e manuali operativi" del portale Inail.

Il servizio on line "Comunicazione di infortunio", disponibile sul portale Inail all'interno della macrosezione "Denuncia di infortunio e malattia professionale", è differenziato rispetto al settore di appartenenza del datore di lavoro anche in base alle modalità di gestione dell'assicurazione (Industria, artigianato, servizi e pubbliche amministrazioni titolari di Pat - Iaspa; Conto dello Stato; Navigazione marittima titolari di Pan; Agricoltura; Datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private).

La circolare precisa, inoltre, che i datori di lavoro con soggetti assicurati all'Inail (gestioni Iaspa, conto Stato, settore navigazione) o i loro intermediari, nel caso in cui la prognosi oggetto di "Comunicazione di infortunio" si prolunghi oltre i 3 giorni, hanno l'obbligo di inoltrare, ai fini assicurativi, la "Denuncia/comunicazione d'infortunio", ai sensi dell'articolo 53, D.P.R. 1124/1965.

Gli intermediari in possesso di delega conferita dal datore di lavoro, accedendo al servizio "Comunicazione di infortunio", hanno la possibilità di operare anche per un datore di lavoro del settore agricoltura e per un datore di lavoro non assicurato Inail. Nella pagina "ELENCO DITTE IN DELEGA"

sono presenti due nuove opzioni, che consentono agli Intermediari di effettuare l'adempimento per conto di un datore di lavoro agricolo, effettuando la "Ricerca azienda agricola", o per un datore di lavoro di soggetto non assicurato Inail.

Inail, circolare, 12/10/2017, n. 42

Gestione separata: prestazioni previdenziali di malattia e di degenza ospedaliera

L'Inps, con circolare n. 139 del 12 ottobre 2017, ha offerto indicazioni operative e linee di indirizzo in seguito all'entrata in vigore dell'articolo 8, comma 10, L. 81/2017, che ha disposto, per i lavoratori della Gestione separata, che i periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche o di gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti o che comunque comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100%, vengano equiparati alla degenza ospedaliera.

Tale equiparazione comporta infatti l'applicazione di una disciplina diversa con riferimento ai termini per la presentazione della certificazione sanitaria e della domanda di prestazione, della durata della tutela riconosciuta (da un massimo di 61 giorni annui a un massimo di 180 giorni annui) e dell'ammontare del trattamento economico spettante (determinato annualmente e commisurato al numero di mensilità di versamenti contributivi effettuati).

Inps, circolare, 12/10/2017, n. 139

Credito d'imposta per investimenti in attività di ricerca e sviluppo: modifica dell'esercizio sociale

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 121/E del 9 ottobre 2017, ha offerto chiarimenti sulla corretta determinazione del "credito di imposta per investimenti in attività di ricerca e sviluppo" nell'ipotesi in cui il soggetto che intenda fruirne modifichi l'ambito temporale dell'esercizio sociale, rendendolo non più coincidente con l'anno solare.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 9/10/2017, n. 121/E

Agevolazioni ZFU estese ai professionisti

È stato pubblicato nella G.U. n. 234 del 6 ottobre 2017 il decreto del Ministero dello sviluppo economico 5 giugno 2017, recante modifiche e integrazioni alla disciplina delle agevolazioni in favore delle attività economiche nelle Zone franche urbane (ZFU), che ha previsto la concessione dei benefici fiscali e contributivi anche alle imprese che possiedono i requisiti dimensionali delle micro e piccole imprese, estendendo così l'applicazione ai professionisti. Il decreto fissa inoltre le regole per i soggetti in regime forfetario, le modalità di rendicontazione e i requisiti che devono possedere i beneficiari.

Ministero dello sviluppo economico, decreto, 5/6/2017, G.U., 6/10/2017, n. 234

Denuncia lavoratori agricoli occupati: allineamento DA-DMAG

L'Inps, con messaggio n. 3842 del 6 ottobre 2017, ricorda che dal 1° gennaio 2018 la denuncia dei lavoratori agricoli occupati sarà trasmessa mensilmente dalle aziende agricole tramite UniEmens. Pertanto l'Istituto invita le aziende, qualora fossero intervenute ulteriori variazioni afferenti i propri dati aziendali, a comunicare, con la massima tempestività, le eventuali difformità rispetto ai dati presenti nell'archivio Inps, che saranno utilizzati ai fini della tariffazione.

Inps, messaggio, 6/10/2017, n. 3842

Le istruzioni Inail per il lavoro agile **Inail, circolare, 2/11/2017, n. 48**

L'Istituto assicurativo, con la circolare 2 novembre 2017, n. 48, ha fornito le istruzioni necessarie di propria competenza relative al lavoro agile. In particolare, a partire dal 15 novembre 2017, sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) è disponibile il modello per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare la sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Il testo della circolare n. 48/2017

Inail, circolare, 2 novembre 2017, n. 48

Nella Gazzetta Ufficiale n. 135 del 13 giugno 2017, è stata pubblicata la legge 22 maggio 2017, n. 81, Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale, ossia il 14 giugno 2017. Si forniscono sul tema le prime indicazioni, sentiti in proposito i competenti uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le nuove norme promuovono il lavoro agile come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, l'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Secondo l'articolo 18, comma 3, della succitata legge, le disposizioni in tema di lavoro agile si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti. Agli adempimenti in materia di lavoro agile, secondo la previsione dell'articolo 18, comma 5, della legge 22 maggio 2017, n. 81, si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

L'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce i contenuti essenziali dell'accordo individuale, stipulato per iscritto, relativo alla modalità di lavoro agile, ovvero:

- disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali anche con riguardo a come è esercitato il potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- durata (l'accordo può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato);
- preavviso in caso di recesso (per gli accordi a tempo indeterminato il recesso è attivabile con un preavviso di almeno 30 giorni, mentre, nel caso dei lavoratori disabili ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni);
- tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

In merito alle modalità per l'esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro,

l'articolo 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81 prevede che: "1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. 2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari".

Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria

La disciplina introdotta dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, individua nel lavoro agile una modalità flessibile di lavoro subordinato rispetto all'orario e al luogo della prestazione lavorativa che, per la parte resa fuori dai locali aziendali, è eseguita senza una postazione fissa, che comunque comporta l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. Infatti, lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo, rispettivamente, dagli articoli 1 e 4, n. 1) del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. In relazione allo specifico rischio della prestazione lavorativa, il corretto riferimento tariffario va ricercato nella previsione contenuta nell'art. 4 delle modalità per l'applicazione delle tariffe, secondo cui, agli effetti delle tariffe, per lavorazione si intende il ciclo di operazioni necessario perché sia realizzato quanto in esse descritto, comprese le operazioni complementari e sussidiarie purché svolte dallo stesso datore di lavoro ed in connessione operativa con l'attività principale, ancorché siano effettuate in luoghi diversi.

Ne consegue che l'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, ai fini della riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare. Coerentemente con la previsione della norma, alla stregua della quale la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda. D'altro canto, sia per le attività svolte in azienda, sia per quelle svolte al di fuori di tale ambito, gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro tenuto a garantirne anche il buon funzionamento e, quindi, a parità di rischio deve necessariamente corrispondere una identica classificazione ai fini tariffari, in attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori "agili" rispetto ai loro colleghi operanti in azienda deve essere il medesimo, ivi compresa l'adozione delle norme di sicurezza sul lavoro.

Retribuzione imponibile

Le nuove disposizioni in materia stabiliscono il principio della parità di trattamento riconosciuto ai lavoratori "agili" operanti in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, rispetto a quello vigente per i lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Infatti, a norma dell'articolo 20, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Pertanto, nulla cambia in tema di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo che, per gli addetti al lavoro agile continua a essere individuata nella retribuzione effettiva per la generalità dei lavoratori, costituita dall'ammontare del reddito di lavoro dipendente di cui al combinato disposto dell'articolo 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e dell'articolo 29 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, che deve essere uguagliato agli importi giornalieri non inferiori a quelli stabiliti dalla legge, in tutti i casi in cui risulti a essi inferiore.

Tutela assicurativa

L'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo aver esteso espressamente la tutela assicurativa Inail al lavoratore "agile" (comma 2) prevede, al comma 3, che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. Se ne deduce che l'articolo 23 circoscrive la ricorrenza dell'infortunio sul lavoro all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche con riguardo alla fattispecie dell'infortunio in itinere, che viene riconosciuto, come si è visto, solo quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza (comma 3). In tale ambito, i lavoratori "agili" devono essere assicurati all'Inail se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, fra le quali rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio (quali per esempio, mezzi telematici, computer, videoterminali). Una volta entrati nel campo di applicazione della tutela, i suddetti lavoratori sono assicurati, applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, col solo limite del rischio elettivo. Per quanto concerne gli aspetti peculiari del lavoro agile, gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa. Gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. Il lavoratore "agile" è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale. In tale quadro, l'accordo di cui agli articoli 18 e 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, si configura come lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche. La mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo in ordine ai predetti elementi, nonché in generale a quanto previsto dal citato articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81 comporta che, ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali.

Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

All'articolo 22, comma 1, la norma in argomento prevede che a garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, il datore di lavoro consegna al lavoratore stesso e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi al titolo III del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni, nonché alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, facendosi carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con un'adeguata manutenzione. Il lavoratore che svolge la

propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto, ai sensi del comma 2 del suindicato articolo 22, a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Istruzioni operative

I datori di lavoro (privati o pubblici non statali) non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio. Laddove, viceversa, i suindicati datori di lavoro non abbiano in essere un rapporto assicurativo con l'Istituto, devono produrre apposita denuncia di esercizio⁸ tramite i servizi on line disponibili sul portale dell'Istituto, per assicurare i lavoratori dipendenti ivi compresi quelli svolgenti le attività in modalità agile.

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile forma oggetto di comunicazione ai sensi di quanto previsto dall'articolo 23, comma 1 della norma in argomento. A tal fine, a partire dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) sarà disponibile un apposito modello per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Le informazioni contenute nel modello saranno trasmesse all'Istituto nell'ambito dell'accordo di cooperazione applicativa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali concernente il trasferimento dei dati contenuti nelle predette comunicazioni. Ciò al fine di realizzare un monitoraggio sulla concreta diffusione di tale modalità lavorativa e sui relativi effetti prodotti sul piano assicurativo, ai fini di un eventuale aggiornamento dei rischi assicurati. Per quanto riguarda i dipendenti delle Amministrazioni statali addetti al lavoro agile che rientrano nelle previsioni normative degli articoli 1 e 4 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, la tutela obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali è attuata con la speciale modalità prevista dall'articolo 127 del succitato decreto e regolamentata dal decreto del Ministro del tesoro di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale e il Ministro della sanità 10 ottobre 1985.

Conciliazione vita-lavoro: le istruzioni Inps Inps, circolare, 3/11/2017, n. 163

L'Inps, con la circolare n. 163 del 3 novembre 2017, ha fornito le istruzioni sulle modalità di accesso allo sgravio contributivo per la conciliazione vita lavoro previsto dal D.I. 12 settembre 2017.

Il testo della circolare n. 163/2017

Inps, circolare, 3 novembre 2017, n. 163

1. Il quadro normativo

L'articolo 25 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, e successive modificazioni, ha destinato, per il triennio 2016-2018, una quota del fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello alla promozione di misure per accrescere la conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Per effetto dell'articolo 8 del decreto-legge n. 193 del 2016, convertito dalla legge n. 225 del 2016, le risorse finanziarie complessivamente disponibili per tale misura sono pari ad euro 55.200.000,00 per l'anno 2017 e ad euro 54.600.000,00 per l'anno 2018.

I criteri e le modalità di utilizzo di tali risorse sono stati definiti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (di seguito decreto interministeriale), adottato in data 12 settembre 2017 secondo le linee guida elaborate da un'apposita cabina di regia, prevista dall'articolo 25, comma 3, del medesimo d.lgs. n. 80 del 2015.

Il decreto interministeriale (allegato 1), pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con "avviso" nella gazzetta ufficiale n.248 del 23 ottobre 2017, riconosce uno sgravio contributivo ai datori di lavoro che stipulino contratti collettivi aziendali contenenti misure volte a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata dei lavoratori. La gestione di tale beneficio contributivo è affidato all'Istituto.

Con la presente circolare si forniscono precisazioni sull'argomento e si indicano le modalità di accesso al beneficio.

2. Destinatari

Il beneficio previsto dal decreto del 12 settembre 2017 consiste in uno sgravio contributivo riconosciuto unicamente ai datori di lavoro privati. Ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto sono espressamente escluse dallo sgravio contributivo le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

3. Requisiti

Il beneficio è riconosciuto al datore di lavoro che abbia sottoscritto e depositato un contratto collettivo aziendale, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, che preveda istituti specifici di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, in modo da innovare e/o migliorare quanto già previsto dalla normativa vigente, dai contratti nazionali di settore ovvero da precedenti contratti collettivi aziendali.

Gli istituti di conciliazione devono essere minimo due tra quelli indicati nell'articolo 3 del decreto del 12 settembre 2017, di cui almeno uno rientrante o nell'area di intervento genitorialità (A) o nell'area di intervento flessibilità organizzativa (B).

Si riportano di seguito le misure individuate nel decreto interministeriale:

A) AREA DI INTERVENTO GENITORIALITÀ

- estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità; estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;

- previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali; percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità; buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

B) AREA DI INTERVENTO FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA

- lavoro agile;
- flessibilità oraria in entrata e uscita;
- part-time;
- banca ore;
- cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

C) WELFARE AZIENDALE

- convenzioni per l'erogazione di servizi time saving; convenzioni con strutture per servizi di cura;
- buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Il contratto aziendale deve riguardare un numero di dipendenti pari almeno al settanta per cento della media di lavoratori occupati dal datore di lavoro, in termini di forza aziendale, nell'anno civile precedente.

Si precisa che per poter beneficiare dello sgravio contributivo è necessario che il contratto collettivo aziendale sia depositato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, con modalità telematica, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015. In assenza del deposito i contratti aziendali non possono essere ammessi allo sgravio. L'avvenuto deposito del contratto è oggetto di controllo in sede di ammissione al beneficio.

I datori di lavoro che avessero già provveduto al deposito telematico di un contratto aziendale ai fini della detassazione per i premi di risultato (in attuazione di quanto previsto dal decreto interministeriale 25 marzo 2016) non dovranno effettuare un nuovo deposito per usufruire dello sgravio oggetto della presente circolare, ma ciò solo nel caso in cui il contratto già depositato contenga misure di conciliazione pienamente conformi ai requisiti stabiliti dal decreto interministeriale del 12 settembre 2017. In proposito è opportuno ricordare che il deposito telematico dei contratti deve avvenire mediante le procedure telematiche messe a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul proprio sito internet istituzionale.

La conformità del contratto collettivo aziendale alle disposizioni contenute nel decreto interministeriale è oggetto di dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro al momento della presentazione della domanda di accesso al beneficio, e potrà essere oggetto di controllo da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Per accedere allo sgravio contributivo, i contratti collettivi aziendali devono essere sottoscritti e depositati tra il 1° gennaio 2017 e il 31 agosto 2018. L'erogazione delle risorse è articolata in due distinte fasi: una prima fase riguarda i contratti sottoscritti e depositati dal 1° gennaio 2017 al 31 ottobre 2017; una seconda fase riguarderà i contratti sottoscritti e depositati dal 1° novembre 2017 al 31 agosto 2018.

Come precisato dal decreto interministeriale, si fa esclusivo riferimento ai contratti collettivi aziendali. Pertanto non sono riconosciute ai fini dell'accesso al beneficio le misure di conciliazione vita-lavoro contenute in contratti collettivi territoriali, salvo che tali misure non siano state espressamente recepite in accordi aziendali.

Per espressa previsione, la fruizione dello sgravio è, inoltre, subordinata al rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296 del 2006, che impone ai datori di lavoro il possesso dei requisiti di regolarità contributiva attestata tramite il D.U.R.C., fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

4. Misura e calcolo dello sgravio

Lo sgravio in esame non è correlato alla retribuzione dei lavoratori ma consiste in una riduzione contributiva, per il datore di lavoro, la cui misura è modulata in base al numero dei datori di lavoro

complessivamente ammessi allo sgravio e alla loro dimensione aziendale.

Nel dettaglio, il beneficio attribuito a ciascun datore di lavoro è articolato in due quote:

- Quota A: ottenuta dividendo il 20% (venti per cento) delle risorse finanziarie per il numero dei datori di lavoro ammessi nell'anno;
- Quota B: ottenuta ripartendo l'80% (ottanta per cento) delle risorse finanziarie di ciascun anno in base alla media dei dipendenti occupati, nell'anno civile precedente la domanda, dai medesimi datori di lavoro. L'algoritmo di ripartizione è il risultato delle seguenti operazioni:
 1. si somma la media dei dipendenti occupati dai datori di lavoro ammessi;
 2. si divide l'80% delle risorse finanziarie per il totale determinato al punto precedente;
 3. si moltiplica il risultato ottenuto al punto 2 per la media occupazionale di ciascun datore

Lo sgravio fruibile sarà dato dalla somma QuotaA+QuotaB associata al datore di lavoro.

Si precisa che, ai fini della presentazione della domanda e del calcolo dello sgravio, il datore di lavoro va inteso sempre come soggetto unitario, identificato dal codice fiscale, indipendentemente dalla pluralità di posizioni contributive aperte presso l'Istituto.

Lo sgravio non può superare un importo pari al 5% (cinque per cento) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dell'anno precedente la domanda. In coerenza con il criterio di quantificazione dello sgravio sulla base dei dipendenti occupati, l'imponibile che rileva è quello dichiarato per i lavoratori dipendenti. Tale limite comporta che eventuali eccedenze, rispetto allo stesso, risultanti dal calcolo del beneficio, sono ridistribuite in modo reiterativo, con i criteri della quota B, tra i datori di lavoro aventi ancora capienza nel tetto, fino a esaurimento delle risorse o raggiungimento del limite per tutti i datori di lavoro ammessi.

Il calcolo del beneficio è operato dall'INPS. La determinazione della quota B verrà effettuata sulla base dei dati (forza aziendale, retribuzione imponibile) risultanti dalle denunce contributive (UniE-mens e DMAg) regolarmente presentate e acquisite alla data dell'operazione di calcolo, restando irrilevanti eventuali variazioni, per qualunque causa, registrate successivamente a tale momento. Non si tiene conto del dato relativo ai lavoratori somministrati, di cui al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in quanto questi hanno diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore ma non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo.

I dati prelevati e utilizzati per il calcolo sono quelli delle posizioni contributive (matricole e CIDA) facenti capo al codice fiscale del datore di lavoro istante e attive nell'anno civile precedente la domanda di ammissione al beneficio.

Ciascun datore di lavoro può fruire dello sgravio una sola volta nell'ambito del biennio 2017- 2018, periodo per il quale lo sgravio è attualmente finanziato. Pertanto la domanda può essere presentata per una sola annualità.

5. Modalità di accesso

Le modalità di accesso allo sgravio sono indicate nell'articolo 6 del decreto interministeriale.

I datori di lavoro - anche per il tramite degli intermediari autorizzati - devono inoltrare, in via telematica, apposita domanda all'INPS a partire dal giorno successivo alla pubblicazione della presente circolare.

La domanda deve essere presentata avvalendosi del modulo di istanza on-line "Conciliazione Vita-Lavoro", all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet dell'Istituto all'indirizzo: www.inps.it.

Ciascun datore di lavoro, identificato dal codice fiscale, può presentare la domanda su una sola delle posizioni contributive attive presso l'Istituto. Si evidenzia che la posizione su cui viene presentata la domanda è quella che potrà fruire, in denuncia contributiva, dello sgravio all'esito delle risultanze della procedura di calcolo sopra descritta, che terrà conto anche dei dati delle altre posizioni facenti capo al medesimo datore di lavoro; pertanto si invitano i datori di lavoro e gli intermediari autorizzati a considerare ciò nell'individuare la posizione su cui presentare l'istanza.

Nel caso di datori che abbiano sia matricola, come datore di lavoro privato, sia posizione CIDA,

come datore di lavoro agricolo, la domanda dev'essere presentata sulla prima. Il datore che abbia esclusivamente posizione CIDA presenta la domanda su tale posizione.

La domanda deve contenere i dati sottoelencati:

- a) i dati identificativi dell'azienda;
- b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale;
- c) la data di avvenuto deposito telematico del contratto di cui alla lettera b) presso l'Ispettorato territoriale del lavoro territorialmente competente;
- d) il codice deposito contratto;
- e) le misure di conciliazione vita-lavoro previste nel contratto depositato;
- f) la dichiarazione di conformità del contratto aziendale alle disposizioni del decreto interministeriale del 12 settembre 2017.

L'indicazione del codice di cui alla lettera d) va inteso come il codice identificativo numerico a 17 cifre ricevuto al momento del deposito telematico del contratto aziendale presso l'ITL.

Si evidenzia che per l'ammissione al beneficio a valere sulle risorse 2017, la data di sottoscrizione e deposito del contratto deve essere ricompresa tra l'1 gennaio e il 31 ottobre 2017 e la domanda deve essere presentata entro il 15 novembre 2017.

Con successiva circolare verranno fornite ulteriori istruzioni in ordine alle domande a valere sulle risorse destinate all'anno 2018.

Come già accennato, si sottolinea che ciascun datore di lavoro può presentare la domanda una sola volta nell'ambito del biennio 2017-2018.

6. Ammissione allo sgravio e fruizione

Il decreto interministeriale stabilisce che l'ammissione al beneficio avviene a decorrere dal trentesimo giorno successivo al termine ultimo per la presentazione delle istanze. Entro tale termine, a seguito dell'invio dell'istanza, l'INPS:

controlla il deposito del contratto aziendale, sulla base dei dati indicati nella domanda; procede al calcolo della misura del beneficio.

Nel caso di scarto della domanda per esito negativo nella verifica del deposito del contratto aziendale la procedura DiResCo emette un avviso e la domanda non è considerata nella fase di calcolo. Per quanto concerne le domande presentate a valere sulle risorse 2017, l'Istituto procede ad ammetterle allo sgravio a partire dal 16 dicembre 2017, informando – esclusivamente in modalità telematica mediante comunicazione all'interno del medesimo modulo di istanza - dell'esito della domanda e dell'importo di sgravio riconosciuto.

6.1 Fruizione dell'incentivo per i datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens.

Alle matricole ammesse è attribuito da gennaio 2018 il codice di autorizzazione "6J", che assume il nuovo significato di "datore di lavoro ammesso allo sgravio conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.I. del 12 settembre 2017". Il codice di autorizzazione sarà attribuito automaticamente sulla posizione anagrafica aziendale dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo all'istanza.

I datori di lavoro interessati, per esporre nel flusso UniEmens le quote di sgravio spettanti, valorizzeranno all'interno di <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione "L901", avente il significato di "conguaglio sgravio per conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.I. del 12 settembre 2017"; nell'elemento <ImportoACredito>, indicheranno il relativo importo.

Per le domande presentate nel 2017, il conguaglio dello sgravio dev'essere effettuato sulle denunce dei mesi di competenza gennaio e febbraio 2018, su una o due mensilità. Nell'ipotesi in cui il saldo della denuncia risulti a credito dell'azienda, il relativo importo può essere posto in compensazione con modello F24.

6.2 Fruizione dell'incentivo per i datori di lavoro agricoli (senza posizione Uniemens)

Alle aziende agricole assuntrici di manodopera senza posizione Uniemens ovvero che trasmettono i flussi contributivi esclusivamente a mezzo delle dichiarazioni periodiche Dmag/Unico, ammesse allo sgravio, è attribuito, a decorrere dal trentesimo giorno successivo alla data di scadenza della presentazione dell'istanza di concessione, il codice di autorizzazione "6J", che assume il significato di "datore di lavoro ammesso allo sgravio conciliazione vita- lavoro ai sensi del D.I. del 12 settembre 2017".

Le modalità di accesso sono quelle già descritte al punto 5) della presente circolare attraverso l'invio della domanda, esclusivamente per via telematica, avvalendosi dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente" il cui esito positivo darà luogo all'attribuzione contestuale ed automatizzata del codice di autorizzazione sulla posizione anagrafica aziendale agricola a cura dei sistemi informativi centrali dell'Istituto.

Ai fini della determinazione e dell'effettivo utilizzo dello sgravio, l'importo autorizzato sarà, in sede delle operazioni di calcolo a cura dell'Istituto - c.d. tariffazione -, portato automaticamente in detrazione dell'obbligazione contributiva dovuta alla prima scadenza utile; di tale operazione di compensazione sarà data informativa nel consueto modello di dettaglio del calcolo.

In tutti i casi la concreta fruizione del beneficio, come precisato al paragrafo 3, resta subordinata alla verifica da parte dell'Istituto del possesso dei requisiti di regolarità contributiva che saranno accertati secondo le consuete modalità.

In caso di indebita fruizione del beneficio, i datori di lavoro - fatta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato - sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni civili previste dalle vigenti disposizioni.

Comunicazione all'Inail dell'infortunio di un giorno

L'Inail, con circolare 12 ottobre 2017, n. 42, ha illustrato il nuovo adempimento che obbliga il datore di lavoro, dal 12 ottobre, a comunicare all'Istituto anche gli infortuni di un giorno, oltre al giorno dell'evento, entro 48 ore dalla presentazione del certificato medico.

L'articolo 3, comma 3-bis1, D.L. 244, convertito, con modificazioni, dalla L. 19/2017, ha modificato l'articolo 18, comma 1-bis, D.Lgs. 81/2008, e successive modificazioni.

A seguito della nuova formulazione, tutti i datori di lavoro, compresi i datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri Enti o con polizze private, nonché i soggetti abilitati a intermediazione, a decorrere dal 12 ottobre 2017 hanno l'obbligo di comunicare in via telematica all'Inail, nonché per loro tramite al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 86, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

Resta inteso che per gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a 3 giorni permane l'obbligo della denuncia di infortunio ai sensi dell'articolo 53, D.P.R. 1124/1965, e successive modificazioni, apportate, da ultimo con D.Lgs. 151/2015, secondo le indicazioni fornite con le circolari Inail rilasciate al riguardo. L'obbligo della comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a 3 giorni, si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui al richiamato articolo 53, D.P.R. 1124/1965.

L'Inail, con circolare 12 ottobre 2017, n. 42, ha illustrato il nuovo adempimento che obbliga il datore di lavoro, dal 12 ottobre, a comunicare all'Istituto anche gli infortuni di un giorno, oltre al giorno dell'evento, entro 48 ore dalla presentazione del certificato medico.

In particolare l'Istituto ha precisato che:

- la comunicazione vale solo a fini statistici, pertanto in caso di infortuni oltre i 3 giorni dovrà essere inviata la denuncia d'infortunio;
- la denuncia di infortuni oltre i 3 giorni assolve alla comunicazione ai fini statistici;
- il servizio on line è stato integrato con la nuova comunicazione, la quale riporta i dati statistici dell'infortunio senza l'indicazione delle retribuzioni;
- per semplificare tale adempimento sarà possibile accedere nel menù dell'applicativo "Comunicazione di infortunio" e, accedendo alla funzione "Comunicazioni inviate", ricercare la comunicazione inoltrata e utilizzare la funzione "Converti in denuncia" in corrispondenza della comunicazione da integrare con le informazioni necessarie all'invio della "Denuncia/comunicazione d'infortunio";
- il lavoratore, in caso di infortunio, deve fornire al datore di lavoro i riferimenti del certificato medico, ovvero il numero identificativo, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso. In tal modo potrà assolvere all'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità. Nel caso in cui il lavoratore non disponga del numero identificativo del certificato, dovrà fornire al datore di lavoro il certificato medico in forma cartacea.

Le modalità telematiche

Il servizio on line, differenziato rispetto al settore di appartenenza del datore di lavoro anche in base alle modalità di gestione dell'assicurazione, riguarda le seguenti gestioni:

- gestione industria, artigianato, servizi e pubbliche amministrazioni titolari di posizione assicurativa territoriale (Pat), nel seguito denominata Iaspa;

- gestione per conto dello Stato;
- settore navigazione marittima,, titolari di posizione assicurativa navigazione (Pan);
- gestione agricoltura;
- datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private.

Qualora per eccezionali e comprovati problemi tecnici non fosse possibile l'inserimento on line delle comunicazioni di infortunio, le stesse dovranno essere inviate esclusivamente tramite posta elettronica certificata (Pec), utilizzando il modello scaricabile sul portale dell'Inail - alla casella di posta elettronica certificata della competente Sede locale dell'Inail, individuata rispetto al domicilio dell'infortunato e allegando la copia della schermata di errore restituita dal sistema e ostativa all'adempimento in argomento.

Istruzioni per la profilazione

I datori di lavoro della gestione industria, artigianato, servizi e pubbliche amministrazioni titolari di pat (Iaspa), i datori di lavoro di amministrazioni in gestione per conto dello Stato, i datori di lavoro del settore navigazione, titolari di Pan, e loro delegati, potranno accedere con le credenziali già in loro possesso, secondo le consuete modalità previste per l'invio della Denuncia/Comunicazione di Infortunio. In particolare il nuovo servizio "Comunicazione di infortunio" sarà collocato sul portale Inail all'interno della macrosezione "Denuncia di infortunio e malattia professionale.

Gli intermediari del datore di lavoro di tutte le gestioni interessate al nuovo adempimento che già accedono con le credenziali in loro possesso al servizio della "Denuncia di infortunio e malattia professionale" troveranno, all'interno di tale macrosezione, il nuovo servizio "Comunicazione di infortunio". Il datore di lavoro agricolo e il datore di lavoro privato di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private dovranno, invece, utilizzare il ruolo strong di "Utente con credenziali dispositive", attualmente in uso per l'accesso ad altri servizi a disposizione sul portale istituzionale. Le credenziali dispositive si ottengono attraverso una delle modalità sotto riportate: - accesso con credenziali Spid - accesso tramite federazione Inps - accesso tramite Carta Nazionale dei Servizi (Cns) - credenziali Inail (rilasciate mediante l'inoltro dell'apposito modulo attraverso i servizi online presenti sul portale istituzionale www.inail.it oppure con accesso fisico presso le Sedi territoriali Inail). L'utente con credenziali dispositive, effettuato l'accesso al sito Inail, troverà tra i servizi telematici a disposizione il suddetto l'applicativo "Comunicazione di infortunio". Tutti gli utenti coinvolti - per le indicazioni sull'accesso e le modalità di acquisizione dei profili digitali - potranno, comunque, far riferimento alle indicazioni contenute nella sezione del portale "ACCEDI AI SERVIZI ON LINE", sotto la voce "Registrazione".

Si ricorda inoltre che l'omissione o il ritardo nell'adempimento comporta sanzioni amministrative pecuniarie da 548 a 1.972,80 euro.

Riduzione contributiva per i contratti di solidarietà

Il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia, ha emanato il D.I. 2/2017, volto a riconoscere uno sgravio contributivo in caso di sottoscrizione di contratto di solidarietà difensivo. L'articolo 6, comma 4, D.L. 510/1996, prevede il riconoscimento ai datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà difensivi, nei limiti delle disponibilità preordinate nel Fondo per l'occupazione e per un periodo non superiore ai 24 mesi, una riduzione contributiva per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

Destinatari, misura e durata

La riduzione contributiva è riconosciuta in favore delle imprese che stipulano o hanno in corso contratti di solidarietà (conclusi sia ai sensi degli articoli 1 e 2, D.L. 726/1984, sia dell'articolo 21, comma 1, lettera c, D.Lgs. 148/2015).

Rispetto alla riduzione contributiva riconosciuta nel 2015-2016, non viene più richiesto che i datori di lavoro dimostrino di avere individuato strumenti volti al miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante sulla base dell'accordo ovvero un piano di investimenti volto a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo.

La riduzione contributiva è riconosciuta nella misura del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro per i lavoratori che, in virtù del contratto di solidarietà, subiscono una riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%. La riduzione contributiva può essere riconosciuta per un periodo massimo di 24 mesi nel quinquennio mobile.

Procedura

L'agevolazione viene accordata con decreto del Ministero del lavoro, a seguito della presentazione di apposita istanza da parte dell'impresa, firmata digitalmente e prodotta in bollo, da inoltrarsi esclusivamente via Pec alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione del Ministero del lavoro

In essa deve essere indicato l'importo della riduzione contributiva spettante e il codice pratica relativo alla domanda di Cigs per contratto di solidarietà (procedura Cigs on line), allegando anche l'elenco nominativo dei lavoratori in riferimento ai quali spetta la riduzione contributiva, cioè coloro a cui è applicata una riduzione oraria superiore al 20%.

Rispetto alla procedura vigente per il 2015-2016, non è più richiesta l'allegazione della documentazione relativa all'individuazione degli strumenti per migliorare la produttività.

È in via di emanazione la circolare ministeriale per definire i dettagli operativi e la modulistica per la presentazione della domanda.

Tempistica e scadenze

In riferimento al 2017, l'istanza deve essere presentata dal 30 novembre e fino al 10 dicembre 2017 per le imprese che al 30 novembre abbiano stipulato un contratto di solidarietà, nonché dalle imprese che abbiano avuto un contratto di solidarietà in corso nell'arco dell'anno 2016.

A partire dal 2018, l'istanza è presentata dal 30 novembre di ogni anno e fino al 10 dicembre dalle imprese che, al 30 novembre, abbiano stipulato un contratto di solidarietà nonché dalle imprese che abbiano avuto un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre dell'anno precedente. Si segnala che possono ripresentare l'istanza per l'agevolazione contributiva nel 2017 anche le imprese che avevano presentato istanza per il 2016, ma che non si erano viste riconoscere l'agevolazione per incapienza delle risorse.

Criteri per il riconoscimento dell'agevolazione

Le istanze sono istruite in base al criterio cronologico di presentazione: essendo una misura a finanziamento definito, è fondamentale la rapidità della presentazione per l'accoglimento della richiesta di agevolazione. Gli istituti previdenziali (Inps e Inpgi) monitorano i flussi di spesa, in base alle istanze accolte, dando notizia al Ministero del lavoro delle risorse ancora disponibili.

La Direzione generale degli ammortizzatori sociali presso il Ministero del lavoro procede, entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, a comunicare il provvedimento di ammissione, che tiene conto del limite massimo richiedibile e delle risorse disponibili, ovvero di diniego (ma solo per motivi diversi dall'incapienza delle risorse stanziare).

L'ammissione viene comunicata all'Inps e all'Inpgi per la quantificazione effettiva dell'onere contributivo, tenuto conto che la riduzione contributiva viene calcolata sulla base delle retribuzioni percepite nell'anno precedente dai lavoratori coinvolti nella riduzione oraria, rivalutate all'anno di fruizione del beneficio.

Il Ministero del lavoro provvederà a pubblicare sul proprio sito l'elenco delle imprese ammesse.

Novità sul reato di omesso versamento ritenute previdenziali

Sul tema del mancato versamento, da parte del datore di lavoro, delle ritenute previdenziali operate ai lavoratori, il Legislatore, a mezzo dell'articolo 3, comma 6, D.Lgs. 8/2016, ha apportato notevoli modifiche alle disposizioni penali previgenti.

La modifica normativa

È stata infatti stabilita una sostanziale depenalizzazione per i mancati versamenti di importo pari o inferiore a 10.000 euro annui, con applicazione, tuttavia, di sanzioni amministrative pecuniarie molto elevate, ossia da 10.000 a 50.000 euro. Nel caso di mancato versamento di ritenute, per un importo superiore a 10.000 euro annui, resta invece applicabile la sanzione penale della reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a 1.032 euro. Si ricorda tuttavia che, stante la particolare disciplina normativa, *"il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione"*.

Emerse subito, al tempo, la necessità di valutare attentamente il periodo temporale entro il quale conteggiare le omissioni di pagamento. La norma, infatti, si limitava a indicare l'annualità, senza ulteriori specifiche indicazioni.

Le indicazioni ministeriali

Il Ministero del lavoro aveva anzitutto chiarito, con nota n. 9099/2016, che trattasi di anno civile, ossia il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre. Essendo tali adempimenti da porsi in essere nel mese successivo a quello di competenza (ad esempio ritenute operate nel gennaio da versare entro il 16 febbraio successivo), i tecnici ministeriali avevano specificato che *"ai fini della determinazione dell'importo omesso nell'anno si terrà conto dei versamenti effettuati dal 16 gennaio (relativi al mese di dicembre dell'anno precedente) sino al 16 dicembre (relativi al mese di novembre)"*, con ciò utilizzando, di fatto, un criterio di cassa, ossia tenendo in considerazione le date di effettivo pagamento nell'anno preso in considerazione.

Il recente orientamento giurisprudenziale e la correzione dell'Ispettorato

La Corte di Cassazione, sez. Penale, con sentenza 4 settembre 2017, n. 39882, ha sostenuto una diversa tesi, andando invece a indicare, quale periodo da considerare ai fini del calcolo dell'omissione, quello che riguarda i versamenti di competenza del gennaio di un anno (da operare entro il 16 febbraio) fino a quelli del dicembre dello stesso anno (da effettuare, dunque, entro il 16 gennaio dell'anno successivo); in sostanza, applicando un criterio di competenza.

In proposito, la Corte di Cassazione con sentenza n. 39882/2017, ha chiarito che *"la consumazione del reato appare coincidere, secondo una triplice diversa alternativa, o con il superamento, a partire dal mese di gennaio, dell'importo di euro 10.000 ove allo stesso non faccia più seguito alcuna ulteriore omissione, o con l'ulteriore o le ulteriori omissioni successive sempre riferite al medesimo anno, ovvero, definitivamente e comunque, laddove anche il versamento del mese di dicembre sia omesso, con la data del 16 gennaio dell'anno successivo"*.

Preso atto di quanto espresso dalla Suprema Corte, l'INL, con nota n. 8376/2017, rivede la posizione ministeriale, confermando quindi l'indicazione fornita dalla Cassazione. La Direzione nazionale dell'Ispettorato del lavoro, quindi, indica ai propri ispettori di seguire, nel calcolo in esame, *"il criterio della competenza contributiva"* e non anche quello di cassa.

Corte di Cassazione, Sez. Penale, sentenza, 4/9/2017, n. 39882; INL, nota, 25/9/2017, n. 8376

Novità nel settore agricolo

A partire da gennaio 2018 la trasmissione di tutti i dati relativi ai dipendenti agricoli non avverrà più tramite il modello dmag, con il quale ad oggi il datore di lavoro o un suo intermediario abilitato provvede a denunciare trimestralmente i lavoratori occupati dichiarandone i dati retributivi e contributivi utili i fini dell'accertamento e della riscossione dei contributi.

Dal 2018 i dati dei dipendenti agricoli in UniEmens

A partire da gennaio 2018 la trasmissione di tutti i dati relativi ai dipendenti agricoli non avverrà più tramite il modello DMAG, con il quale ad oggi il datore di lavoro o un suo intermediario abilitato provvede a denunciare trimestralmente i lavoratori occupati dichiarandone i dati retributivi e contributivi utili i fini dell'accertamento e della riscossione dei contributi. L'Inps, completando un percorso avviato nel 2014 finalizzato a un corretto allineamento dei dati, relativi alle caratteristiche aziendali, presenti negli archivi dell'Istituto, ha comunicato che la trasmissione dei suddetti dati, utili per la tariffazione, avverrà con cadenza mensile e sarà canalizzata nel sistema UniEmens.

È opportuno precisare sin da ora che la modifica inciderà esclusivamente sulle modalità di tariffazione e non anche sulle scadenze di pagamento dei contributi, che rimangono le medesime.

Stante questo significativo cambiamento nella trasmissione, da parte delle aziende, delle denunce dei lavoratori agricoli occupati, l'Inps, con messaggio n. 3842 del 6 ottobre 2017, ricorda la necessità di comunicare con la massima tempestività le intervenute variazioni afferenti i dati aziendali.

Come detto, il percorso di avvicinamento a tale importante innovazione, che peraltro uniforma alla generalità delle aziende la modalità di denuncia dei dati rilevanti ai fini contributivi, era iniziato a partire dalla denuncia presentata nel primo trimestre 2014. Da quella data infatti l'Istituto, nell'ipotesi in cui i dati esposti nella denuncia DMAG e quelli presenti nell'archivio DA non fossero stati congruenti, aveva invitato tutti i datori di lavoro interessati a recarsi presso la sede Inps territorialmente competente, al fine di verificare le ragioni della mancata congruenza.

Nel corso di quest'ultimo triennio la quasi totalità delle aziende ha provveduto, mediante la presentazione di una DA di variazione, a comunicare le eventuali modifiche delle proprie caratteristiche aziendali intervenute medio tempore.

In attesa quindi dell'avvio delle comunicazioni mediante la nuova modalità si evidenzia la necessità di procedere, in caso appunto di variazione dei dati rilevanti per l'accertamento della contribuzione obbligatoria a carico delle aziende agricole, a compilare il modello di denuncia aziendale (DA), ricordando che la denuncia è dichiarazione di responsabilità circa la veridicità dei dati e delle notizie in essa contenute.

Riallineamento retributivo

Con la circolare n. 138/2017, l'Istituto si è poi occupato del riallineamento retributivo nel settore agricolo.

La c.d. Legge di contrasto al caporalato in agricoltura, infatti, ha previsto che gli accordi provinciali di riallineamento retributivo del settore agricolo possano demandare la definizione di tutto o parte del programma di graduale riallineamento dei trattamenti economici dei lavoratori agli accordi aziendali di recepimento purché sottoscritti con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale e che non saranno restituiti eventuali versamenti contributivi effettuati antecedentemente alla data di entrata in vigore della Legge. La norma si configura come interpretazione autentica delle disposizioni relative ai trattamenti economici definiti dai programmi di graduale riallineamento retributivo stipulati nel settore dell'agricoltura aventi riflessi sulla sospensione della condizione di corresponsione dell'ammontare retributivo di cui all'articolo 6, comma 9, lettere a), b) e c), D.L. 338/1989, convertito, con modificazioni, dalla L. 389/1989.

Pertanto, il contesto normativo vigente, in merito ai contratti di riallineamento, contempla contestualmente due previsioni:

1. una (articolo 5, D.L. 510/1996) che riconosce alla contrattazione aziendale la sola facoltà di recepire quanto definito in sede di contrattazione provinciale;
2. l'altra (articolo 10, L. 1996/2016) che riconosce alla contrattazione aziendale la possibilità di definire i programmi di riallineamento.

In particolare, la citata disposizione attribuisce agli accordi provinciali di riallineamento retributivo del settore agricolo la possibilità di demandare agli accordi aziendali, purché sottoscritti con le stesse parti, la definizione di tutto o parte del programma di graduale riallineamento dei trattamenti economici dei lavoratori.

Il programma di riallineamento declinato nell'accordo aziendale dovrà rispettare e tenere conto di quanto ad esso delegato; qualora l'accordo provinciale nulla dica in ordine ai valori di riallineamento dovranno essere presi in considerazione quelli fissati dall'accordo aziendale. L'accordo aziendale, inoltre, potrà prevedere valori di retribuzione compresi tra i limiti minimi e massimi eventualmente fissati dall'accordo provinciale.

La sospensione dell'obbligo di corrispondere la retribuzione di cui all'articolo 6, D.L. 338/1989, è subordinata al regolare adempimento di tutti altri obblighi previsti dall'articolo 5, L. 608/1996.

Rinnovi contrattuali ottobre 2017

Dirigenti aziende agricole - Accordo di rinnovo 19 ottobre 2017

In data 19 ottobre 2017 è stato rinnovato il Ccnl per i dirigenti dell'agricoltura dell'8 luglio 2013.

Le novità riguardano le seguenti materie:

- retribuzione;
- responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione;
- decorrenza e durata.

L'accordo decorre dal 1° gennaio 2017 e scade il 31 dicembre 2020, salvo le specifiche decorrenze indicate nei singoli articoli.

Quanto previsto per il trattamento retributivo ha validità biennale e scade il 31 dicembre 2018.

Esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetta da una delle parti contraenti con lettera raccomandata A.R. almeno 4 mesi prima della scadenza.

Le norme del presente contratto manterranno la loro efficacia anche dopo la scadenza e fino a che non sia intervenuta una nuova regolamentazione collettiva.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte due mesi prima della scadenza.

Retribuzione

Per retribuzione si intende l'insieme di tutte le corrisposizioni di carattere fisso e continuativo godute dal dirigente.

Lo stipendio base mensile è aumentato, per il biennio 2017-2018, di 115 euro con decorrenza 1° novembre 2017. Pertanto, il nuovo stipendio base mensile spettante ai dirigenti in forza alla data di rinnovo sarà pari a 4.250 euro, con decorrenza 1° novembre 2017.

Al dirigente che esplica la sua attività al servizio di una sola azienda può essere fornita dal datore di lavoro un'abitazione decorosa, per le normali esigenze familiari.

In tal caso il datore di lavoro ha diritto di operare una trattenuta mensile a carico del dirigente pari a 15 euro mensili. Tale trattenuta è effettuata mensilmente all'atto del pagamento della retribuzione.

I generi in natura eventualmente forniti dall'azienda sono valutati in base ai prezzi fissati dalle mercuriali della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura per le vendite all'ingrosso franco azienda, al momento del prelevamento.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al dirigente un efficiente mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli e per raggiungere l'azienda nel caso non vi risieda. Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dall'azienda, ma dallo stesso dirigente, questi ha diritto ad un compenso a titolo di rimborso spese. Tale compenso non fa parte della retribuzione e dovrà essere concordato direttamente tra datore di lavoro e dirigente, tenuto conto del tipo di mezzo e delle tariffe stabilite dall'Automobile Club d'Italia (ACI) per il costo chilometrico riferito al mezzo stesso. Sia la retribuzione che l'eventuale compenso di cui al comma precedente, sono corrisposte con mensilità posticipate.

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il dirigente, con onere a proprio carico, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi, conseguenti a colpa nello svolgimento delle mansioni dallo stesso dirigente espletate.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 al dirigente viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, con premio a carico del datore di lavoro e con un limite massimo di 60 euro annui, la copertura delle spese legali sostenute in caso di procedimenti penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni attribuite, non dipendenti da colpa grave o dolo.

Principali scadenze del mese di dicembre

martedì 5 dicembre

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

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

sabato 16 dicembre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai 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.

Imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d'imposta

Versamento dell'imposta sostitutiva, a titolo di acconto, sulla rivalutazione del fondo Tfr maturata nel 2017.

Irpef versamento secondo acconto mod. 730 – Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps – Gestione separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi inps – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al secondo trimestre 2017.

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.

mercoledì 20 dicembre**Fonchim – Contributi previdenza complementare**

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

lunedì 25 dicembre**Contributi Enpaia – Versamento**

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

domenica 31 dicembre**UniEmens – Invio telematico**

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

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 3° trimestre 2017.

LYNFA Studio[®]

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

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

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

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

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

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

Insieme alle più classiche funzionalità gestionali, offre:

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

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



Conservazione Cloud TeamSystem

Molto più che conservazione

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

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

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

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

Con il Servizio Conservazione Cloud TeamSystem potrai:

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

Per gli Studi Professionali

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