

**L** review



# TeamSystem Labour review

| n. 261

# Perché rendere cartaceo ciò che nasce digitale?

Da oggi c'è **TeamSystem Digital Sign**, la soluzione per firmare elettronicamente i documenti, in piena conformità con le norme eIDAS e in completa sicurezza (Banking Security Level).

Gestisce la **firma qualificata** per documenti come bilanci e contratti e la **firma avanzata** per le dichiarazioni. È prevista inoltre la **firma automatica** qualificata per sottoscrivere documenti come il LUL e la **firma grafometrica**.

TeamSystem Digital Sign è integrata con TeamSystem Studio per l'invio in sottoscrizione dei documenti elaborati dal gestionale di Studio.

Per maggiori informazioni:

[www.teamsystem.com/digital-sign](http://www.teamsystem.com/digital-sign)

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
Lavoratore sospeso per aspettativa/distacco sindacale: adempimenti del datore	<b>11</b>
Ultimi chiarimenti dell’Agenzia delle entrate in materia di detassazione del premio di risultato in esecuzione di contratti aziendali	<b>15</b>
<b>Schede operative</b>	
Orientamenti giurisprudenziali e i chiarimenti del Ministero dell’Interno sul tachigrafo intelligente	<b>19</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali settembre 2019	<b>22</b>
<b>Scadenzario</b>	
Principali scadenze del mese di dicembre	<b>27</b>

## Gestione del rapporto di lavoro

### **Contratti stagionali nel settore radio televisivo: chiarimenti ministeriali**

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 6 del 2 ottobre 2019, ha offerto chiarimenti sulla stipula di contratti stagionali nel settore radiotelevisivo.

Viene confermato che nell'attuale ordinamento, fino a che le attività stagionali non saranno individuate da apposito D.M., come previsto dall'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, è consentita l'assunzione con contratto di lavoro stagionale di personale artistico, giornalistico, impiegatizio e/o operaio addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita, secondo l'ipotesi prevista dal n. 49 dell'elenco allegato al D.P.R. 1525/1963.

Il Ministero conferma inoltre la possibilità per la contrattazione collettiva, nel vigente ordinamento, di individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali, in aggiunta a quelle attualmente previste dal D.P.R. 1525/1963, alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine, come, in particolare, quelli previsti agli articoli 19, comma 2, 21, commi 01 e 2, 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 2/10/2019, n. 6**

### **Incompatibilità tra professione di commercialista e direttore generale di società commerciale**

Il Cndcec, con il Pronto Ordini n. 116 del 16 settembre 2019, ha chiarito che per verificare la compatibilità della professione di un iscritto all'Ordine con l'esercizio della carica di direttore generale di società commerciale, è necessario analizzare nel concreto il contratto di lavoro, poiché tale carica non figura come esercizio di attività di impresa per proprio conto.

In generale, ai fini dell'accertamento dell'eventuale sussistenza di un'ipotesi di incompatibilità, occorre verificare se vi sia esercizio di attività d'impresa intesa come gestione effettuata ai soli fini imprenditoriali per soddisfare un interesse commerciale proprio e, accertato che tale ipotesi non si configura, verificare se tale carica dia luogo a altre forme di incompatibilità ai sensi dell'articolo 4, D.Lgs. 139/2005.

**Cndcec, Pronto Ordini, 16/9/2019, n. 116**

### **Whistleblowing: comminata la prima sanzione**

L'Anac, con delibera n. 782 del 4 settembre 2019, ha irrogato una sanzione di 5.000 euro al responsabile di provvedimenti ritorsivi attuati nei confronti di un whistleblower. Si tratta della prima multa comminata dall'Anac da quando è stata approvata la L. 179/2017, che tutela da misure discriminatorie chi segnala illeciti sul luogo di lavoro.

Nel caso di specie, il whistleblower, operante in un Comune campano, aveva denunciato per abuso d'ufficio e omissione di atti d'ufficio i componenti dell'Ufficio procedimenti disciplinari, di cui lui stesso faceva parte. Nelle settimane successive alla denuncia sporta presso l'Autorità giudiziaria, il dirigente era stato sospeso dal servizio per 10 giorni e in seguito per altri 12 giorni, in entrambi i casi con la contestuale privazione della retribuzione.

L'Anac ha ritenuto pretestuose e ritorsive le motivazioni alla base delle contestazioni, sanzionando il firmatario dei provvedimenti.

**Anac, delibera, 4/9/2019, n. 782**

### **Allievi delle scuole militari: aggiornate le paghe giornaliere**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 224 del 24 settembre 2019 il decreto 3 settembre 2019 del Ministero della difesa, di concerto con il Mef, recante l'aggiornamento annuale delle paghe nette giornaliere spettanti, a decorrere dal 1° luglio 2019, agli allievi delle scuole militari.

**Ministero della difesa, Mef, D.I. 3/9/2019, G.U. 24/9/2019, n. 224**

## **Rimborso della sanzione amministrativa con decreto penale di condanna**

L'INL, con nota n. 8119 del 17 settembre 2019, ha escluso che la sanzione penale, determinata all'esito del giudizio di responsabilità, possa essere compensata con la somma tardivamente corrisposta in via amministrativa, residuando il solo diritto di ripetizione di questa, ma non la possibilità di incidere sulla consistenza legale dell'altra: il pagamento tardivo non comporta, infatti, l'estinzione del reato.

Nel caso oggetto di interpello, pertanto, l'INL ritiene rimborsabile al contravventore la somma di 7.806 euro versata oltre i termini previsti dall'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 758/1994, cui è seguito decreto penale di condanna alla pena dell'ammenda di 1.000 euro.

**INL, nota, 17/9/2019, n. 8119**

## **Contratto a termine assistito: quando è possibile un'ulteriore stipula**

L'INL, con nota n. 8120 del 17 settembre 2019, ha chiarito che, qualora sia presentata richiesta di stipula, presso i propri uffici territoriali, di un nuovo contratto a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015, che non indichi le causali o non sia rispettoso del termine dilatorio di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, non è possibile procedere alla stipula assistita. Pertanto, sebbene l'intervento dell'Ispettorato del lavoro non comporti effetti "certificativi" in ordine all'effettiva sussistenza della causale, limitandosi alla verifica della completezza e correttezza formale del contenuto del contratto e alla genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, non appare ammissibile il ricorso alla procedura laddove la causale manchi del tutto, in contrasto con quanto disposto da norme imperative. Allo stesso modo, l'INL non ritiene possibile procedere alla stipula assistita di un ulteriore contratto a tempo determinato in violazione dei termini dilatori di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

**INL, nota, 17/9/2019, n. 8120**

## **Comunicazioni obbligatorie: nuovi standard tecnici dal 5 novembre**

L'Anpal, con D.D. 394 del 16 settembre 2019, ha reso disponibili gli aggiornamenti agli standard tecnici delle Comunicazioni obbligatorie, che entreranno in vigore alle ore 16.00 del 5 novembre 2019.

**Anpal, D.D., 16/9/2019, n. 394**

## **Installazione, manutenzione e gestione impianti: fissato il costo del lavoro 2019**

Il Ministero del lavoro ha pubblicato il D.D. 56 del 12 settembre 2019, concernente la determinazione del costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti attività di installazione, manutenzione e gestione impianti, cui si applica il Ccnl 26 novembre 2016, con decorrenza dal mese di giugno 2019.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 12/9/2019, n. 56**

## **Autorizzazione all'impiego di minori dello spettacolo: chiarimenti INL**

L'INL, con nota n. 7966 dell'11 settembre 2019, ha fornito importanti chiarimenti relativi all'autorizzazione per impiego di minori dello spettacolo ex articolo 4, L. 977/1967, in assenza di un rapporto di lavoro. L'INL ritiene che l'autorizzazione debba essere rilasciata dall'ITL nella sola ipotesi in cui sussista un rapporto di lavoro, in conformità con il disposto della norma.

Si segnala che anche il regolamento di cui al Decreto 218/2006, che disciplina l'impiego di minori di 14 anni in programmi televisivi, sebbene trovi applicazione anche al di fuori di un rapporto di lavoro, nel rinviare espressamente alla disciplina contemplata dalla L. 977/1967, fa espresso riferimento alle sole ipotesi di "impiego lavorativo del minore di anni quattordici".

**INL, nota, 11/9/2019, n. 7966**

## **In G.U. le Linee guida per la valutazione dell'impatto sociale nel Terzo settore**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 214 del 12 settembre 2019, il D.M. 23 luglio 2019, in materia di "Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore".

La valutazione dell'impatto sociale degli enti di Terzo settore ha per oggetto gli effetti conseguiti dalle attività di interesse generale da essi svolte (come individuate, rispettivamente all'articolo 5, comma 1, D.Lgs. 117/2017 e, per le imprese sociali, all'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 112/2017): la finalità delle linee guida è quella di definire criteri e metodologie condivisi secondo i quali gli enti del Terzo settore possono condurre valutazioni di impatto sociale, sulla base di dati oggettivi e verificabili, relative ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e rendere disponibili agli stakeholders informazioni sistematiche sugli effetti delle attività realizzate.

**D.M. 23/7/2019, G.U., 12/9/2019, n. 214**

## **Tfr: indice di rivalutazione di agosto 2019**

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2018, per il mese di agosto 2019 è pari a 1,808031. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di agosto è pari a 103,2.

**Istat, comunicato stampa, 16/9/2019**

## **Imposte, contributi e premi**

---

### **Nadef 2019 approvata dal Consiglio dei Ministri**

È stata approvata nella riunione del Consiglio dei Ministri n. 6 del 30 settembre 2019 la nota di aggiornamento al Def (c.d. Nadef), che ha previsto, tra l'altro, la riduzione delle tasse sul lavoro da luglio 2020 per i lavoratori con reddito annuo fino a 26.000 euro. Al momento è allo studio la modalità di attuazione della misura.

**Consiglio dei Ministri, 30/9/2019, n. 6**

### **Domestici: pagamento contributi III trimestre**

L'Inps, con notizia del 1° ottobre 2019, ha comunicato che dal 1° al 10 ottobre 2019 è possibile pagare i contributi relativi al III trimestre 2019 per i lavoratori domestici, mediante una delle seguenti modalità:

- direttamente on line tramite il portale dei pagamenti, con la modalità on line pagoPA, con carta di credito, carta di debito oppure conto corrente bancario;
- rivolgendosi ai soggetti aderenti al circuito "Reti Amiche";
- utilizzando il bollettino Mav (Pagamento Mediante Avviso) inviato dall'Inps;
- utilizzando l'avviso di pagamento pagoPA generato on line tramite il portale dei pagamenti all'interno della sezione lavoratori domestici.

**Inps, notizia, 1/10/2019**

### **Sisma centro Italia: codici tributo per investimento in Comuni colpiti**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 83/E del 27 settembre 2019, ha istituito i codici tributo per l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, del credito d'imposta per gli investimenti nei Comuni colpiti dagli eventi sismici a far data dal 24 agosto 2016, di cui all'articolo 18-quater, D.L. 8/2017, e del credito d'imposta per gli investimenti nelle Zone economiche speciali (Zes), di cui all'articolo 5, D.L. 91/2017:

- "6905" denominato "Credito d'imposta investimenti sisma centro Italia - articolo 18-quater, comma 1, decreto-legge 9 febbraio 2017, n. 8";

– “6906” denominato “Credito d’imposta investimenti ZES - articolo 5, comma 2, decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91”.

**Agenzia delle entrate, risoluzione, 27/9/2019, n. 83/E**

## **Assunzione lavoratori disabili: incentivo rifinanziato per l’anno 2019**

Il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero per la famiglia e il Mef, ha emanato il D.I. 3 luglio 2019, che rifinanzia, per l’anno 2019, l’incentivo per l’assunzione di lavoratori disabili, previsto dall’articolo 13, commi 1 e 1-bis, L. 68/1999.

**D.I. 3/7/2019**

## **Voucher per consulenza in innovazione: modalità e termini di presentazione istanze**

Il Mise, con D.D. 25 settembre 2019, ha disciplinato modalità, termini per la presentazione delle domande e procedure di concessione ed erogazione delle agevolazioni in forma di voucher a favore delle PMI e delle reti per l’acquisito di consulenze specialistiche in materia di processi di trasformazione tecnologica e digitale, nonché di ammodernamento degli assetti gestionali e organizzativi dell’impresa, compreso l’accesso ai mercati finanziari e dei capitali.

L’iter di presentazione delle domande di agevolazione è articolato nelle seguenti fasi:

- verifica preliminare del possesso dei requisiti di accesso alla procedura informatica, a partire dalle ore 10 del 31 ottobre 2019;
- compilazione della domanda di accesso alle agevolazioni, a partire dalle ore 10 del 7 novembre 2019 e fino alle ore 17 del 26 novembre 2019;
- invio della domanda di accesso alle agevolazioni, a partire dalle ore 10 del 3 dicembre 2019.

**Mise, D.D., 25/9/2019**

## **Contributo NASpI maggiorato: termine di versamento prorogato a ottobre**

L’Inps, con messaggio n. 3447 del 24 settembre 2019, ha comunicato che il termine di esposizione del contributo NASpI maggiorato del 50%, relativo al periodo compreso tra il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del D.L. 87/2018) e agosto 2019, è prorogato al mese di ottobre 2019. Pertanto, i datori di lavoro, nel flusso di competenza settembre o in quello di competenza ottobre 2019, provvederanno ad esporre, per ogni singolo lavoratore interessato, secondo le modalità operative descritte nella circolare n. 121/2019, i valori complessivi relativi a ognuno dei rinnovi intervenuti nel periodo sopra indicato.

**Inps, messaggio, 24/9/2019, n. 3447**

## **Premi assicurativi 2019: aggiornati i limiti di retribuzione imponibile**

L’Inail, con circolare n. 25 del 23 settembre 2019, in base al decreto del Ministro del lavoro 951/2019, che ha rivalutato le prestazioni economiche erogate dall’Istituto nel settore industriale con decorrenza 1° luglio 2019 e stabilito gli importi del minimale e del massimale di rendita nelle misure di 16.554,30 euro e di 30.743,70 euro, ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi, da variare secondo la rivalutazione delle rendite, riportati nella circolare Inail n. 11/2019.

**Inail, circolare, 23/9/2019, n. 25**

## **Fondo di previdenza del clero: adeguato il contributo dello Stato**

È stato pubblicato sulla G.U. 223 del 23 settembre 2019 il decreto 26 luglio 2019 del Ministero del lavoro, di adeguamento del contributo annuo dello Stato, in favore del Fondo di previdenza del clero e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica, relativo all’anno 2018.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 26/7/2019, G.U. 23/9/2019, n. 223**

## **Contribuzione dovuta: precisazioni sulla prescrizione**

L'Inps, con circolare n. 124 del 20 settembre 2019, tenuto conto dell'orientamento espresso dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione in tema di prescrizione del contributo dovuto dai datori di lavoro in forza di quanto disposto dall'articolo 5, comma 4, L. 223/91, ha fornito le istruzioni per la gestione del credito dell'Istituto.

**Inps, circolare, 20/9/2019, n. 124**

## **Gestione agricoltura: emissione avvisi bonari**

L'Inps, con messaggio n. 3398 del 20 settembre 2019, ha comunicato l'inizio delle elaborazioni per l'emissione degli avvisi bonari relativi alla Gestione agricoltura per i datori di lavoro agricolo e gli autonomi in agricoltura.

Gli avvisi bonari saranno a disposizione del contribuente e del suo delegato nella sezione "Recupero Crediti" > "Avvisi Bonari", all'interno del "Cassetto Previdenziale Autonomi in Agricoltura" per i coltivatori diretti, i coloni e mezzadri e gli imprenditori agricoli professionali e del "Cassetto Previdenziale Aziende Agricole" per le aziende assuntrici di manodopera per gli operai a tempo determinato e indeterminato. In particolare, sarà disponibile il dettaglio dei dati relativi al residuo debito per i contributi previdenziali e assistenziali e le somme aggiuntive, relativi ai seguenti periodi:

- per gli autonomi, ai periodi richiesti con l'emissione dell'anno 2018;
- per i datori di lavoro agricolo, ai trimestri III e IV dell'anno 2017 e I e II dell'anno 2018.

In caso di mancato pagamento, l'importo dovuto verrà richiesto tramite avviso di addebito con valore di titolo esecutivo.

**Inps, messaggio, 20/9/2019, n.3398**

## **Nuova classificazione tariffaria: le Faq Inail**

L'Inail, con istruzione operativa del 10 settembre 2019, ha pubblicato le risposte ad alcune Faq in materia di classificazione tariffaria.

**Inail, istruzione operativa, 10/9/2019**

## **Cariche sociali e lavoro subordinato nella medesima società di capitali: precisazioni**

L'Inps, con messaggio n. 3359 del 17 settembre 2019, ha illustrato il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità in ordine alla compatibilità tra la titolarità di cariche sociali e l'instaurazione, tra la società e la persona fisica che l'amministra, di un autonomo e diverso rapporto di lavoro subordinato, atteso che il riconoscimento di detto rapporto esplica effetto ai fini delle assicurazioni obbligatorie previdenziali e assistenziali. L'Istituto, al fine di garantire uniformità di trattamento delle suddette casistiche, precisa che la valutazione della compatibilità dello status di amministratore di società di capitali con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato presuppone l'accertamento in concreto, caso per caso, della sussistenza delle seguenti condizioni:

- il potere deliberativo deve essere affidato all'organo collegiale di amministrazione;
- deve sussistere il vincolo della subordinazione, nonostante la carica sociale, all'effettivo potere di supremazia gerarchica di un altro soggetto;
- il soggetto deve svolgere, in concreto, mansioni estranee al rapporto organico con la società.

**Inps, messaggio, 17/9/2019, n. 3359**

## **BCE: tassi invariati su operazioni di rifinanziamento principale e marginale**

La BCE, con comunicato stampa del 12 settembre 2019, ha reso noto che i tassi di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali e sulle operazioni di rifinanziamento marginale rimarranno invariati sui livelli attuali, rispettivamente dello 0,00% e dello 0,25%.

**Bce, comunicato stampa, 12/9/2019**

## **Bando Isi 2018: pubblicati gli elenchi cronologici definitivi**

L'Inail, con avviso del 12 settembre 2019, ha comunicato che sono state pubblicate nella sezione Attività > Prevenzione e sicurezza > Agevolazioni e finanziamenti > Incentivi alle imprese > Bando Isi 2018 gli elenchi definitivi in ordine cronologico delle domande, divisi per Regione, inoltrate il 14 giugno 2019 tramite procedura informatica. Le imprese la cui domanda negli elenchi definitivi è contrassegnata da S-AMS (subentrata per l'ammissibilità) dovranno far pervenire all'Istituto, entro il termine di 30 giorni decorrente dal giorno successivo a quello della formale comunicazione di cui all'articolo 15 dell'Avviso pubblico Isi 2018, la copia della domanda telematica attraverso l'apposita funzione di upload/caricamento presente nella procedura, insieme a tutta la documentazione indicata negli avvisi pubblici, che attesta il possesso dei requisiti di ammissione al finanziamento per la specifica tipologia di progetto.

**Inail, avviso, 12/9/2019**

## **Contributi per gli amministratori locali iscritti alla Gestione separata**

L'Inps, con messaggio n. 3268 del 10 settembre 2019, al fine della corretta individuazione del contributo dovuto e dell'esatta compilazione del flusso UniEmens, introduce un nuovo "Tipo rapporto" specifico per gli Enti locali obbligati al versamento della contribuzione per gli amministratori locali che svolgono attività libero professionale, iscritti alla Gestione separata e obbligati all'aliquota maggiore.

Per i periodi correnti, gli Enti locali interessati devono presentare, per gli amministratori locali per i quali è dovuta la contribuzione con aliquota piena, i flussi UniEmens utilizzando, nella sezione <ListaCollaboratori>, il nuovo codice "19", da inserire nell'elemento <TipoRapporto> di <Collaboratore>.

Per i periodi pregressi, a decorrere dal 2015, tali istruzioni devono essere utilizzate anche per gli amministratori locali per i quali è stata versata la contribuzione con aliquota piena (27,72% e/o 25,72%). Per le denunce già presentate, l'Ente dovrà effettuare le necessarie variazioni dei flussi utilizzando il codice istituito con il presente messaggio.

**Inps, messaggio, 10/9/2019, n. 3268**

## **Sisma centro Italia: indicazioni per il versamento della contribuzione sospesa**

L'Inps, con messaggio n. 3247 del 6 settembre 2019, ha offerto istruzioni operative, riferite alle diverse Gestioni previdenziali, per il versamento in unica soluzione, entro il 15 ottobre 2019, della contribuzione sospesa nelle aree del centro Italia colpite dagli eventi sismici del 2016-2017.

L'Istituto precisa che le indicazioni per il versamento della contribuzione sospesa mediante rateizzazione e per la presentazione della relativa domanda saranno fornite con successivo messaggio.

**Inps, messaggio, 6/9/2019, n. 3247**

## **Prestazioni assistenziali e previdenziali**

### **Anf in caso di figli riconosciuti da unico genitore e nuclei con genitore vedovo**

L'Inps, con messaggio n. 3466 del 25 settembre 2019, ha offerto chiarimenti per una corretta istruttoria delle domande di Anf nei casi di nucleo familiare composto da unico genitore e dai figli dello stesso. In particolare, si fa riferimento ai nuclei con figlio legalmente riconosciuto da un unico genitore (c.d. ragazza madre/ragazzo padre), richiedente la prestazione, o nuclei in cui uno dei genitori è deceduto e, quindi, l'altro risulta vedova/o.

L'Istituto precisa che in tali casi le procedure telematiche non operano l'istruttoria automatica, perché sono necessarie verifiche da parte dell'operatore: una volta verificato il diritto alla prestazione, vi è la possibilità di sbloccare l'istruttoria stessa nelle procedure di gestione Anf. Poiché in tali casi non è ravvisabile la possibile duplicazione del pagamento, non è necessaria la presentazione

di domanda di autorizzazione da parte del cittadino richiedente. È, tuttavia, necessaria un'istruttoria interna per la verifica dei dati anagrafici dichiarati, a seguito della quale potrà essere gestita l'istruttoria della domanda di Anf, presentata dai lavoratori dipendenti del settore privato o dai lavoratori per i quali è previsto il pagamento diretto della prestazione familiare da parte dell'Istituto.

**Inps, messaggio, 25/9/2019, n. 3466**

## **Gestione separata per giudici onorari di pace e vice procuratori onorari**

L'Inps, con circolare n. 128 del 25 settembre 2019, ha fornito istruzioni operative relative al D.Lgs. 116/2017, che ha esteso la tutela previdenziale e assistenziale obbligatoria ai magistrati onorari, prevedendo l'iscrizione dei giudici onorari di pace e dei vice procuratori onorari alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995.

**Inps, circolare, 25/9/2019, n. 128**

## **Previdai: compilabile on line la dichiarazione contributiva del III trimestre 2019**

Previdai, con notizia del 23 settembre 2019, ha comunicato che la dichiarazione contributiva relativa al III trimestre 2019, in scadenza il 21 ottobre 2019, è compilabile on-line tramite gli strumenti della nuova area riservata.

Il Fondo richiama l'attenzione sulla novità, introdotta dal rinnovato Ccnl, che prevede la facoltà per l'impresa di garantire il contributo minimo annuale a proprio carico di 4.800 euro anche per i dirigenti che non raggiungono l'anzianità dirigenziale di 6 anni. Per le imprese che vorranno avvalersi di tale facoltà, il relativo versamento avverrà in occasione del IV trimestre dell'anno o in occasione della scadenza in cui si verifica la cessazione. Ricordiamo che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le aziende saranno tenute al versamento del contributo minimo per tutti i dirigenti, a prescindere dalla loro anzianità.

**Previdai, notizia, 23/9/2019**

## **Periodo di validità della Dsu e anno di riferimento dei redditi e dei patrimoni ai fini Isee**

L'Inps, con messaggio n. 3418 del 20 settembre 2019, ha offerto chiarimenti sulla validità della Dsu a fini Isee. L'articolo 7, D.L. 101/2019, ha infatti apportato una rilevante variazione all'articolo 4-sexies, D.L. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita), convertito dalla L. 58/2019, modificando l'articolo 10, comma 4, D.Lgs. 147/2017.

In sintesi, per le Dsu presentate nell'anno 2019 cambia unicamente il periodo di validità della Dsu (dalla data di presentazione al 31 dicembre 2019), mentre continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni in materia di anno di riferimento dei redditi e patrimoni (redditi percepiti nel secondo anno precedente e patrimoni posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente).

Invece, per le Dsu presentate dal 1° gennaio 2020 si applicheranno la nuova validità e anche il nuovo puntamento relativo ai patrimoni, come sopra chiarito.

**Inps, messaggio, 20/9/2019, n. 3418**

## **Anf: esiti del confronto tra Cno e Inps**

Il Cno, con comunicato n. 8490/U del 17 settembre 2019, ha informato circa gli esiti del tavolo tecnico tra Inps e Cno, tenutosi in data 11 settembre 2019.

I consulenti informano che, tra fine settembre e inizio ottobre, sarà disponibile la piattaforma che consentirà ai consulenti del lavoro di inserire le domande di Anf per conto dei dipendenti delle sole aziende in delega. L'attività potrà essere svolta previo rilascio da parte del lavoratore di una delega specifica, che dovrà essere sottoscritta anche dagli altri componenti del nucleo familiare titolari di reddito.

In merito alla procedura già operativa, il Cno rende noto che l'Inps attiverà un sistema di notifica

tramite mail o Pec sulla disponibilità/invio del file Xml per le richieste massive e, in seguito, ci sarà anche la notifica automatica a fronte di variazione dell'importo dell'assegno (ad esempio per la nascita di un figlio).

**Cno, comunicato, 17/9/2019, n. 8490/U**

## **Assicurazione Inail infortuni domestici: integrazione del premio entro il 15 ottobre**

L'Inail, con avviso del 9 settembre 2019, rende noto che, per garantire la continuità della propria copertura assicurativa, entro il prossimo 15 ottobre gli assicurati Inail contro gli infortuni domestici devono effettuare il pagamento dell'integrazione di 11,09 euro, che allinea ai 24 euro fissati dalla Legge di Bilancio 2019 l'importo annuale della polizza, obbligatoria per tutte le persone che svolgono gratuitamente un'attività rivolta alla cura dei componenti della famiglia e dell'abitazione, in modo abituale ed esclusivo e senza vincoli di subordinazione.

**Inail, avviso, 9/9/2019**

## **Isee: chiarimenti per le DSU presentate da gennaio 2020**

L'Inps, con notizia del 9 settembre 2019, ha offerto chiarimenti sulla modifica all'articolo 4-sexies, D.L. 34/2019, ad opera dell'articolo 7, D.L. 101/2019, che disciplina la validità della Dsu e gli anni di riferimento dei redditi e patrimoni presenti nella stessa.

La Dsu è valida dalla data di presentazione fino al successivo 31 dicembre; pertanto, la validità delle Dsu dal 1° gennaio 2020 coincide con l'anno solare.

Per le Dsu presentate nel 2019 cambia, pertanto, il periodo di validità (dalla data di presentazione al 31 dicembre 2019), mentre continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni in materia di anno di riferimento dei redditi e patrimoni (redditi percepiti nel secondo anno precedente e patrimoni posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente).

Per le DSU presentate dal 1° gennaio 2020, invece, si applicherà la nuova validità e anche il nuovo puntamento relativo ai patrimoni, uniformato per entrambi al secondo anno precedente a quello di presentazione della Dsu.

**Inps, notizia, 9/9/2019**

## **Contratto di espansione: indicazioni operative per il 2019 e il 2020**

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 16 del 6 settembre 2019, ha fornito indicazioni operative relative all'introduzione dei criteri per l'accesso al trattamento di Cigs, in via sperimentale, a seguito dei contratti di espansione, per le ipotesi di uscita anticipata e nuove assunzioni.

La circolare individua, in particolare, i criteri in base ai quali, per gli anni 2019 e 2020, nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione con il rinnovo delle competenze professionali dei lavoratori, le imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative possono ridurre l'orario di lavoro con il riconoscimento della Cigs e procedere a nuove assunzioni.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 6/9/2019, n. 16**

## **Aumenti del contributo addizionale NASpI per rinnovo di contratti a termine**

L'Inps, con circolare n. 121 del 6 settembre 2019, ha dettato le istruzioni per la gestione degli adempimenti informativi e dei correlati obblighi contributivi connessi all'incremento del contributo addizionale NASpI a valere sui rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato, introdotto dall'articolo 3, comma 2, D.L. 87/2018. Tale norma ha infatti previsto l'aumento del contributo addizionale che finanzia la NASpI, dovuto dai datori di lavoro, nella misura dello 0,50%, in occasione di ciascun rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato.

**Inps, circolare, 6/9/2019, n. 121**

## **Prestazioni economiche per infortunio e malattia professionale: rivalutati gli importi**

Il Ministero del lavoro, in data 6 settembre 2019, ha pubblicato i decreti 93, 94 e 95 del 2 agosto 2019, concernenti la rivalutazione delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale, con decorrenza 1° luglio 2019, rispettivamente per i settori agricoltura, medici radiologi e industria, compreso il settore marittimo.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreti, 2/8/2019, n. 93-95**

## Lavoratore sospeso per aspettativa/distacco sindacale: adempimenti del datore INPS, messaggio 31/10/2019 n. 3971

*L'Inps, con messaggio n. 3971 del 31 ottobre 2019, ha riassunto gli adempimenti a cui è tenuto il datore di lavoro nel caso in cui il rapporto di lavoro risulti sospeso per aspettativa o distacco sindacale del lavoratore, ovvero per aspettativa per cariche pubbliche elettive. La revisione organica della materia, infatti, ha reso necessaria, per entrambe le fattispecie (aspettativa e distacco), l'introduzione dell'onere di presentazione della denuncia mensile UniEmens - pur in assenza di contribuzione - contenente l'indicazione degli elementi utili agli accrediti figurativi connessi alla funzione sindacale o pubblica/elettiva esercitata. I dati dovranno essere forniti a decorrere dalla competenza gennaio 2020.*

### Il testo del messaggio n. 3971/2019

**INPS, messaggio 31 ottobre 2019 n. 3971**

**Oggetto: Adempimenti del datore di lavoro in caso di fruizione da parte del lavoratore di aspettativa o distacco sindacale ovvero aspettativa per cariche pubbliche elettive**

#### 1. Premessa

Il presente messaggio riassume gli adempimenti a cui è tenuto il datore di lavoro nel caso in cui il rapporto di lavoro risulti sospeso per aspettativa o distacco sindacale del lavoratore, ovvero per aspettativa per cariche pubbliche elettive.

Di seguito, distinte per fattispecie, vengono riepilogate le disposizioni già in uso e i nuovi adempimenti introdotti con il presente messaggio, riunendo in un unico documento tutti gli oneri di comunicazione e di certificazione in carico al datore di lavoro nelle varie fasi: all'atto delle concessione dell'aspettativa o del distacco, nel tempo del suo protrarsi, alla sua conclusione con rientro in azienda del lavoratore ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro o cessazione dell'attività aziendale per altre cause.

La revisione organica della materia ha reso necessaria, per entrambe le fattispecie (aspettativa e distacco), l'introduzione dell'onere di presentazione della denuncia mensile UniEmens - pur in assenza di contribuzione - contenente l'indicazione degli elementi utili agli accrediti figurativi connessi alla funzione sindacale o pubblica/elettiva esercitata. I dati dovranno essere forniti a decorrere dalla competenza gennaio 2020.

L'attestazione nel flusso UniEmens della condizione di aspettativa o distacco e il suo permanere, la valorizzazione della retribuzione c.d. "persa" utile all'accredito figurativo, nonché la rilevazione indiretta dello stato di attività dell'azienda desumibile dalla produzione del flusso, faciliteranno le istruttorie dei connessi accrediti figurativi e le verifiche di legittimità sul versamento della contribuzione aggiuntiva per i sindacalisti di cui all'articolo 3, commi 5 e 6, D.Lgs. 564/1996, ove richiesto dal sindacato.

Nel contempo, i dati dichiarati nel flusso sostituiranno le attestazioni cartacee ora prodotte all'ente previdenziale per la gestione delle fattispecie sopra richiamate. Ne deriva che l'assenza di flussi UniEmens nel periodo di aspettativa o distacco renderà impossibile il relativo accredito figurativo a favore del lavoratore e qualificherà nel contempo illegittima l'eventuale contribuzione aggiuntiva versata dal sindacato.

#### 2. Obbligo di trasmissione della denuncia UniEmens nel corso dell'aspettativa o del distacco

Il comma 8, articolo 8, L. 155/1981 prevede che "[...] ai lavoratori collocati in aspettativa ai sensi

# Normativa e prassi in evidenza

dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, le retribuzioni da riconoscere ai fini del calcolo della pensione sono commisurate alla retribuzione della categoria e qualifica professionale posseduta dall'interessato al momento del collocamento in aspettativa e di volta in volta adeguate in relazione alla dinamica salariale e di carriera della stessa categoria e qualifica. Per i lavoratori collocati in aspettativa da partiti politici o da organizzazioni sindacali, che non abbiano regolato mediante specifiche normative interne o contrattuali il trattamento economico del personale, si prendono in considerazione ai fini predetti le retribuzioni fissate dai contratti nazionali collettivi di lavoro per gli impiegati delle imprese metalmeccaniche”.

Detto valore, ascrivibile alla retribuzione virtuale, è nella sostanza identico al valore annuo che si ottiene moltiplicando la <RetribTeorica> per il <NumMensilita>.

Ambedue gli importi di cui sopra (L. 155/1981 e retribuzione teorica annua) rappresentano il dovuto contrattuale (CCNL, integrativo, individuale) con esclusione di quanto connesso alla presenza. In entrambi i casi, il dovuto ha natura dinamica e deve tener conto non solo dell'assetto retributivo esistente all'atto del collocamento in aspettativa, ma anche degli incrementi che dovessero determinarsi nel tempo dell'aspettativa a seguito di rinnovi contrattuali, reinquadramenti, scatti di categoria o simili. Si fa riferimento non solo agli aumenti fisiologici dei valori retributivi per la categoria e/o la qualifica, ma anche a eventuali nuove voci contrattualmente introdotte da rinnovi o da disposizioni normative sopravvenute.

Sulla stessa linea di parametro virtuale si pone l'articolo 40, L. 183/2010, che stabilisce: “Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno od integrazione del reddito, dal 1° gennaio 2005, per i periodi settimanali di contribuzione figurativa, l'accredito è pari alla retribuzione che al lavoratore sarebbe spettata nel caso di regolare svolgimento dell'attività nel mese in cui si colloca l'evento”. Peraltro, si precisa che, mentre il comma 8, articolo 8, L. 155/1981 contempla la retribuzione annua nel suo complesso, inclusiva quindi delle voci ultramensili, l'articolo 40, L. 183/2010, avendo come obiettivo la determinazione del valore figurativo accreditabile in caso di assenza tutelata, si riferisce solo alla retribuzione c.d. “persa” nell'arco temporale - anche a durata oraria - in cui si colloca l'evento.

Per una disamina completa, è utile richiamare anche il comma 9, articolo 44, D.L. 269/2003, convertito, con modificazioni, dalla L. 326/2006, che ha introdotto per il datore di lavoro, a decorrere dalla competenza 2005, l'obbligo di “[...] trasmettere mensilmente in via telematica [...] i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni [...]”. La denuncia Emens che ne è scaturita, successivamente trasformata in flusso UniEmens, costituisce - in conformità al dettato normativo - l'unico veicolo idoneo alla trasmissione delle informazioni finalizzate non solo all'adempiimento dell'obbligo contributivo, ma anche alla “implementazione delle posizioni assicurative individuali”, intendendo per implementazione non soltanto il popolamento dell'estratto conto mediante assegnazione dei dati obbligatori, quanto anche la fornitura di dati utili ad altre procedure o elaborazioni successivamente conferenti in estratto.

L'obbligo di trasmissione appena descritto deve considerarsi inclusivo anche dei dati attinenti alla sospensione dell'attività lavorativa a causa di aspettativa per cariche pubbliche elettive o sindacali, distacco sindacale, al suo permanere, alla retribuzione virtuale in caso di aspettativa.

A decorrere dalla competenza gennaio 2020 la comunicazione con flusso UniEmens diventerà canale esclusivo, in sostituzione delle attestazioni cartacee finora in uso, per comprovare l'esistenza e il protrarsi dell'aspettativa o del distacco, nonché per attestare le retribuzioni da assumere a base per l'accredito figurativo in caso di aspettativa.

L'assenza di imponibile e di copertura assicurativa (nel caso di aspettativa) non può tradursi, dunque, in un esonero dalla presentazione della denuncia mensile, a motivo della mancata elaborazione della busta paga.

In caso di aspettativa, infatti, il rapporto di lavoro è sospeso - con il contestuale riconoscimento di tutela da parte dell'ordinamento - ma l'obbligo di denuncia di cui al citato D.L. 269/2003 permane, pur se ridotto alle uniche notizie attestabili in costanza di rapporto sospeso, ossia l'esistenza, la

causale della sospensione (aspettativa e distacco) e la retribuzione virtuale (aspettativa). La sospensione, peraltro, è registrata sul LUL.

Si illustrano di seguito gli adempimenti, distinti per fattispecie.

### 3. Adempimenti per l'aspettativa sindacale

Permane l'obbligo per il datore di lavoro di denunciare in UniEmens la sospensione del rapporto utilizzando il codice di cessazione "3S", con riferimento all'ultimo giorno dell'ultimo mese lavorato. Il medesimo codice deve essere utilizzato alla ripresa dell'attività lavorativa quale codice di assunzione.

Si evidenzia che è obbligatoria la presentazione delle denunce riferite anche ai mesi successivi all'inizio dell'aspettativa sindacale.

I flussi riferiti al periodo di aspettativa dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- <TipoLavStat> = S000;
- indicazione della <RetribTeorica> e del <NumMensilita>;
- qualora vengano corrisposti importi retributivi (13°, 14°, arretrati), la denuncia dovrà riportare anche i dati retributivi e il <TipoLavStat> = S001. Giova precisare che si fa riferimento a importi non riferibili alla ripresa dell'attività lavorativa, ma attinenti la corresponsione attuale di voci di pertinenza del rapporto precedente alla sospensione, in analogia a quanto avviene con le retribuzioni corrisposte dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
- i flussi durante il periodo dell'aspettativa non dovranno mai presentare settimane valorizzate.

Ove nel concreto si determini la ripresa dell'attività lavorativa (ad esempio, perché il lavoratore fruisce di ferie o rientra in azienda anche solo per un giorno), tale circostanza interrompe l'aspettativa e l'imponibile corrispondente alle ferie o al giorno di prestazione lavorativa dovrà essere dichiarato con le modalità ordinarie.

In tal caso, in conformità alle disposizioni in uso riferite alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito della cessazione dell'aspettativa sindacale, dovrà essere apposto nel flusso ordinario il codice di assunzione "3S", in riferimento alla data di rientro in servizio.

L'iter delineato consentirà all'Istituto di acquisire mensilmente, senza alcuna interruzione temporale, la notizia del permanere dell'aspettativa e la retribuzione virtuale del periodo.

### 4. Adempimenti per il distacco sindacale

È stato introdotto un nuovo codice di cessazione "3D", con riferimento all'ultimo giorno dell'ultimo mese lavorato. Il medesimo codice deve essere utilizzato alla ripresa dell'attività lavorativa quale codice di assunzione.

In caso di distacco il datore di lavoro - pur non disponendo in azienda del lavoratore e della relativa prestazione - effettua i normali adempimenti come se il lavoratore fosse in servizio (flussi con indicazione di imponibile, copertura settimanale, etc.).

La condizione di distacco dovrà essere attestata da uno specifico <TipoLavStat> = D000. Tale codice dovrà essere dichiarato anche in caso di distacco che inizi o cessi nel corso del mese.

In quest'ultimo caso dovrà essere valorizzato, in aggiunta, l'elemento di nuova istituzione <QuotaImpDistacco> di <DatiParticolari>, che conterrà la parte dell'imponibile del mese relativa al tempo di distacco. Tale Elemento, senza valenza contributiva, costituisce un di cui dell'imponibile della denuncia. Nel caso in cui il distacco coincida con il mese intero tale elemento non andrà compilato in quanto tutto l'imponibile della denuncia è riferibile al distacco.

Tale distinzione è essenziale per separare i dati retributivi del periodo in servizio (normalmente inclusivo di importi influenzati dalla presenza) dagli importi percepiti nel distacco, i quali costituiranno la base per l'accredito della contribuzione aggiuntiva sindacalisti, ove corrisposta dal sindacato. È inoltre, essenziale per conoscere con esattezza la data inizio o fine di ciascuno dei due status: lavoratore in servizio, lavoratore in distacco sindacale.

Come sopra precisato, dovrà essere sempre presente il codice di cessazione "3D" nel flusso che attesta la sospensione dell'attività lavorativa; il medesimo codice di assunzione "3D" dovrà essere

esposto nel flusso che attesta la ripresa dell'attività lavorativa. La regola opera sia nel caso in cui la cessazione, il distacco e la ripresa riguardino mesi interi, sia nel caso in cui il distacco inizi o cessi nell'arco del mese.

## 5. Adempimenti per l'aspettativa per cariche pubbliche elettive

In caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, il datore di lavoro denuncia la sospensione del rapporto con il codice di cessazione "3E", con riferimento all'ultimo giorno dell'ultimo mese lavorato. Il medesimo codice deve essere utilizzato alla ripresa dell'attività lavorativa quale codice di assunzione.

Si evidenzia che è obbligatoria la presentazione delle denunce riferite anche ai mesi successivi all'inizio del distacco.

Tali flussi dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- <TipoLavStat> = E000;
- indicazione della <RetribTeorica> e del <NumMensilita>;
- qualora vengano corrisposti importi retributivi (13°, 14°, arretrati), la denuncia dovrà riportare anche i dati retributivi e il <TipoLavStat> = E001. Giova precisare che si fa riferimento a importi non riferibili alla ripresa dell'attività lavorativa, ma attinenti alla corresponsione attuale di voci di pertinenza del rapporto precedente alla sospensione, in analogia a quanto avviene con le retribuzioni corrisposte dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
- - flussi durante il periodo dell'aspettativa non dovranno mai presentare settimane valorizzate.

Ove nel concreto si determini la ripresa dell'attività lavorativa (ad esempio, perché il lavoratore fruiscia di ferie o rientra in azienda anche solo per un giorno), tale circostanza interrompe l'aspettativa e l'imponibile corrispondente alle ferie o al giorno di prestazione lavorativa dovrà essere dichiarato con le modalità ordinarie.

In tal caso, in conformità alle disposizioni in uso riferite alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito della cessazione dell'aspettativa per cariche elettive, dovrà essere apposto nel flusso ordinario il codice di assunzione "3E" in riferimento alla data di riammissione.

L'iter delineato consentirà all'Istituto di acquisire mensilmente, senza alcuna interruzione temporale, la notizia del permanere dell'aspettativa e la retribuzione virtuale del periodo.

## Ultimi chiarimenti dell'Agenzia delle entrate in materia di detassazione del premio di risultato in esecuzione di contratti aziendali Agenzia delle entrate, interpello 31/10/2019 n. 456

*L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 456 del 31 ottobre 2019, fornisce risposta a un quesito in merito alla sottoscrizione di accordi aziendali con i lavoratori, con riferimento al triennio 2016, 2017 e 2018, finalizzati all'erogazione di premi di risultato di ammontare variabile, il cui riconoscimento è soggetto a un rigoroso e puntuale processo di programmazione, monitoraggio e controllo.*

### Il testo dell'interpello n. 456/2019

**Agenzia delle entrate, interpello 31 ottobre 2019 n. 456**

#### **Oggetto: Detassazione Premi di Risultato erogati in esecuzione di contratti aziendali.**

Con l'istanza di interpello specificata in oggetto, è stato esposto il seguente quesito.

La Società istante, in data 6 settembre 2016, ha sottoscritto degli accordi aziendali con i lavoratori, con riferimento al triennio 2016, 2017 e 2018, finalizzati, fra l'altro, all'erogazione di premi di risultato di ammontare variabile (di seguito, anche i Premi), il cui riconoscimento è soggetto a un rigoroso e puntuale processo di programmazione, monitoraggio e controllo.

L'istante fa presente che, con riferimento ai periodi d'imposta 2016 e 2017, non ha applicato, in qualità di sostituto d'imposta, l'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi da 182 a 190, L. 208/2015, dal momento che, con riferimento a quelle annualità, non erano soddisfatti i requisiti applicativi della disposizione agevolativa.

Oggetto della presente istanza sono, pertanto, i Premi di competenza del periodo d'imposta 2018 ed, eventualmente, dei periodi d'imposta successivi, sussistendone le medesime modalità di determinazione e di strutturazione dei Premi, i cui indicatori di riferimento potrebbero subire modifiche nel tempo.

Ai fini delle modalità di misurazione dei risultati raggiunti e della determinazione dei Premi da corrispondere, vengono individuati sia indicatori di performance di stabilimento che indicatori di performance di area/dipartimento, i quali hanno una differente incidenza sulle modalità di calcolo, nello specifico:

- gli indicatori di stabilimento concorrono alla determinazione dei Premi in misura pari al 70%;
- gli indicatori di area/dipartimento concorrono, invece, in misura pari al 30%.

Per completezza, giova precisare che gli indicatori di stabilimento misurano i livelli di performance dell'intera realtà aziendale (di seguito, anche "indicatori aziendali"), mentre gli indicatori di area/dipartimento misurano le performance della singola area di appartenenza del lavoratore.

Al riguardo, la Società precisa come l'unica categoria di dipendenti interessata dalla potenziale applicazione dell'agevolazione in esame sia quella degli operai.

Per quanto concerne le modalità di pagamento, la corresponsione del premio è effettuata in due rate distinte: anticipo e conguaglio. L'anticipo del premio viene liquidato con le competenze del mese di gennaio dell'anno di riferimento, ed è pari al 30% del premio totale.

Il premio a conguaglio, invece, liquidato sulla base del raggiungimento degli obiettivi, viene corrisposto nell'anno successivo a quello di riferimento, entro e non oltre il mese di aprile.

Ne consegue che la richiesta concernente la possibilità di applicare il regime di detassazione in questione verterà esclusivamente sulla quota a conguaglio del 70%, tenendo conto che l'anticipo del 30% viene corrisposto e riconosciuto non in piena aderenza ai requisiti previsti per l'applicazione

dell'imposta agevolativa.

Per tale motivo, il 30% del premio relativo al 2018, già corrisposto nel corso dello stesso anno, è stato assoggettato alla ritenuta ordinaria e non è, pertanto, oggetto della presente istanza.

Con il successivo accordo del 2 luglio 2018, sono state apportate integrazioni al precedente accordo del 6 settembre 2016, anche al fine di individuare, dal periodo d'imposta 2018, gli indicatori di riferimento per la parametrizzazione dei Premi spettanti, nonché di rendere le regole concernenti la determinazione e il riconoscimento dei Premi più aderenti a quanto previsto dalle disposizioni di cui al citato articolo 1, commi da 182 a 190, L. 208/2015.

Con l'accordo del 2 luglio 2018, sono stati individuati, in relazione ai premi di risultato relativi al periodo d'imposta 2018, dieci indicatori, prevedendo, altresì, che la detassazione del Premio maturato, con riferimento al predetto periodo d'imposta, si applichi laddove nel medesimo periodo si sia realizzato un miglioramento dei risultati con riguardo ad almeno uno degli indicatori rispetto al precedente periodo d'imposta 2017.

La Società evidenzia che il confronto e la verifica del requisito di "incrementalità" dei risultati riguarda, esclusivamente, alcuni degli indicatori concernenti le complessive performance aziendali ritratte e non il risultato conseguito dai singoli dipartimenti.

Giova, infine, segnalare come la Società intenda mantenere la medesima strutturazione della politica dei Premi riconosciuti anche per i periodi d'imposta successivi, potendo, tuttavia, valutare, di volta in volta, in considerazione dell'evoluzione aziendale, la modifica di uno o più parametri presi a riferimento.

Con la presente istanza di interpello, la società istante chiede se il Premio di risultato relativo periodo d'imposta 2018 - con esclusivo riferimento alla sola quota corrisposta a conguaglio nel corso 2019, pari al 70% del premio totale - ed, eventualmente, per le annualità successive, integri i presupposti per l'assoggettamento, entro i limiti economici fissati dalla stessa disciplina, all'imposta sostitutiva del 10%, così come previsto dall'articolo 1, commi da 182-190, L. 208/2015.

Infine, si chiede se la Società istante, in qualità di sostituto di imposta, possa applicare la citata imposta sostitutiva del 10% in sede di determinazione del conguaglio degli oneri impositivi 2019 da effettuarsi nel mese di dicembre 2019.

## **Soluzione interpretativa prospettata dal contribuente**

La società ritiene che i premi relativi al 2018, con esclusivo riferimento alla sola quota corrisposta a conguaglio nel corso 2019, pari al 70% del Premio totale, così come determinati, erogati e disciplinati nello specifico nell'accordo aziendale siglato in data 2 luglio 2018, possano beneficiare della detassazione di cui all'articolo 1, commi da 182 a 190, L. 208/2015 e, pertanto, idonei a essere assoggettati all'imposta sostitutiva del 10% in luogo dell'Irpef e delle relative addizionali, entro i limiti economici fissati dalla stessa disciplina.

Analoghe conclusioni risultano estensibili, sempre a parere della società, alle annualità successive, sussistendo le medesime modalità di determinazione e di "strutturazione" dei premi, i cui indicatori di riferimento potrebbero subire delle modifiche nel tempo.

## **Parere dell'Agenzia delle entrate**

L'articolo 1, commi da 182 a 189, L. 208/2015 (di seguito, anche Stabilità 2016) ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali di importo non superiore a 3.000 euro.

In particolare, è stata reintrodotta a regime, dal periodo d'imposta 2016, una modalità di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% ai "premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto di cui al comma 188", ovvero con il decreto emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 25 marzo 2016 e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro in data 16 maggio 2016 (di seguito, decreto).

# Normativa e prassi in evidenza

L'articolo 2 del decreto definisce, al comma 1, i premi di risultato come *"somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione"*, individuando al comma 2 - con una elencazione esemplificativa - alcuni criteri di misurazione degli indici incrementali ai quali devono essere commisurati i premi.

Il comma 187 della Legge di Stabilità 2016 subordina, inoltre, l'applicazione della agevolazione alla circostanza che l'erogazione delle somme avvenga *"in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81"*.

Al riguardo, il citato comma 2 dell'articolo 2 del decreto stabilisce che *"I contratti collettivi (...) devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi (...) rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo ."*

Con circolare n. 28/E/2016, è stato, tra l'altro, precisato che gli accordi già in essere alla data di pubblicazione del decreto potevano essere integrati per renderli pienamente conformi alle disposizioni della L. 208/2015 e del decreto, con effetti a partire dall'anno 2016. In questi casi, l'accordo integrativo doveva essere depositato entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità cui all'articolo 5 del decreto.

Nella fattispecie in esame, si rileva che l'accordo del 6 settembre 2016, seppur sottoscritto dopo l'entrata in vigore del citato decreto, non era conforme, con particolare riferimento alle statuizioni concernenti l'erogazione del Premio di Risultato, alle disposizioni della citata L. 208/2015, tant'è che il successivo accordo del 2 luglio 2018 è stato stipulato al fine di adeguare le predette statuizioni al dettato normativo di cui al riportato articolo 1, commi da 182 a 189, della Legge di Stabilità 2016.

E, infatti, al punto 3 dell'accordo integrativo, sono stati individuati sei indicatori cui far riferimento ai fini della verifica del soddisfacimento del requisito di *"incrementalità"*.

Al riguardo, però, si evidenzia che la funzione incentivante delle norme in esame, così come ribadito anche nei documenti di prassi emessi dall'Agenzia delle entrate (cfr., tra l'altro, circolari 15 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2018, n. 5/E; risoluzione 19 ottobre 2018, n. 78/E), in tanto può ritenersi assolta in quanto la maturazione del premio, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali ivi previamente definiti e misurati nel periodo congruo anch'esso stabilito su base contrattuale. Pertanto, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

In ragione di tali considerazioni, e d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nella fattispecie in esame, dunque, qualora la misurazione degli indicatori individuati nell'accordo integrativo rilevi, al 31 dicembre 2018, un incremento del loro valore rispetto a quello che i medesimi indicatori registravano al 30 giugno 2018, l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% potrà riguardare solo il 50% del premio di risultato del 2018.

Pertanto, la società istante in sede di conguaglio 2020 potrà recuperare le maggiori ritenute operate sul 50 per cento del totale del premio relativo all'anno 2018.

Relativamente alle annualità successive, l'imposta sostitutiva potrà trovare applicazione a condizione che l'indicatore di riferimento assicuri comunque conformità ai parametri normativi vigenti e sia individuato in data antecedente l'inizio del periodo di maturazione della retribuzione incentivante.

Infine, nella fattispecie in esame non osta all'applicazione dell'imposta sostitutiva la circostanza che ai fini della determinazione del Premio di risultato, gli indicatori di performance di stabilimento e quelli di area/dipartimento abbiano una differente incidenza, rispettivamente del 70% e del 30%.

Con i citati documenti di prassi, infatti, è stato precisato che la strutturazione del premio di risultato è un aspetto distinto da quello attinente gli incrementi di risultato che l'azienda deve raggiungere per rendere possibile l'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi.

La strutturazione del premio di risultato, che può essere ravvisata nelle previsioni contrattuali che stabiliscono i criteri e le condizioni per l'erogazione del premio ai lavoratori e l'ammontare loro spettante, risponde esclusivamente alle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali.

# *Normativa e prassi in evidenza*

Pertanto, tali statuizioni non si pongono in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, concernenti il conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, o la redditività, o la qualità, o l'efficienza o l'innovazione, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, da verificare attraverso gli indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione territoriale o aziendale.

## Orientamenti giurisprudenziali e i chiarimenti del Ministero dell'Interno sul tachigrafo intelligente

**I**l Regolamento UE 165/2014 ha ridisegnato la disciplina dei controlli dei tempi di guida nei trasporti su strada, dove la principale novità è rappresentata dall'introduzione del c.d. tachigrafo intelligente, in quanto in grado di monitorare con tecnologia gps la posizione del veicolo durante la prestazione di lavoro, in vigore per i mezzi di nuova immatricolazione a decorrere dal 15 giugno 2019.

### Introduzione

L'articolo 8, Regolamento UE 165/2014 prevede che i veicoli immatricolati per la prima volta 36 mesi dopo l'entrata in vigore del Regolamento con le norme di dettaglio (Regolamento di esecuzione (UE) 18 marzo 2016 2016/799) siano dotati di un tachigrafo collegato a un servizio di posizionamento basato su un sistema di navigazione satellitare. Mediante tale nuovo sistema, è evidente che i tempi di guida saranno oggetto di una forma di verifica indiretta sulla base dei luoghi e delle distanze percorse, oltre a essere verificabili in presa diretta eventuali manomissioni o utilizzi impropri, come previsto dall'articolo 9, Regolamento 165/2014.

In particolare, la posizione del veicolo viene registrata automaticamente (nel punto esatto, ovvero in quello più prossimo ove sia disponibile il segnale satellitare) nei seguenti luoghi:

- il luogo di inizio del periodo di lavoro giornaliero;
- il luogo raggiunto ogni tre ore di periodo complessivo di guida,
- il luogo di fine del periodo di lavoro giornaliero.

Il tachigrafo intelligente non rileva altri dati, se non temporaneamente per consentire la registrazione dei punti sopra indicati.

Riguardo all'entrata in vigore, in prima battuta la data prevista era il 2 marzo 2019, posticipata al 15 giugno 2019 a seguito dell'emanazione del Regolamento 2018/502, di modifica del Regolamento 2016/799: a decorrere da tale data gli Stati membri possono rilasciare esclusivamente carte tachigrafiche di seconda generazione (GEN2).

Ricordiamo che i tachigrafi sono installati e utilizzati sui veicoli immatricolati in uno Stato membro adibiti al trasporto su strada di viaggiatori o di merci e a cui si applica il regolamento (CE) n. 561/2006:

- a) di merci, effettuato da veicoli di massa massima ammissibile, compresi eventuali rimorchi o semirimorchi, superiore a 3,5 tonnellate; oppure
- b) di passeggeri effettuato da veicoli che, in base al loro tipo di costruzione e alla loro attrezzatura, sono atti a trasportare più di nove persone compreso il conducente e destinati a tal fine.

Per i veicoli operanti in uno Stato membro diverso dal relativo Stato membro di immatricolazione, l'obbligo di tachigrafi intelligenti è posticipato a quindici anni dal momento in cui i veicoli di nuova immatricolazione devono essere dotati di un tachigrafo a norma degli articoli 8, 9 e 10 (15 giugno 2019).

### Manomissione del tachigrafo: i recenti orientamenti della Cassazione

Parallelamente all'evoluzione normativa e all'entrata in vigore delle nuove disposizioni, non sono sopite importanti questioni che riguardano le conseguenze e le responsabilità in caso di manomissioni del tachigrafo. Come detto, il tachigrafo intelligente dovrebbe disincentivare, grazie a possibili verifiche in tempo reale, eventuali comportamenti volti alla violazione dei limiti in materia di tempi di guida, ma ciò non toglie importanza alla questione, soprattutto per quanto riguarda le possibili conseguenze in capo al datore di lavoro per manomissioni commesse dal lavoratore.

Particolarmente interessante sul punto è la sentenza n. 41446/2019 della Prima Sezione penale della Corte di Cassazione.

Il lavoratore, imputato per il reato di cui all'articolo 437, c.p. per aver danneggiato l'impianto cronotachigrafo installato su un trattore stradale, avendo egli collocato un magnete sul sensore di movimento che trasmetteva i dati all'apparecchiatura analogica, inibendo, così, la trasmissione di dati veritieri al cronotachigrafo, era stato assolto dal Giudice di merito in quanto la condotta tenuta dall'imputato, quale conducente del mezzo non datore di lavoro, doveva considerarsi assorbita dalla sanzione amministrativa prevista dall'articolo 179 CdS in virtù del principio di specialità di cui all'articolo 15 c.p..

Il Procuratore Generale della Repubblica presso la Corte di Appello di Brescia ha proposto ricorso per cassazione, deducendo l'inosservanza degli articoli 9, L. 689/1981, 179 C.d.S. e 437 c.p. in adesione al diverso orientamento giurisprudenziale (sentenza, n. 47211/2016), che metteva in luce la diversità dei beni giuridici tutelati dalle due norme in concorso (la circolazione stradale, l'articolo 179, C.d.S., la sicurezza dei lavoratori l'articolo 437, c.p.) e la diversità anche strutturale tra le due fattispecie, sul piano oggettivo e soggettivo.

Nel rigettare il ricorso, la Cassazione sottolinea come l'orientamento interpretativo richiamato nel ricorso del Pubblico ministero, è stato successivamente superato e ribadito da altra preferibile opzione interpretativa, secondo la quale il conducente del mezzo che circola con il cronotachigrafo manomesso o alterato è soggetto alla sola sanzione amministrativa prevista dall'articolo 179, D.Lgs. 285/1992, in quanto è stato ritenuto sussistente un rapporto di specialità tra tale illecito amministrativo e il delitto di cui all'articolo 437, c.p., il quale punisce - come detto - l'omessa collocazione, la rimozione o il danneggiamento di apparecchiature destinate a prevenire infortuni sul lavoro. La fattispecie prevista dall'articolo 437, c.p. si caratterizza, infatti, per una maggiore "ampiezza" rispetto a quella prevista dall'articolo 179 del Codice della strada, in quanto la prima, individua, tra i soggetti attivi, tutti coloro in capo ai quali incombe l'obbligo di prevenire - tramite impianti, apparecchi o segnali - disastri o infortuni sul lavoro, la seconda ha come destinatario unicamente il conducente del mezzo di trasporto.

Inoltre, il delitto previsto dall'articolo 437, c.p. appare chiaramente finalizzato a regolamentare le attività di impresa, a tutela della pubblica incolumità con riferimento all'ambiente di lavoro, imponendo l'adozione dei necessari strumenti preventivi circa il rischio di disastri o infortuni, sicché la fattispecie in questione: ne consegue che, in ogni caso in cui l'alterazione del cronotachigrafo sia stata direttamente eseguita dal conducente del mezzo per ragioni non riconducibili all'esercizio dell'attività di impresa, dovrà ritenersi integrata la fattispecie di illecito amministrativo di cui all'articolo 179 del Codice della strada, con conseguente esclusione, secondo quanto previsto dall'articolo 9, L. 689/1981, dell'ipotesi delittuosa di cui all'articolo 437, c.p.. Soltanto nel caso in cui la violazione sia stata commessa direttamente dal datore di lavoro, o comunque su sua disposizione, e in ogni caso per ragioni attinenti allo svolgimento dell'attività di impresa, appare del tutto coerente con la ratio del delitto previsto dall'articolo 437, c.p. configurare tale fattispecie incriminatrice. Ne consegue, pertanto, se la violazione del tachigrafo è imputabile al datore di lavoro, in base all'articolo 437, c.p., è prevista come pena la reclusione da 6 mesi a 5 anni; se la manomissione del tachigrafo è posta in essere in via esclusiva dal conducente, è punita, con la disposizione amministrativa dell'articolo 179 del CdS (sanzione amministrativa da 841 a 3.366 euro), senza vedersi applicato l'articolo 437, c.p..

A ogni modo, la questione offre ancora diverse zone d'ombra, visto che, recentemente, diversa sezione della Cassazione penale (III sezione) ha stabilito, questa volta in riferimento all'articolo 349, c.p. (violazione dei sigilli), nella sentenza n. 36705/2019 che "diversi risultano i beni giuridici tutelati dalle due fattispecie, atteso che l'articolo 179 cit. considera i rischi derivanti dalla circolazione stradale e quindi tutela la sicurezza di detta circolazione, mentre l'articolo 349, c.p. mira a preservare l'identità della cosa cui fa riferimento il sigillo. Quest'ultimo delitto è punito esclusivamente a titolo di dolo, mentre la fattispecie di cui al codice della strada, essendo sanzionata solo in via amministrativa, può essere punita sia a titolo di dolo che di colpa. Anche i destinatari e le

condotte delle due disposizioni sono diverse: l'articolo 349, c.p. comma I punisce "chiunque" viola i sigilli, mentre l'articolo 179, CdS solo chi "circola" o "il titolare della licenza o dell'autorizzazione al trasporto che mette in circolazione" un veicolo sprovvisto di cronotachigrafo o con "cronotachigrafo manomesso oppure non funzionante", punendoli anche se non sono autori della manomissione, a differenza della norma penale, o anche se non sono a conoscenza della stessa".

## **I recenti interventi del Ministero dell'Interno sulla carta tachigrafica**

Come era prevedibile, l'entrata in vigore delle novità è accompagnata da dubbi interpretativi e interventi sanzionatori non uniformi, che il Ministero dell'Interno sta cercando di risolvere con una serie di interventi di prassi.

La carta tachigrafica, ai sensi dell'articolo 2, una carta a microprocessore destinata all'uso con il tachigrafo, che consente l'identificazione da parte del tachigrafo del ruolo del titolare della carta e consente il trasferimento e l'archiviazione dei dati.

Recentemente, con la circolare n. 300/A/7978/19/111/20/3 del 25 settembre 2019, il Ministero dell'Interno è intervenuto sulla firma del titolare sulle carte tachigrafiche di nuova generazione, la cui mancanza è stata contestata in qualche caso da parte dagli organi di polizia preposti ai controlli. Nella circolare si evidenzia che la firma del titolare, per espressa previsione del Regolamento UE 2016/799, allegato 1C, par. 4.1, punto 230, è soltanto facoltativa, come emerge anche dalla nuova veste grafica della carta nella quale è riportato il segnaposto solo tra parentesi.

In precedenza, viceversa, il Ministero dell'Interno aveva dovuto affrontare con circolare Prot. 300/A/6175/19/111/20/3b del 10 luglio 2019, il ritardo nel rilascio carte tachigrafiche di nuova generazione nel rilascio delle stesse ai conducenti che ne abbiano fatto richiesta a causa di smarrimento, sottrazione, deterioramento ovvero perché scadute di validità.

Trattandosi di una situazione contingente, al conducente che abbia effettuato le registrazioni manuali come previsto dall'articolo 35 del Regolamento 165/2014, ed esibisca ricevuta dell'istanza di sostituzione, a prescindere dal momento in cui quest'ultima sia stata presentata, non dovrà essere applicata alcuna sanzione. Con successiva nota Prot. 300/A/6849/19/111/20/3 dell'8 agosto 2019 è stato reso noto che il ritardo nel rilascio dovrebbe essere stato superato, ad ogni modo il Ministero dell'Interno tiene ferma la possibilità, in sede di controllo, di presentare la ricevuta dell'istanza di sostituzione accompagnata dalle registrazioni manuali dell'articolo 35, senza che possano essere comminate sanzioni.

Il comma 2 dell'articolo 35 sopra citato prevede che, in caso di danneggiamento, cattivo funzionamento, smarrimento o furto della carta del conducente, il conducente debba:

- a) all'inizio del viaggio, stampare le indicazioni del veicolo guidato, inserendo su tale tabulato:
  - informazioni che consentono di identificare il conducente (nome, numero della carta del conducente o della patente di guida), compresa la firma;
  - i periodi di cui all'articolo 34, paragrafo 5, lettera b), punti ii), iii) e iv);
- b) al termine del viaggio, stampare le informazioni relative ai periodi di tempo registrati dal tachigrafo, registrare i periodi di altre mansioni, disponibilità e riposo rispetto al tabulato predisposto all'inizio del viaggio, se non registrati dal tachigrafo, e riportare su tale documento gli elementi che consentono di identificare il conducente (nome, numero della carta del conducente o della patente di guida), compresa la firma del conducente.

## Rinnovi contrattuali settembre 2019

### Laterizi industria - Accordo 30 settembre 2019

---

In data 30 settembre 2019 è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL Laterizi industria.

Si riportano le principali novità in materia di contratti

#### **Apprendistato professionalizzante - Articolo 9**

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro idoneo a favorire una occupazione di qualità nelle aziende che applicano il presente CCNL.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la disciplina che segue dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato" di cui al D.Lgs. 81/2015.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante che, è definito quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, si richiama alle vigenti norme di legge.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005 e fino ai 30 non compiuti, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi del vigente CCNL, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento e in ogni caso di durata non eccedente i 2 mesi.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare operai, intermedi, impiegati e quadri ed è ammesso per il conseguimento di qualifiche inquadrature nei livelli E) - D) - C) - CS) - B) e livelli superiori e tutte le relative mansioni.

La durata minima del contratto di apprendistato è di sei dodici mesi.

È fatto divieto adibire i lavoratori apprendisti a lavoro a cottimo.

#### **Contratto di lavoro a tempo parziale - Part-time - Articolo 12**

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 e comporta lo svolgimento di attività lavorativa a orario inferiore rispetto a quello ordinario stabilito dal presente contratto.

Il part-time può essere attuato:

1. in forma "orizzontale" (quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro);
2. in forma "verticale" (quello in relazione al quale è previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno);
3. in forma "mista", (quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nei punti 1) e 2).

L'instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto, nel quale saranno precisati l'orario di lavoro - con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno - e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; il periodo di prova eventuale potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro concordata.

La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato.

# Contrattazione collettiva

Secondo quanto previsto D.Lgs. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le vigenti norme di legge, hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3, L. 104/1992, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. La trasformazione da tempo pieno a part-time, o viceversa, dei rapporti di lavoro in atto avviene con il consenso delle parti le quali possono stabilire stabiliscono le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Ai lavoratori in forza con rapporto a part-time che ne facciano richiesta sarà data la priorità rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscano a tempo pieno per lo svolgimento delle loro stesse mansioni; ciò vale anche per il caso contrario.

A livello aziendale, tra Direzione aziendale e R.S.U., potrà essere stabilito il numero percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno.

Con riferimento alla possibilità di richiedere la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, l'azienda consulterà preventivamente la R.S.U. o, in mancanza, le OO.SS. territoriali. In attuazione del rinvio disposto D.Lgs. 81/2015, il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.

Tale comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

1. patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ex L. 104/1992.
2. lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex L. 104/1992).
3. lavoratore con figlio convivente di età non superiore ad anni 13;
4. lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, abilitate al rilascio di titoli di studio legali (articolo 10, comma 1, L. 300/1970).

Per quanto concerne i punti 3) e 4) sopraelencati, la medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al limite massimo del 13%, ovvero dell'8% nelle aziende fino a 100 dipendenti, del totale dei dipendenti occupati con contratto a tempo parziale nell'unità produttiva.

Ai lavoratori che rientrano al lavoro da un periodo di congedo in base all'articolo 35-bis, lettera B1 del presente CCNL, e lavoratrici madri di cui all'articolo 35-ter, su richiesta, è concesso un part-time reversibile della durata massima di un anno. In base alle seguenti percentuali. Se azienda inferiore o uguale 100 dipendenti fino a un massimo di n. 3 lavoratori, aziende sopra i 100 dipendenti fino a un massimo del 4% del personale a tempo indeterminato.

# Contrattazione collettiva

Al venire meno delle condizioni sopraindicate che hanno dato luogo alla revoca o modifica delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

## **Lavoro a termine e somministrazione - articolo 13**

Il contratto a tempo determinato è una forma di assunzione che prevede una durata predeterminata del rapporto di lavoro. Questa forma di contratto è disciplinata dal c.d. Codice dei contratti contenuta nel Jobs Act, D.Lgs. 81/2015 che ha espressamente abrogato la precedente normativa. Il D.I. 87/2018 conosciuto come Decreto Dignità, entrato in vigore il 14 luglio 2018 e la successiva L. 96/2018 dell'11 agosto di conversione del decreto-legge Dignità, hanno ulteriormente ritoccato la disciplina andando a intervenire sulla durata massima, sulle proroghe, sulla causale, sui termini di impugnazione e sulla contribuzione.

## **Durata massima del contratto a termine**

Stante l'attuale normativa si è stabilito che ai contratti di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Lo stesso può durare fino a 24 mesi, ma solo in presenza di determinate condizioni, ovvero attraverso l'apposizione di una causale giustificatrice. Dopo i 24 mesi si potrà ancora prorogare o rinnovare il contratto per ulteriori 12 mesi, ma solo con un accordo stipulato presso le Sedi territoriali dell'Ispettorato del lavoro.

## **Contratto a tempo determinato acausale fino a 12 mesi**

Nulla cambia per i contratti di lavoro a termine di durata inferiore ai 12 mesi, sarà quindi possibile assumere liberamente e senza dover dare giustificazione, se il rapporto avrà una durata fino a un anno; lo stesso vale per le proroghe entro i primi 12 mesi. Invece già dal primo rinnovo, anche se previsto entro i primi 12 mesi andrà necessariamente indicata la causale.

Le proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato dopo il primo anno dovranno invece avere una causa per cui vengono stipulati. Lo stesso vale già dal primo rinnovo del contratto a termine. Quindi in linea generale il contratto a termine può avere una durata superiore ai 12 mesi (e fino ad un massimo di 24 mesi) solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b) di sostituzione di altri lavoratori;
- c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In deroga al comma 2, articolo 19, D.Lgs. 81/2015, la durata massima dei contratti a tempo determinato è stabilita dal presente CCNL in 36 mesi, a condizione che siano stati trasformati a tempo indeterminato il 50% dei lavoratori assunti a tempo determinato negli ultimi 36 mesi nell'unità produttiva interessata.

## **Forma scritta del contratto di lavoro a tempo determinato**

Resta confermato che il contratto a tempo determinato deve prevedere necessariamente la forma scritta, altrimenti si considera a tempo indeterminato. Una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro. La forma scritta non è richiesta solo nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non supera 12 giorni. L'apposizione del termine inoltre si può evincere solo dal contratto di lavoro.

## **Disciplina della proroga**

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato per 4 volte, entro comunque il termine massimo di 24 mesi. Può essere prolungato di altri 12 mesi se ci sono ancora proroghe disponibili entro il numero di 4, ma solo in sede di Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Come anticipato sopra quando con la prima o le successive proroghe si oltrepassano i primi 12 mesi di assunzione a termine, il contratto dovrà prevedere la causale.

## **Rinnovi del contratto a termine**

Il contratto con lo stesso soggetto per lo stesso ruolo e le medesime mansioni è rinnovabile (cioè si possono stipulare nuovi contratti) per un numero di volte indefinito, ma sempre nel limite dei 24 mesi. Già dal primo rinnovo però dovrà essere obbligatoriamente indicata la causale. Per poter ricorrere al rinnovo è necessario che tra la scadenza di un contratto a tempo determinato e il successivo sia rigorosamente rispettato un intervallo di tempo di 10 giorni se il contratto precedente aveva durata inferiore ai 6 mesi, di 20 giorni se superiore ai 6 mesi.

## **Proroga di fatto**

Fermi i limiti di durata sopra indicati, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato si parla di proroga di fatto. Il datore di lavoro dovrà in questo caso corrispondere una retribuzione maggiorata per ogni giorno di proroga di fatto. La maggiorazione è pari:

- al 20% fino al decimo giorno successivo;
- al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se la proroga di fatto si protrae oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, oppure oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

## **Numero complessivo in sommatoria di contratti a tempo determinato e somministrazione**

Il numero complessivo dei lavoratori occupati presso l'azienda con contratto a tempo determinato, con somministrazione a tempo determinato o indeterminato, non potrà superare il 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno. Si precisa che qualora la percentuale dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato non superi il 10% dei lavoratori a tempo indeterminato, l'azienda potrà innalzare la percentuale fino al 35%.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

Questo limite è comunque escluso:

- a) nella fase di avvio di nuove attività;
- b) da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società.

## **Diritto di precedenza**

Si prevede il diritto di precedenza sulle nuove assunzioni in azienda nei seguenti casi:

- a) se il lavoratore con uno o più contratti o proroghe ha lavorato per almeno 6 mesi, per i successivi sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi per le stesse mansioni;
- b) per le lavoratrici madri il diritto di precedenza su esposto vale anche per le future assunzioni a termine.

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili.

## **Forme contrattuali escluse dalla presente disciplina**

Le seguenti forme contrattuali hanno una specifica disciplina e sono quindi escluse dall'ambito di applicazione della normativa sui contratti a termine:

- assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- i dirigenti.

## **Licenziamento e dimissioni del lavoratore prima della scadenza del termine**

Il lavoratore assunto a tempo determinato non può essere licenziato prima della scadenza del termine se non per giusta causa; cioè per un fatto talmente grave come previsto dall'articolo 51

# Contrattazione collettiva

provvedimenti disciplinari da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 7, resta ferma la possibilità di stipulare fino a 7 contratti complessivamente.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo collettivo stipulato con la R.S.U., o in mancanza con le OO.SS. locali, le percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine e somministrazione, possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali da individuare espressamente. L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi i periodi di prova di cui all'art. 4 sono ridotti del 50%, con una durata, in ogni caso, non inferiore a due settimane.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni nonché i lavoratori che nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato passano a contratto a tempo indeterminato.

I lavoratori con contratto a tempo determinato e in somministrazione usufruiranno in fase di ingresso di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività.

## Principali scadenze del mese di dicembre

---

### Giovedì 5 dicembre

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

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

### Lunedì 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 2019.

#### **Irpef versamento secondo acconto modello 730 – Sostituti d'imposta**

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

#### **Contributi Inps – Gestione separata**

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

#### **Contributi Inps – Pescatori autonomi**

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

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

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

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

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al secondo trimestre 2019.

#### **Contributi Inps ex Enpals – Versamento**

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

**Contributi Inpgi – Versamento**

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

**Contributi Casagit – Versamento**

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

**Martedì 31 dicembre****UniEmens – Invio telematico**

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

# Processi e comunicazioni in ambito Payroll e HR

**HR People App** è dedicata a tutte le società che utilizzano il gestionale paghe di TeamSystem Studio o TeamSystem HR e che hanno l'esigenza di rendere autonomi i propri dipendenti e collaboratori nel:

- gestire dati anagrafici o bancari
- comunicare le attività svolte
- richiedere ferie e permessi
- consultare e condividere cedolino paga e Certificazione Unica (CU)
- gestire imbrature e note spese.

**HR People App si rivolge anche ai Professionisti:** il Consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

HR People App è sviluppata per sistemi Android e iOS e disponibile in 6 lingue (Italiano, Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo, Portoghese).

Per maggiori informazioni:

[www.teamsystem.com/teamsystem-hr-people-app-hr](http://www.teamsystem.com/teamsystem-hr-people-app-hr)