



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LEGGE DI STABILITA' 2016

Legge 28 dicembre 2015, n. 208

G.U. n. 302 del 30/12/2015 – Suppl. ord. n. 70

In vigore dal 1° gennaio 2016



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*



DETAZZAZIONE PREMI DI PRODUZIONE



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 182)

Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i 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 di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 186)

Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 187)

*Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 **devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.***



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 188)

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 189)

Il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188.



Regime fiscale premi produttività

L'art. 1, commi da 182 a 190, introduce alcune misure dirette ad incentivare la produttività e la contrattazione collettiva di secondo livello, nonché il cosiddetto welfare aziendale.

Si dispone che il **c.d. premio di risultato** legato ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili** dell'impresa siano assoggettate ad un **regime fiscale sostitutivo** dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali in **misura pari al 10%**, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore

Quali presupposti





Regime fiscale premi produttività

- 1) ... fino al limite complessivo di **2.000 euro lordi**, **2.500 lordi** per le aziende che **coinvolgono parieticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro**, secondo le modalità che saranno stabilite da apposito DM;
- 2) ... limitatamente al **settore privato**;
- 3) ... con esclusivo riferimento ai titolari di **reddito da lavoro dipendente** di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme (premio o partecipazione agli utili), a **50.000 euro**;
- 4) ... le somme sono erogate in esecuzione di **contratti collettivi, aziendali o territoriali**, stipulati da **associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** (o dalle loro RSA e RSU);
- 5) ...sulla base dei **criteri di misurazione** degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che saranno **stabiliti da apposito DM** da emanarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge.



Regime fiscale premi produttività

**Va ricordato che, per fruire della detassazione,
sarà necessario dare applicazione**

all'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015



Regime fiscale premi produttività

ART. 14

Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali

1. I **benefici contributivi o fiscali** e le altre agevolazioni connesse con la stipula **di contratti collettivi aziendali o territoriali** sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano **depositati in via telematica presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente**, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.
2. I contratti e gli accordi collettivi contenenti clausole o disposizioni di cui al comma 1 sono depositati dalle parti stipulanti presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e gli enti previdenziali interessati, **entro quindici giorni dalla loro stipulazione**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*



CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA' E WELFARE AZIENDALE



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 184)

Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, ne' sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

il nuovo modo
di fare **formazione**



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 191)

All'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modifiche:



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 191)

a) al comma 2:

1) la lettera f) è sostituita dalla seguente:

«f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100»;





Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 191)

old

«f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12;



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 191)

2) *la lettera f-bis) è sostituita dalla seguente:*

new

«f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari»;



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 191)

old

«f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 191)

3) *dopo la lettera f-bis) è inserita la seguente:*

«f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12»;



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 191)

b) *dopo il comma 3 è inserito il seguente:*

«3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

b) le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo d'imposta ad euro 258,23, nonché i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente e quelli corrisposti a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172 **(abrogata)**;

c) **le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro**, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;

d) le prestazioni di servizi di **trasporto collettivo** alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 50;

f) l'utilizzazione da parte dei lavoratori e dei familiari indicati nell'articolo 12 delle opere e dei servizi erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 ;

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali per borse di studio in favore dei medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per le fruizioni di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

*g) il valore delle **azioni offerte alla generalità dei dipendenti** per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta ad euro 2.065,83, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;*

*g-bis) **la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente**, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta; se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso interamente a formare il reddito;*

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta;

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

Art. 51, c. 3, ultimo periodo, D.P.R. n. 917/1986
Determinazione del reddito di lavoro dipendente

*Non concorre a formare il reddito il **valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (euro 258,23)**; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.*

Art. 100, c. 1, D.P.R. n. 917/1986

Oneri di utilità sociale

Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

Art. 12, c. 1, D.P.R. n. 917/1986

Detrazioni per carichi di famiglia – rimando all'art. 433 c.c.

- 1) il coniuge;*
- 2) i figli, anche adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi;*
- 3) i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; gli adottanti;*
- 4) i generi e le nuore;*
- 5) il suocero e la suocera;*
- 6) i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.*

Risoluzione Agenzia delle Entrate 29/3/2010, n. 26/E

*La Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 29/3/2010 n. 26/E specifica che i criteri che identificano gli **oneri di utilità sociale**, oltre ad essere rinvenibili nel testo dell'art. 100, comma 1 - il quale fa riferimento alle «...**spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto...**» - sono stati ulteriormente precisati dall'Agenzia delle Entrate nella risoluzione 10 marzo 2004, n. 34.*

Risoluzione Agenzia delle Entrate 29/3/2010, n. 26/E

In particolare, ai fini dell'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente di cui all'art. 51, comma 2, lett. f), devono ricorrere congiuntamente le seguenti condizioni:

- la spesa deve essere sostenuta volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale;*
- deve trattarsi di opere e servizi messe a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;*
- tali opere e servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto.*

Risoluzione Agenzia delle Entrate 29/3/2010, n. 26/E

*L'Agenzia ha ritenuto che l'esclusione dalla tassazione operi anche nell'ipotesi in cui detti servizi siano messi a disposizione dei dipendenti tramite il **ricorso a strutture esterne all'azienda.***

Restano escluse, invece, dall'ambito applicativo della disposizione di esenzione le ipotesi di erogazione di somme, anche indirette, da parte del datore di lavoro che possono consistere in rimborsi o anticipazioni di spese sostenute dal dipendente.

In altri termini, l'esenzione è riferibile unicamente alle erogazioni in natura e non si estende alle erogazioni sostitutive in denaro.

CONCLUSIONI

Con la modifica dell'art. 1, comma 184, della Legge n. 208/2015, quindi, lo scenario cambia:

nei limiti del valore complessivo di 2.000 euro (o 2.500 euro), il lavoratore può decidere di non ricevere il premio di risultato e di fruire, in alternativa, delle somme e dei valori di cui all'art. 51 citato, i quali, pertanto, nella fattispecie, non avranno più una valenza collettiva «per la generalità dei dipendenti o per categorie omogenee», ma potranno riguardare, a richiesta, in sostituzione del premio produttività, il singolo lavoratore.

Tali somme e valori non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e non sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%.



Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 192)

All'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, le parole: «al 10 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018». Le risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono ridotte di 344,7 milioni di euro per l'anno 2016, 325,8 milioni di euro per l'anno 2017, 320,4 milioni di euro per l'anno 2018, 344 milioni di euro per l'anno 2019, 329 milioni di euro per l'anno 2020, 310 milioni di euro per l'anno 2021 e 293 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.

Ciò starebbe a significare che i fondi per la decontribuzione si azzerano



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

Part time Agevolato per lavoratori prossimi alla pensione (comma 284)

Il comma 284 della Legge n. 208/2015 introduce alcune disposizioni sperimentali dirette a favorire *l'invecchiamento attivo* dei lavoratori prossimi alla pensione di vecchiaia, attraverso il c.d. *part-time agevolato*.

Trattasi di una misura che consente:

- una riduzione dell'orario di lavoro allo scopo di favorire (senza imporre) un *turn over* generazionale;
- e di preservare, contestualmente, una contribuzione piena per il dipendente.

In cosa consiste il modello sperimentale ?



I lavoratori dipendenti del settore privato, iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e alle Forme sostitutive della medesima, titolari di un contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato che maturino entro il 31.12.2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia (ex L. n. 241/2011) POTRANNO CHIEDERE – su base volontaria ed a seguito di un apposito accordo con il datore di lavoro – LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA FULL-TIME A PART-TIME, con riduzione dell'orario di lavoro compresa tra il 40 ed il 60%.

Requisiti

Anagrafici:

Potranno optare per il part-time agevolato i lavoratori:

- a partire dai 63 anni e 7 mesi (uomini);
- a partire dai 62 anni e 7 mesi (donne).

Anzianità contributiva:

Che in ogni caso abbiano maturato – al momento della trasformazione del rapporto – i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia.

Vincolo di durata

L'accordo per la trasformazione del rapporto deve riguardare un **periodo di tempo non superiore** a quello intercorrente tra la data di accesso al beneficio in esame e la data di maturazione del suddetto requisito anagrafico.

Riduzione oraria

La riduzione dell'orario di lavoro deve essere pari ad una misura compresa tra il 40 per cento e il 60 per cento.

Trattamento giuridico

A chi sceglierà questa opzione sarà riservato **il seguente trattamento:**

- **il DATORE versa in busta paga una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale** ai fini pensionistici che avrebbe destinato all'Inps in caso di orario pieno, corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata (tale importo non concorre alla formazione del reddito da lavoro e non assoggettato a contribuzione previdenziale);
- **l'INPS riconoscerà la contribuzione figurativa** per la retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.

Trattamento giuridico

Così facendo, arrivato alla pensione, il lavoratore che avrà concluso in part-time la sua carriera riceverà comunque un assegno di pensione come se avesse lavorato fino alla fine a tempo pieno.

Dunque: senza alcuna penalizzazione dovuta al calo della contribuzione versata.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

Carattere sperimentale e transitorio

La misura durerà dal 2016 al 2018, in via sperimentale.

Vincoli di spesa

Il riconoscimento del beneficio **da parte dell'INPS** avviene – **previa autorizzazione della DTL** – nel rispetto di un limite massimo di spesa pari a:

- 60 milioni di euro per il 2016,
- 120 milioni per il 2017,
- 60 milioni per il 2018.

La misura sarà oggetto di regolamentazione con **DM Lavoro** da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di Stabilità, slittato a Marzo.

Vincoli di spesa: monitoraggio

L'INPS provvede al monitoraggio delle domande di accesso al beneficio comunicate dalle imprese.

Qualora dal predetto monitoraggio risulti il raggiungimento del limite delle risorse anche in via prospettica, l'INPS non prenderà in esame ulteriori domande finalizzate all'accesso al beneficio in esame.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

Nessun obbligo per le imprese

È bene ricordare che la misura non comporterà alcun vincolo per le aziende: si fonda su un ACCORDO tra datore di lavoro e lavoratore.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Richiamo all'art. 41, comma 6, d.lgs. n. 148/2015

Trattasi della norma che disciplina i c.d. ***Contratti di solidarietà espansivi***, aventi ad oggetto una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

L'art. 41 prevede un particolare **regime di maggior favore** per i lavoratori che distino **non più di 24 mesi dall'età prevista per la pensione di vecchiaia** e che abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia



Richiamo all'art. 41, comma 6, d.lgs. n. 148/2015

A tali soggetti spetta, a domanda, il **trattamento di pensione** nel caso in cui abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro svolto prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo.

Limitatamente a tale periodo di anticipazione, il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.



Richiamo all'art. 41, comma 6, d.lgs. n. 148/2015

Il **comma 6** statuisce che “ai fini dell'individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione delle quote retributive della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 5, è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole”.

Per esplicito richiamo, il **comma 6 si applica anche all'ipotesi disciplinata dal comma 289, legge n. 208/2015.**



Analisi delle convenienze

La misura disposta dal comma 289, legge n. 208/2015 sembra calibrata unicamente sulle **istanze e prerogative del lavoratore** prossimo alla pensione, non essendo previsti particolari incentivi per l'impresa datrice che dovrebbe siglare un accordo di tal tipo con il proprio dipendente.

Tuttavia, è utile raffigurare i possibili scenari rispetto ai quali **l'impresa** potrebbe “misurare” una propria **analisi delle convenienze**.



Lavoro a tempo parziale e pensionamento: casistica

Si presentano 4 quattro esempi di costo elaborati con BUDGET LAVORO (Teleconsul):

- 1) Costo di un lavoratore dell'industria metalmeccanica al 100%;
- 2) Costo di un lavoratore dell'industria metalmeccanica al 50%;
- 3) Costo di un lavoratore apprendista con contratto part-time a 20 ore con le stesse mansioni del lavoratore al punto 1);
- 4) Costo di un lavoratore part-time a 20 ore con esonero contributivo



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

Novità IRAP

Legge n. 208/2015

(Legge di Stabilità 2016)

La Legge di Stabilità 2016 ha introdotto importanti novità in materia di IRAP:

- 1. dipendenti stagionali (comma 73);**
- 2. incremento deduzione (commi 123-124);**
- 3. esclusioni Medici (comma 125).**



1. Deducibilità lavoratori stagionali

Il **comma 73** (articolo unico) ha introdotto la **deducibilità al 70%** del costo del lavoro dall'imponibile **IRAP** per ogni **lavoratore stagionale**, già prevista per i dipendenti a tempo indeterminato (al 100%).

Status giuridico

Il **lavoratore stagionale** è quel soggetto che svolge attività discontinua in determinati periodi dell'anno: il suo è a tutti gli effetti un **contratto a termine** (disciplinato dal D.lgs. n. 81/2015), **ma senza i limiti quantitativi e di durata** stabiliti dalla normativa di legge e della contrattazione collettiva.

Effetti

Con questa disposizione il **Government** ha accolto le **richieste** avanzate da tempo dalle **imprese del turismo** (notoriamente legate alla stagionalità), le quali denunciavano gli **effetti negativi della precedente norma** che prevedeva lo **sgravio IRAP per i soli lavoratori a tempo indeterminato**.



Il comma 73 così dispone:

*“All'articolo 11, comma 4-octies, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo:
«**La deduzione** di cui al periodo precedente e' ammessa altresì, **nei limiti del 70 per cento della differenza** ivi prevista, calcolata per ogni **lavoratore stagionale** impiegato per **almeno centoventi giorni per due periodi d'imposta**, a **decorrere dal secondo contratto stipulato** con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di due anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto”.*

Dunque ?





La **deducibilità** del costo del lavoro dall'**imponibile IRAP** (di cui all'art. 11, co 4-*octies*, D.Lgs. n. 446/1997) viene **estesa** anche per i **lavoratori stagionali** (nei limiti del **70%** della differenza ivi prevista), a fronte dei seguenti **2 presupposti e requisiti**:

- 1. almeno 120 giorni di lavoro nel periodo di imposta** (inteso come impegno minimo complessivo nei due anni e non per singolo periodo di imposta);
- 2. decorrenza dal secondo contratto di lavoro** stipulato con lo stesso datore in due anni a partire dalla cessazione del precedente contratto.

Cosa significa???



Significa che:

- a) le 120 giornate lavorative vanno intese come impegno minimo di giorni complessivamente nei due anni e non per il singolo periodo di imposta (cosa che avrebbe decisamente limitato il beneficio per le imprese del turismo che impiegano lavoratori stagionali);**
- b) i 120 giorni si calcolano considerando i giorni effettivi di impiego considerando anche quelli relativi al primo contratto di assunzione;**
- c) la deduzione sarà però fruibile a partire dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro entro il secondo anno successivo alla data di cessazione del primo contratto.**



2. Incremento deduzione IRAP (commi 123-124);

123. All'art. 11, comma 4-*bis*, lett. d-*bis*), del d.lgs. 15 dicembre 1997, n. 446, e successive modificazioni, le parole: «*di euro 2.500, di euro 1.875, di euro 1.250 e di euro 625*» sono sostituite dalle seguenti: «*di euro 5.000, di euro 3.750, di euro 2.500 e di euro 1.250*».

124. Le disposizioni di cui al comma 123 si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quel in corso al 31 dicembre 2015.

Cosa significa??



Viene sancito un aumento delle deduzioni per i c.d. contribuenti di minori dimensioni

Le imprese diverse dalle società di capitali (e dunque i **professionisti** anche in forma associata, le **imprese individuali**, le **società di persone** ed equiparati, i lavoratori **autonomi** minori) potranno fruire di extra deduzioni fiscali IRAP raddoppiate.

Vediamo perché, analizzando la normativa di base e le novità introdotte.





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il riferimento normativo è l'art. 11, comma 4-bis del c.d. Decreto IRAP (D.lgs. n. 446/1997) che stabilisce una:

“deduzione forfetaria di 8mila euro per tutti i soggetti Irap (società di capitali e di persone, imprenditori individuali, lavoratori autonomi ed enti commerciali o non commerciali) la cui base imponibile sia pari o inferiore a 180.759,91 euro”.

La normativa IRAP prevede poi un **meccanismo volto a non penalizzare i soggetti che producono una base imponibile di poco superiore all'importo che dà diritto alla deduzione**, che, diversamente, disporrebbero di un reddito netto inferiore a quello dei contribuenti con valore della produzione inferiore, non avendo quindi diritto alla deduzione forfetaria.

In che modo???

Il meccanismo prevede i seguenti «*scaglioni*» di deduzione forfetaria IRAP:

- **8.000 euro** per i contribuenti con valore della produzione fino a 180.759,91 euro;
- **6.000 euro** per i contribuenti con valore della produzione fino a 180.839,91 euro;
- **4.000 euro** per i contribuenti con valore della produzione fino a 180.919.91 euro;
- **2.000 euro** per i contribuenti con valore della produzione fino a 180.999,91 euro.



Alle deduzioni forfetarie IRAP elencate **occorre aggiungere** – per esplicita previsione dell’art. 3, comma 1, lett. b) e c) del Decreto IRAP – **una extra deduzione forfetaria pari ad euro 2.500, 1.875, 1.250 e 625 per società di persone, imprese individuali e professionisti** (trattasi dunque di una deduzione in misura variabile in relazione alla base imponibile).

E dunque:

- fino a 180.759,91 euro: **8.000 + 2.500;**
- fino a 180.839,91 euro : **6.000 + 1.875;**
- fino a 180.919,91 euro: **4.000 + 1.250;**
- fino a 180.999,91 euro: **2.000 + 625.**

Legge di Stabilità 2016

Con la Legge di Stabilità 2016 tale importo viene raddoppiato, portando quindi la deduzione forfetaria IRAP massima fruibile dalle imprese di minori dimensioni, ai seguenti importi (per scaglioni):

- fino a 180.759,91 euro: **8.000 + 5.000**;
- fino a 180.839,91 euro : **6.000 + 3.750**;
- fino a 180.919,91 euro: **4.000 + 2.500**;
- fino a 180.999,91 euro: **2.000 + 1.250**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

Decorrenza

I nuovi importi decorrono dal periodo di imposta successivo quello in corso al 31 dicembre 2015, dunque il 2016.

3. Esclusioni Medici (comma 125).

125. All'art. 2 del d.lgs. n. 446/1997, concernente il presupposto dell'imposta regionale sulle attività produttive, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

«1-bis. Non sussiste autonoma organizzazione ai fini dell'imposta nel caso di medici che abbiano sottoscritto specifiche convenzioni con le strutture ospedaliere per lo svolgimento della professione all'interno di tali strutture, laddove gli stessi percepiscano per l'attività svolta presso le medesime strutture più del 75 per cento del proprio reddito complessivo. Sono in ogni caso irrilevanti, ai fini della sussistenza dell'autonoma organizzazione, l'ammontare del reddito realizzato e le spese direttamente connesse all'attività svolta. L'esistenza dell'autonoma organizzazione è comunque configurabile in presenza di elementi che superano lo standard e i parametri previsti dalla convenzione con il Servizio sanitario nazionale».

Nota

Vengono sostanzialmente esclusi dall'IRAP i medici che svolgono la loro professione all'interno di strutture ospedaliere a condizione che per l'attività ivi svolta ne derivi più del 75% del proprio reddito complessivo.

Si tratta di una **definizione legale di assenza di autonoma organizzazione** che fa conseguire l'esclusione da IRAP, salvo che vi sia la presenza di elementi che superano lo standard e i parametri previsti dalla convenzione con il SSN.

In tal caso l'esclusione non opera.

Con tale previsione il legislatore risolve un annoso problema interpretativo, allineandosi all'indirizzo giurisprudenziale maggioritario più recente.

La *ratio* è basata sul concetto di “autonomia organizzativa”: il medico convenzionato SSN non può essere considerato soggetto passivo IRAP poiché si avvale, nello svolgimento della propria attività, della sola strumentazione messa a disposizione della ASL, senza che vi sia l'ausilio di alcun collaboratore.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*



Le deduzioni IRAP nella Legge di Stabilità 2015 (decorrenza dal 2015 – risparmio nel 2016)

La legge di Stabilità 2015 ha introdotto **una deduzione IRAP per i soli contratti a tempo indeterminato**



Non consiste in una detassazione generalizzata del costo del lavoro ai fini IRAP

Consiste invece in una **deduzione dalla base imponibile ai fini IRAP**, aggiuntiva a quelle già esistenti, previste dall'art. 11, d.lgs. n. 446/1997

Decorrenza

è prevista dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014.

Conseguentemente non è stata immediatamente spendibile nel 2015, in quanto si tradurrà in un risparmio solamente nel 2016, allorquando si procederà ai calcoli necessari per la determinazione dell'IRAP dovuta in sede di dichiarazione

Destinatari

viene ammesso in deduzione dal valore della produzione ai fini dell'IRAP, determinato ai sensi del D. Lgs. n. 446/1997 **il costo del lavoro relativo :**

- a) **ai contratti di lavoro a tempo indeterminato;**
- b) **ai contratti a termine di durata almeno triennale** stipulati da **imprenditori agricoli**, a condizione che nei singoli periodi di imposta il lavoratore abbia prestato attività per almeno 150 giornate

Le aziende interessate

La deduzione non è generalizzata, ma limitata ai seguenti soggetti passivi, espressamente individuati dalla norma:

- Società di capitali ed enti commerciali;
- società di persone e quelle ad esse equiparate;
- imprese individuali esercenti attività commerciali;
- esercenti arti e professioni, sia in forma individuale, che in forma associata.

La misura

“ [...] è ammessa in deduzione la differenza tra il costo complessivo per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e le deduzioni spettanti ai sensi dei commi 1, lettera a), 1- bis, 4-bis.1 e 4- quater”.

IN PRATICA

La nuova deduzione va determinata assumendo inizialmente il costo del lavoro complessivo di tutti i lavoratori a tempo indeterminato, tenendo conto quindi di tutte le componenti che lo compongono.

Questo valore va decurtato delle altre deduzioni spettanti al datore di lavoro.



GLI EFFETTI SULLE IMPRESE

I datori di lavoro maggiormente avvantaggiati rispetto al regime precedente sono quelli che potevano **godere di deduzioni minori** in quanto, decurtandole dal costo del lavoro, avranno un maggior importo da utilizzare in diminuzione dal valore della produzione, a titolo di nuova deduzione sui contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Dunque, **l'incentivo sarà meno rilevante** ed in alcuni casi irrilevante in quanto assorbito dalle altre deduzioni già spettanti, se il lavoratore occupato è di sesso femminile o giovane fino a 35 anni nelle piccole imprese che non superano il cumulo previsto dalla regola comunitaria de minimis, ovvero se il datore di lavoro svolge l'attività impiegando il lavoratore nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

SI RICORDA CHE

fronte delle riduzione descritta, **la Legge di Stabilità 2015 ha abrogato i commi 1 e 4 dell'art. D.L. n. 66/2014**, convertito, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89 **che aveva previsto** con effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2013, **la riduzione generalizzata dell'aliquota IRAP dal 3,9% al 3,5%.**

La riduzione è stata così eliminata prima ancora che fosse di fatto goduta dai contribuenti in quanto gli effetti si sarebbero prodotti, in termini di risparmio d'imposta, in sede di determinazione del saldo ai fini dell'IRAP e dunque solo nel 2015.

ESEMPIO DI CALCOLO IRAP 2015

- Ipotizziamo un datore di lavoro che abbia occupato un lavoratore con contratto a tempo indeterminato per l'intero periodo di imposta 2015.
- Supponiamo che il costo del lavoro sostenuto sia stato di 27.000 euro, di cui euro 6.000 per contributi previdenziali ed assistenziali ed euro 1.000 quelli assicurativi INAIL.

**Deduzioni spettanti periodo
imposta anno 2014
con le regole ante Legge di Stabilità
2015**



14.500 euro

(euro 1.000 per contributi INAIL, euro 7.500 per aver impiegato un lavoratore a tempo indeterminato nel periodo di imposta, euro 6.000 relativi ai contributi previdenziali).

**Deduzioni spettanti periodo
imposta anno 2015
con le regole della Legge di Stabilità
2015**



lo stesso lavoratore dà diritto sia alla deduzione di euro 14.500 che all'ulteriore deduzione di euro 12.500 [27.000 – 14.500], introdotta dalla Legge di Stabilità 2015.

Il risparmio, considerando l'aliquota base del 3,9%, è di 487 euro.



$$27.000 - 14.500 = 12.500$$

$$12.500 \times 3,9\% = 487,00$$

Considerando l'aliquota IRAP ridotta del 3,5%, **comunque** avrebbe dovuto pagare 437 euro in più.

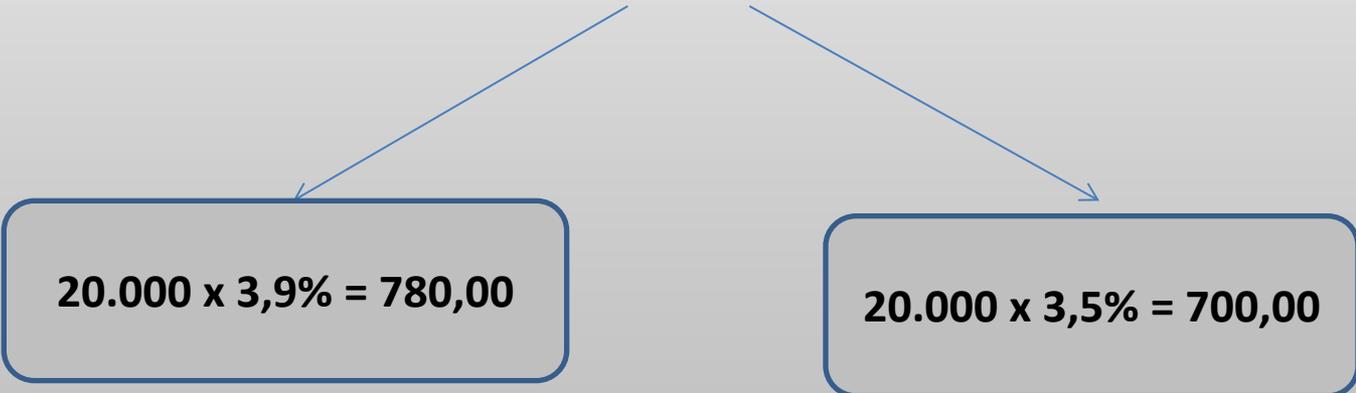


$$27.000 - 14.500 = 12.500$$

$$12.500 \times 3,5\% = 437,00$$

ORA

Ipotizzando che il suddetto contribuente abbia un valore della produzione complessivo di 20.000 euro, oltre all'incidenza del costo del lavoro indicato, senza la soppressione della riduzione dell'aliquota IRAP, avrebbe avuto un ulteriore risparmio su tale **valore di 80 euro**


$$20.000 \times 3,9\% = 780,00$$

$$20.000 \times 3,5\% = 700,00$$

Sull'imponibile totale di 32.500 euro, con la minore aliquota (3,5 in luogo di 3,9) avrebbe risparmiato 130 euro.

$$32.500 \times 3,9\% = 1.267,00$$

$$32.500 \times 3,5\% = 1.137,00$$

E' chiaro dunque che l'agevolazione IRAP della Legge di Stabilità 2015 ha prodotto un **immediato aggravio** per il periodo d'imposta 2014 per tutti i contribuenti

Il beneficio

per coloro che potranno usufruire della deduzione IRAP
2015 sui contratti di lavoro a tempo indeterminato,
verrà goduto dal periodo d'imposta 2015

$$32.500 \times 3,5\% = 1.137,00$$

$$20.000 \times 3,9\% = 780,00$$

NATURALMENTE

Quanto maggiore sarà il valore della produzione, tanto minore sarà il beneficio introdotto dalla Legge di Stabilità 2015;

IN DEFINITIVA

La Legge di Stabilità 2015 ha **spostato il risparmio d'imposta** dalla generalità dei contribuenti verso coloro che occupano più lavoratori dipendenti a tempo indeterminato

La CU da quest'anno si sdoppia in:

- **CU SINTETICA** → una versione semplificata della certificazione che ricalca grosso modo il Mod. CU 2015 che sarà consegnata al percipiente a cura del datore di lavoro
- **CU ORDINARIA** → una versione implementata della certificazione che sarà inviato all'Agenzia delle Entrate e che contiene molti dei dati che in precedenza erano presenti nel Mod. 770 Semplificato

La Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), c. 952, ha disposto l'implementazione dei dati, rispetto a quelli richiesti lo scorso anno, contenuti nella Certificazione Unica da inviare all'Agenzia delle Entrate.

In particolare, tramite la Certificazione Unica, vanno trasmessi anche:

“gli ulteriori dati fiscali e contributivi e quelli necessari per l'attività di controllo dell'Amministrazione finanziaria e degli enti previdenziali e assicurativi, i dati contenuti nelle certificazioni rilasciate ai soli fini contributivi e assicurativi nonché quelli relativi alle operazioni di conguaglio effettuate a seguito dell'assistenza fiscale prestata (...).”



L'invio delle Certificazioni Uniche contenenti i dati sopra evidenziati è equiparato a tutti gli effetti all'esposizione degli stessi nel Mod. 770 Semplificato.

L'obbligo di presentazione di quest'ultimo entro il 31 luglio permane per coloro che sono tenuti a comunicare dati non inclusi tra quelli previsti nella CU (compresi i dati relativi alle ritenute operate e ai relativi versamenti effettuati)

Termini di presentazione

Il Mod. CU 2016 sintetico rispecchia sostanzialmente il Mod. CU 2015 e dovrà essere consegnato agli interessati:

- entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello in cui le somme e i valori sono stati corrisposti (**29 febbraio per l'anno 2016** poiché il 28 cade di domenica) ovvero
- **entro 12 giorni** dalla richiesta degli stessi in caso di interruzione del rapporto di lavoro.

Termini di presentazione

Il Mod. CU 2016 ordinario dovrà essere trasmesso telematicamente:

- **entro il 7 marzo** all'Agenzia delle Entrate





È arrivato, invece, il via libera alla **proroga del termine dell'invio delle Cu inerente ai redditi erogati a soggetti non «settetrentisti»** (tipicamente professionisti e imprese).

L'invio delle Cu che non contengono dati da utilizzare per il modello 730 precompilato può quindi avvenire anche dopo la scadenza del 7 marzo purché **entro il termine di presentazione del modello 770 semplificato (31 luglio) senza il rischio di sanzioni.**

1.

La Certificazione Unica 2016 dovrà essere consegnata al percipiente ed inviata telematicamente all'Agenzia delle Entrate **anche qualora** allo stesso, a fronte di una cessazione avvenuta nel corso dell'anno 2015, **sia già stato rilasciato un modello CU 2015.**

2.

Il modello potrà essere utilizzato anche per **certificare** i compensi **corrisposti nel corso del 2016**, fino all'approvazione di un nuovo schema di certificazione.

Quindi, i sostituti d'imposta che devono certificare redditi di lavoro del 2016, utilizzeranno il modello CU 2016 e, **in un secondo momento**, consegneranno una nuova certificazione contenente solo i dati mancanti oppure riconsegneranno la certificazione completa di tutti i dati necessari.

Chi deve utilizzare il modello CU

La certificazione, richiedendo anche dati previdenziali, **non viene utilizzata solo dai sostituti di imposta ma anche** da tutti quei soggetti che già erano obbligati a certificare ai lavoratori la situazione contributiva con apposita modulistica a suo tempo predisposta dai vari Enti interessati



Cosa attestare con la Certificazione

La Certificazione Unica deve essere utilizzata per attestare la corresponsione nel corso del 2015 di:

- valori e somme indicati agli articoli 49 e 50 del TUIR, cioè rispettivamente:
 - redditi di lavoro dipendente,
 - redditi equiparati,
 - redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente,assoggettati a tassazione ordinaria, a tassazione separata, nonché a ritenuta a titolo d'imposta e ad imposta sostitutiva;



Cosa attestare con la Certificazione

- **redditi di lavoro autonomo** di cui all'art. 53, TUIR, soggetti a ritenuta;
- **redditi diversi** di cui all'art. 67, comma 1, TUIR, soggetti a ritenuta;
- **provvigioni** comunque denominate per prestazioni, **anche occasionali**, inerenti a rapporti di commissione, di agenzia, di mediazione, di rappresentanza di commercio e di procacciamento d'affari;
- **corrispettivi erogati dal condominio**, quale sostituto d'imposta, per prestazioni relative a contratti d'appalto (art. 25-ter, D.P.R. n. 600/1973);
- **provvigioni** derivanti da vendita a domicilio



Cosa attestare con la Certificazione

- Indennità corrisposte per la **cessazione**:
 - di rapporti di agenzia delle persone fisiche [art. 17, comma 1, lett. d), TUIR];
 - da funzioni notarili [art. 17, comma 1, lett. e), TUIR];
 - dell'attività sportiva quando il rapporto di lavoro è di natura autonoma [art. 17, comma 1, lett. f), TUIR]
- somme liquidate a seguito di procedure di **pignoramento presso terzi**;
- somme corrisposte a titolo di **indennità di esproprio**, altre indennità e interessi;
- le relative **ritenute operate**;
- le **detrazioni effettuate**.



Cosa attestare con la Certificazione

La Certificazione Unica viene altresì utilizzata per attestare i dati previdenziali ed assistenziali relativi alla contribuzione versata o dovuta all'**INPS** (comprensiva delle Gestioni ex ENPALS ed ex INPDAP), ad **altri Enti** (ENPAB, ENPAM, ENPAP, ENPAPI, ENPAV, INPGI ed eventuali ulteriori enti) nonché i **dati assicurativi INAIL**.

Modalità di consegna

Il datore di lavoro, ente pensionistico o altro sostituto d'imposta deve rilasciare la certificazione **in duplice copia al contribuente**, unitamente alle "Informazioni per il contribuente" e alla "Scheda per la scelta della destinazione dell'8, del 5 e del 2 per mille dell'IRPEF".

Modalità di consegna

- È facoltà del sostituto d'imposta trasmettere al contribuente la certificazione **in formato elettronico**, purché sia garantita allo stesso la possibilità di entrare nella disponibilità della medesima e di poterla materializzare per i successivi adempimenti.
- Tale modalità di consegna, pertanto, potrà essere utilizzata **solo nei confronti di quanti siano dotati degli strumenti necessari** per ricevere e stampare la certificazione rilasciata per via elettronica mentre deve essere esclusa, a titolo di esempio, nelle ipotesi in cui il sostituto sia tenuto a rilasciare agli eredi la certificazione relativa al soggetto deceduto ovvero quando il dipendente abbia cessato il rapporto di lavoro.
- Resta, dunque, **in capo al sostituto d'imposta l'onere** di accertarsi che ciascun soggetto si trovi nelle condizioni di ricevere in via elettronica la certificazione, provvedendo, diversamente, alla consegna in forma cartacea



Modello CU Sintetico

La **Certificazione Unica 2016 sintetica** è composta dai seguenti prospetti:

- Dati Anagrafici del sostituto d'imposta e del percettore;
- Certificazione lavoro dipendente, assimilati e assistenza fiscale contenente le sezioni
 - Dati Fiscali;
 - Dati Previdenziali ed Assistenziali INPS;
 - Dati Assicurativi INAIL
- Certificazione lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi
- Scheda per la scelta della destinazione dell'8, del 5 e del 2 per mille dell'IRPEF.

I dati anagrafici del sostituto e del percipiente, oltre al domicilio fiscale di quest'ultimo, sono stati inseriti **in un frontespizio comune** (Dati Anagrafici) **ad entrambe le certificazioni** (lavoro dipendente e lavoro autonomo).

Modello CU Sintetico

Certificazione lavoro dipendente, assimilati ed assistenza fiscale

Dati Fiscali

A. *Redditi*

1. Rispetto allo scorso anno, sono previste **nuove modalità espositive per il reddito di lavoro dipendente e assimilato**. È, infatti, richiesta l'**indicazione separata** dei redditi derivanti da **rapporti di lavoro a tempo indeterminato** e da rapporti di lavoro a **tempo determinato**.





Modello CU Sintetico

Nella CU 2015 era invece previsto un unico campo per l'inserimento del reddito di lavoro dipendente e assimilato a prescindere dalla tipologia del rapporto che lo aveva generato (a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato).



Nell'ipotesi in cui il sostituto d'imposta avesse conguagliato redditi di lavoro dipendente, equiparati ed assimilati derivanti da entrambe le tipologie di rapporto (a tempo indeterminato e determinato), doveva compilare, con riferimento alla sezione "Dati Fiscali", due moduli per fornire distinta indicazione dell'importo del reddito prodotto in relazione a ciascuna tipologia di rapporto.

Modello CU Sintetico

Nel Mod. CU 2016 (sia sintetico che ordinario), qualora siano stati conguagliati contestualmente redditi di lavoro dipendente e assimilati derivanti da rapporti di lavoro a tempo indeterminato e redditi di lavoro dipendente e assimilati derivanti da rapporti di lavoro a tempo determinato, **il sostituto d'imposta dovrà compilare un unico modulo** indicando:

- nel campo 1, l'imponibile dei redditi di lavoro dipendente ed assimilati derivante dal rapporto a tempo indeterminato;
- nel campo 2, l'imponibile dei redditi di lavoro dipendente ed assimilati derivante dal rapporto a tempo determinato.



Modello CU Sintetico

Dati Fiscali

A. *Redditi*



2. sotto sezione “Rapporto di lavoro” sono stati inseriti due nuovi campi:

- campo 10 “In forza al 31/12” da barrare qualora il lavoratore, al 31 dicembre 2015, risulti ancora in forza. La **compilazione** di tale campo risulta **alternativa** alla compilazione di **campo 9 “Data di cessazione”**;
- campo 11 “Periodi particolari” in cui va inserito
 - **il codice 1** nell’ipotesi in cui il rapporto di lavoro intercorso con lo stesso sostituto si sia interrotto e successivamente ripreso,
 - **il codice 2** se nel periodo di lavoro sono presenti giorni per i quali non sono previste detrazioni (ad es. aspettativa non retribuita ecc.).

Modello CU Sintetico

Dati Fiscali

B. *Oneri Deducibili*



1. Campi da 432 a 437:

- il sostituto d'imposta è tenuto ad **esplicitare il dettaglio di ogni singolo onere considerato.**
- Fino allo scorso anno, tali informazioni erano fornite nelle Annotazioni.

Modello CU Sintetico

Dati Fiscali

C. *Altri dati*



1. Redditi dei Frontalieri

- intendendo per tali i redditi prodotti da cittadini italiani che, pur avendo la residenza e il domicilio in Italia, attraversano ogni giorno il confine nei due sensi in virtù di un contratto di lavoro in base al quale svolgono la propria attività nello Stato estero, sono stati **istituiti i due nuovi campi 455 e 456** per consentire la distinta indicazione dell'importo dei predetti redditi derivanti, rispettivamente, da un rapporto a **tempo indeterminato (campo 455)** e da un **rapporto a tempo determinato (campo 456)**.

Modello CU Sintetico

- L'importo da indicare a campo **455** e a campo **456** deve essere considerato al lordo della quota esente di **7.500** euro.
- **A campo 1 e 2 dei Dati Fiscali, invece**, a seconda della tipologia di rapporto di lavoro intrattenuto con il sostituto d'imposta, trova indicazione l'importo del reddito assoggettato ad imposizione fiscale, pertanto la parte di reddito eccedente la quota esente pari a euro 7.500

Modello CU Sintetico

Dati Fiscali

C. *Altri dati*



2. Redditi esenti

- già presente nel Mod. 770/2015 Semplificato. **Rispetto allo scorso anno**, i campi della sezione sono duplicati. In particolare, **a campo 466 e a campo 468** deve essere esposto un codice identificativo della tipologia di reddito esente. Per la compilazione dei campi in questione occorre fare riferimento a tabelle diverse presenti nelle istruzioni della CU.

Modello CU Sintetico

Dati Fiscali

C. *Altri dati*



3. Qu.I.R.

- Con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore privato, con un rapporto di lavoro in essere da almeno sei mesi presso il medesimo datore di lavoro, il DPCM del 20 febbraio 2015, n. 29 ha previsto la possibilità di richiedere la liquidazione mensile del TFR come parte integrante della retribuzione. La quota integrativa della retribuzione (Qu.I.R.) è assoggettata a tassazione ordinaria e va indicata nei presenti punti e **riportata distintamente nel punto 477**. Si precisa che non si tiene conto della suddetta quota ai fini della verifica dei limiti del reddito complessivo di cui all'articolo 13, comma 1-bis del Tuir (bonus Irpef).



Modello CU Sintetico

Dati Fiscali

D. Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico



1. Codice Fiscale del Coniuge

- La versione definitiva delle istruzioni, con riferimento alla compilazione della sezione “Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico” presente nella Certificazione lavoro dipendente, assimilati ed assistenza fiscale, **richiede espressamente l’indicazione del codice fiscale del coniuge anche nell’ipotesi in cui lo stesso non risulti a carico.**

Modello CU Sintetico

Le istruzioni per la compilazione del Mod. 730/2016 prevedono espressamente che:

“La dichiarazione precompilata si considera accettata anche se il contribuente effettua delle modifiche che non incidono sul calcolo del reddito complessivo o dell’imposta (ad esempio se vengono variati i dati della residenza anagrafica senza modificare il comune del domicilio fiscale)



se non si riporta il codice fiscale del coniuge non fiscalmente a carico, la CU può essere considerata come errata???

In attesa di chiarimenti...

Modello CU Sintetico

Invio di una comunicazione a tutti i lavoratori (escludendo quelli per i quali il codice fiscale del coniuge è già noto) sollecitandoli a comunicare al datore di lavoro, in tempo utile per l'invio del Mod. CU 2016 ordinario, il codice fiscale dell'eventuale coniuge non fiscalmente a carico



«in assenza di comunicazione in tal senso entro la data prestabilita, si riterrà configurabile, in capo al lavoratore, l'ipotesi di assenza di coniuge»



Può eliminare il rischio di sanzioni?

Con conseguente indicazione nelle annotazioni della CU



Modello CU Sintetico

Dati previdenziali ed assistenziali



A. *Altri Enti*

- Da quest'anno, nella parte previdenziale del Mod. CU sintetico (e ordinario), trovano indicazione anche i dati previdenziali ed assistenziali relativi alla contribuzione versata o dovuta agli Enti previdenziali diversi dall'INPS

In particolare, a **campo 49** va inserito il codice fiscale dell'Ente previdenziale nonché, nel successivo **campo 50**, la relativa denominazione.

A **campo 51** va indicato il codice dell'Ente che riceve il contributo come da tabella riportata nelle istruzioni.



Modello CU Sintetico

Certificazione lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi



1. Per i lavoratori autonomi, si segnala l'introduzione nella relativa certificazione di:
 - una **nuova sezione** dedicata ai **dati previdenziali**;
 - una **nuova sezione** per l'indicazione delle **somme liquidate a seguito di pignoramento presso terzi**
 - una **nuova sezione** per l'esposizione delle somme corrisposte a titolo di **indennità di esproprio, altre indennità ed interessi**

Modello CU Ordinario

Il nuovo Mod. CU ordinario

- **comprende** i dati presenti nel Mod. CU sintetico;
- **assorbe** gran parte degli ulteriori dati (aggiuntivi rispetto a quelli contenuti nel Mod. CU sintetico) presenti, fino allo scorso, anno nel Mod. 770 Semplificato.





Modello CU Ordinario

Composizione del Flusso telematico

Il flusso telematico da inviare all’Agenzia si compone:

- **Frontespizio** nel quale vengono riportate le informazioni relative al tipo di comunicazione, ai dati del sostituto, ai dati relativi al rappresentante firmatario della comunicazione, alla firma della comunicazione e all’impegno alla presentazione telematica;
- **Quadro CT** nel quale vengono riportate le informazioni riguardanti la ricezione in via telematica dei dati relativi ai mod. 730-4 resi disponibili dall’Agenzia delle Entrate;
- **Certificazione Unica 2016** nella quale vengono riportati i dati fiscali e previdenziali relativi alle certificazioni lavoro dipendente, assimilati e assistenza fiscale e alle certificazioni lavoro autonomo, provvigioni e redditi

Modello CU Ordinario

- **Tutte le certificazioni** uniche rilasciate dai sostituti d'imposta **devono essere inviate** all'Agenzia delle Entrate, **anche qualora** attestassero tipologie reddituali per le quali il **dettato normativo non ne ha previsto la predisposizione per la dichiarazione dei redditi precompilata.**
- È data facoltà ai sostituti d'imposta di **suddividere il flusso telematico** inviando, oltre il frontespizio ed eventualmente il quadro CT, le certificazioni dati lavoro dipendente ed assimilati separatamente dalle certificazioni dati lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi.
- È possibile effettuare **flussi telematici distinti** anche nel caso di invio di sole certificazioni dati lavoro dipendente, qualora questo risulti più agevole per il sostituto.



Modello CU Ordinario

Frontespizio

Il frontespizio si compone dei seguenti riquadri: tipo di comunicazione, dati relativi al sostituto, dati relativi al rappresentante firmatario della comunicazione, firma della comunicazione e impegno alla presentazione telematica.





Modello CU Ordinario

Tipo di comunicazione

Annullamento

Nell'ipotesi in cui il sostituto d'imposta intenda, prima della scadenza del termine di presentazione annullare una certificazione già presentata, deve compilare una nuova certificazione, compilando la parte relativa ai dati anagrafici del contribuente, barrando la casella "Annullamento" posta nel frontespizio.

Sostituzione

Nell'ipotesi in cui il sostituto d'imposta intenda, prima della scadenza del termine di presentazione sostituire una certificazione già presentata, deve compilare una nuova certificazione comprensiva delle modifiche, barrando la casella "Sostituzione" posta nel frontespizio.

Qualora si proceda alla sostituzione o all'annullamento di una certificazione già validamente trasmessa, è necessario predisporre una nuova “Comunicazione” contenente esclusivamente le sole certificazioni da annullare o da sostituire. Pertanto, nel medesimo invio non potranno essere presenti Certificazioni Uniche ordinarie e Certificazioni Uniche da sostituire o annullare.

Quadro CT

Ricezione in via telematica dei dati relativi ai mod. 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate

CHI DEVE COMPILARE LA COMUNICAZIONE:

- i sostituti d'imposta che non hanno presentato, a partire dal 2011, l'apposito modello per la "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai mod. 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate" e che trasmettono almeno una certificazione di redditi di lavoro dipendente;
- la comunicazione deve essere compilata per ogni fornitura in caso di più invii contenenti almeno una certificazione di redditi di lavoro dipendente.

Quadro CT

Ricezione in via telematica dei dati relativi ai mod. 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate

CHI NON DEVE COMPILARE LA COMUNICAZIONE:

- i sostituti d'imposta che intendono variare i dati già comunicati a partire dal 2011. Per le variazioni (ad esempio, variazione di sede Entratel, indicazione dell'intermediario o variazione dello stesso) deve essere utilizzato il modello "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai mod. 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate" disponibile sul sito dell'Agenzia delle Entrate;
- in caso di trasmissione di una fornitura di annullamento o sostituzione.



Modello CU Ordinario

Certificazione lavoro dipendente, assimilati ed assistenza fiscale

Dati Fiscali

A. Assistenza fiscale



- La sezione in esame, nel Mod. CU 2016 ordinario, è **stata implementata** con una serie di campi destinati a contenere le informazioni relative all'assistenza fiscale prestata dal sostituto d'imposta nel 2015, sia con riferimento al dichiarante che al coniuge dello stesso, informazioni che fino allo scorso anno venivano fornite nella Parte D del Mod. 770 Semplificato.
- Va evidenziato che la sezione, rispetto alla Parte D del Mod. 770 Semplificato, è stata rivisitata con riferimento sia alla denominazione che alla collocazione dei campi.



Modello CU Ordinario

Certificazione lavoro dipendente, assimilati ed assistenza fiscale

Dati Fiscali

B. Detrazioni e Crediti



- **Credito bonus Irpef**

Per la compilazione del **punto 391** è necessario utilizzare uno dei seguenti codici:

1. se il sostituto d'imposta ha riconosciuto al dipendente il bonus Irpef e lo ha erogato tutto o in parte;
2. se il sostituto d'imposta non ha riconosciuto al dipendente il bonus Irpef ovvero lo ha riconosciuto, ma non lo ha erogato neanche in parte.



Modello CU Ordinario



- **Nel punto 392** va indicato l'importo del bonus Irpef che il sostituto d'imposta ha erogato al lavoratore dipendente;
- **Nel punto 393** va indicato l'importo del bonus Irpef che il sostituto d'imposta ha riconosciuto ma non ha erogato al dipendente. Nel caso di precedenti rapporti di lavoro, al fine della compilazione della presente sezione, il sostituto d'imposta che rilascia la Certificazione Unica deve tenere conto dei dati riportati nelle certificazioni uniche relative ai precedenti rapporti. Nel caso in cui in sede di conguaglio si debba procedere al recupero del bonus Irpef precedentemente riconosciuto indicare nel punto 394 l'ammontare di detto bonus recuperato.



Modello CU Ordinario



- **Nel caso di precedenti rapporti di lavoro**, al fine della compilazione della presente sezione, il sostituto d'imposta che rilascia la Certificazione Unica deve tenere conto dei dati riportati nelle certificazioni uniche relative ai precedenti rapporti; **in questo ultimo caso nei campi da 395 a 398** devono essere indicati tali dati di dettaglio, riportando **nel campo 399 il codice fiscale del precedente sostituto d'imposta**.

Modello CU Ordinario

Certificazione lavoro dipendente, assimilati ed assistenza fiscale

Dati Fiscali

C. Previdenza complementare



- Nel Mod. CU 2016 ordinario, la sezione in esame è stata **implementata** rispetto allo scorso anno con una nuova sottosezione “**Identificativo del Fondo**” dove trova indicazione il codice fiscale del fondo ovvero dei fondi presso i quali è stata versata la contribuzione.

Modello CU Ordinario

Certificazione lavoro dipendente, assimilati ed assistenza fiscale

Dati Fiscali

D. Oneri deducibili



- A seguito della confluenza nel Mod. CU 2016 ordinario di dati contenuti, fino allo scorso anno, nel Mod. 770 Semplificato, è prevista l'indicazione del codice fiscale dell'ente o della cassa avente esclusivamente fine assistenziale al quale il sostituto ha versato la contribuzione.



Modello CU Ordinario

Certificazione lavoro dipendente, assimilati ed assistenza fiscale

Dati Fiscali

E. Casi particolari operazioni straordinarie



- **a campo 571** va indicato il codice fiscale del soggetto estinto;
- **il campo 572** va barrato, a cura del cedente che ha trasferito i propri lavoratori dipendenti, nelle ipotesi di operazioni societarie che non determinano estinzione del soggetto in questione.



Modello CU Ordinario

- Le istruzioni alla compilazione della CU 2016 specificano che, nell'ipotesi in cui nella CU ordinaria siano certificati dati fiscali **per i quali è stata barrata la casella 572** della nuova sezione "Casi particolari - Operazioni straordinarie" presente nella Certificazione lavoro dipendente, assimilati ed assistenza fiscale **deve essere contestualmente presente il codice 2 a campo 10 "Casi di esclusione dalla precompilata" della parte Dati anagrafici.**
- In tale ipotesi, **il sostituto d'imposta non estinto** a seguito di operazione societaria straordinaria (è il caso, ad esempio, della cessione di azienda o di ramo di azienda, dell'affitto, della scissione parziale, ecc.) è tenuto a **trasmettere all'Agenzia delle Entrate, in relazione ai lavoratori "ceduti" ad altro sostituto d'imposta, i dati fiscali** (nonché previdenziali e assicurativi) **di sua competenza.**



Modello CU Ordinario

- Il sostituto d'imposta subentrante, in relazione ai lavoratori acquisiti, è tenuto a
 - effettuare il conguaglio complessivo considerando non solo i redditi da lui corrisposti ma anche quelli erogati dal precedente sostituto;
 - ad inviare i dati fiscali complessivi (comprensivi dei redditi corrisposti dall'altro sostituto d'imposta) che saranno considerati dall'Amministrazione finanziaria ai fini della dichiarazione precompilata (Mod. 730 precompilato).

Modello CU Ordinario

Certificazione lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi

- Per i lavoratori autonomi, si segnala l'introduzione della sezione “Casi particolari - operazioni straordinarie”.

Sanzioni Certificazione Unica

- Il termine per la Comunicazione dei dati contenuti nelle Certificazioni Uniche di cui al presente provvedimento è stabilito al 7 marzo di ciascun anno con riferimento ai dati relativi all'anno precedente.
- Nei casi di errata trasmissione della certificazione, la sanzione di cui all'articolo 2 del D.Lgs. n. 175 del 2014 non si applica se la sostituzione o l'annullamento della certificazione è effettuato **entro i cinque giorni successivi** alla scadenza indicata nel punto 7.2.



Sanzioni Certificazione Unica

- **Nel caso di scarto** dell'intero file contenente le comunicazioni, inviato entro il termine di cui al punto 7.2, la medesima sanzione non si applica se il soggetto obbligato effettua un **nuovo invio ordinario entro i cinque giorni** successivi allo stesso termine.
- **Nel caso di scarto delle singole certificazioni uniche**, inviate entro il termine di cui al punto 7.2, la medesima sanzione non si applica se il soggetto obbligato effettua un ulteriore invio ordinario, contenente le sole certificazioni rettificate, entro i cinque giorni successivi allo stesso termine. Non devono, invece, essere ritrasmesse le certificazioni già accolte.

Sanzioni Certificazione Unica

- I dati contenuti nelle comunicazioni inviate entro i termini di cui al presente punto 7 sono utilizzati per la **elaborazione della dichiarazione dei redditi precompilata** da parte dell'Agenzia delle Entrate, di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 175 del 2014.



ATTENZIONE



Nel caso in cui il sostituto rilasci una nuova certificazione unica dopo il 7 marzo deve comunicare al percipiente, nelle annotazioni (cod. CF) che, se intende avvalersi della dichiarazione precompilata fornita dall'Agenzia delle Entrate, dovrà procedere a modificarne il contenuto sulla base dei dati forniti dall'ultima certificazione unica rilasciata dal sostituto.

Sanzioni Certificazione Unica

Comma 949 L. 208/2015: Certificazione Unica e Modello 770, Visto di conformità e responsabilità solidale

“... Al decreto legislativo 21 novembre 2014, n. 175, sono apportate le seguenti modificazioni:

... e) all'articolo 3, dopo il comma 5-bis è inserito il seguente: «5-ter. Per le trasmissioni da effettuare nell'anno 2015, relative all'anno 2014, **e comunque per quelle effettuate nel primo anno** previsto per la trasmissione all'Agenzia delle entrate dei dati e delle certificazioni uniche utili per la predisposizione della dichiarazione precompilata, non si fa luogo all'applicazione delle sanzioni di cui al comma 5-bis del presente articolo, all'articolo 78, comma 26, della legge 30 dicembre 1991, n. 413, e successive modificazioni, all'articolo 4, comma 6-quinquies, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, e successive modificazioni, **nei casi di lieve tardività o di errata trasmissione dei dati stessi, se l'errore non determina un'indebita fruizione di detrazioni o deduzioni nella dichiarazione precompilata di cui all'articolo 1**»;



Attraverso la disposizione precedentemente riportata si stabilisce che per le trasmissioni all'Agencia delle Entrate delle CU effettuate:

- 1) Nell'anno 2015, relative all'anno 2014;
- 2) E comunque per quelle effettuate nel primo anno previsto per la trasmissione all'Agencia delle entrate dei dati e delle certificazioni uniche utili per la predisposizione della dichiarazione precompilata.

Non troveranno applicazione le sanzioni di cui al comma 5-bis dell'art. 3 del D.Lgs. 175/2014, all'articolo 78, comma 26, della legge 30 dicembre 1991, n. 413, all'articolo 4, comma 6-quinquies, del regolamento di cui al D.P.R. 22 luglio 1998, n. 322, **in caso di lieve tardività o di errata trasmissione dei dati stessi, se l'errore non determina un'indebita fruizione di detrazioni o deduzioni nella dichiarazione precompilata.**



In caso di omessa comunicazione, invece, la sanzione si applica



Il D. Lgs 158/2015 modifica la disciplina sanzionatoria a decorrere dal 01/01/2017 in materia di certificazione unica che attualmente prevede per ogni certificazione omessa, tardiva o errata una sanzione di 100 euro, con la non applicazione della sanzione se la trasmissione della CU corretta avvenga entro i cinque giorni successivi alla scadenza di invio.





L'art 21, introduce due attenuanti sulla disciplina sanzionatoria nei casi di omessa, tardiva o errata presentazione della CU.

- **La prima introduce un tetto massimo di 50.000 euro** di sanzione per ciascun sostituto d'imposta. Quindi nel caso di omissione di 700 CU, al sostituto d'imposta potrà essere irrogata una sanzione massima di euro 50.000 in luogo della precedente di euro 70.000.
- **La seconda attenuate, prevede l'introduzione di una riduzione ad un terzo della sanzione** irrogabile con un tetto massimo di 20.000 euro **qualora la certificazione venga correttamente trasmessa entro 60 giorni dalla scadenza.** In tale caso perciò la sanzione per ogni CU scenderà da 100 a 33,33 euro.



La L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) al comma 133 art. 1, prevede che:

All'articolo 32, commi 1 e 2, del decreto legislativo 24 settembre 2015, n. 158, le parole: «1° gennaio 2017» sono sostituite dalle seguenti: «1° gennaio 2016»



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

FEBBRAIO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Esonero contributivo e co.co.co ***Ultimi chiarimenti***

Esonero contributivo

- **L. n. 190/2014**
 - **Inps, Circolare del 29 gennaio 2015, n. 17/2015**
 - **Inps, Messaggio 13 febbraio 2015, n.1144**
 - **Inps, Messaggio 06 marzo 2015, n.1689**
- **Lettera circolare del Ministero del Lavoro del 17 giugno 2015, n. 9960**
 - **Nota Ministero del Lavoro del 06 agosto 2015, n. 12672**
 - **Inps, messaggio 23 ottobre 2015, n. 6533**
 - **Inps, Circolare del 03 novembre 2015, n. 178/2015**
 - **Interpello del 05 novembre 2015, n. 25**
 - **Inpgi, Circolare n. 7 del 6 novembre 2015**
- **Lettera circolare del Ministero Lavoro del 09 novembre 2015, n. 19069**
 - **Inps, messaggio 02 dicembre 2015, n. 7264**
 - **Interpello del 16 dicembre 2015, n. 30**
 - **Interpello del 20 gennaio 2016, n. 2**
 - **Interpello del 20 gennaio 2016, n. 4**
 - **Inps, Messaggio 03 febbraio 2016, n.459**
 - **Interpello del 12 febbraio 2016, n. 7**

Datori di lavoro

Privati (**imprenditori e non imprenditori**) e gli enti pubblici economici;

Compresi gli Studi professionali, le Agenzie di somministrazione e le società cooperative, esclusi i datori di lavoro domestici.

Datori di lavoro agricoli

Per i datori agricoli, vigono dei vincoli di natura economica diversi rispetto all'esonero ordinario

Interpello n. 30 del 16 Dicembre 2015

Con istanza di Interpello n. 30 del 16 dicembre 2015, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha richiesto un parere in merito alla corretta interpretazione dell'articolo 1, comma 118 della Legge n. 190/2014 (Stabilità 2015) relativo all'esonero contributivo triennale per le nuove assunzioni a tempo indeterminato.

In particolare viene chiesto se i gruppi parlamentari costituiti presso la Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica possano godere dell'esonero contributivo in esame, qualora assumano un lavoratore a tempo indeterminato nel corso del 2015.

Interpello n. 30 del 16 Dicembre 2015

Il Ministero parte dall'analisi delle disposizioni contenute nell'articolo suddetto:

“Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua”.



**Interpello
30/2015**

Interpello n. 30 del 16 Dicembre 2015



Il Ministero rileva che:

l'art. 1, comma 118, della legge 190/2014 nel fare esplicito riferimento ai datori di lavoro privati, non sembra restringere la platea dei beneficiari ai soli datori di lavoro "imprenditori".



Interpello n. 30 del 16 Dicembre 2015



Il Ministero rileva che:



*In coerenza con la formulazione letterale della norma, la circolare INPS n. 17/2015, ha infatti ritenuto che l'esonero contributivo vada riconosciuto anche a tutti i datori di lavoro che non svolgano attività imprenditoriale ai sensi dell'art. 2082 c.c. quali, ad esempio, **associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali ecc.***



In linea con le osservazioni sopra svolte, ferme restando le altre condizioni di legge, non sembrano sussistere ostacoli al riconoscimento dell'esonero in questione anche in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato da parte dei Gruppi parlamentari.

Rapporti incentivati

- Assunzioni a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time instaurati dal 01 Gennaio 2016 al 31 Dicembre 2016
- di lavoratori che non hanno svolto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione, anche a scopo di somministrazione
- ulteriore condizione che il lavoratore assunto non abbia svolto, con lo stesso datore o in società da lui controllate, un rapporto a tempo indeterminato negli ultimi tre mesi del 2015.

Anno 2017

Per i datori di lavoro privati, **operanti nel Mezzogiorno** (Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), viene prevista l'estensione dell'esonero contributivo anche alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2017.

Un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato entro il 30 aprile 2016, disciplinerà la durata temporale e l'entità dell'esonero contributivo, prevedendo, inoltre, una maggiorazione della percentuale di decontribuzione e del relativo importo massimo per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Misura del beneficio

40% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 3.250 euro su base annua per la **Durata** di 2 anni con l'esclusione di:

- premi e contributi dovuti all' Inail;
- contributo, ove dovuto, al «fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto»
- contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, Fondi alternativi, e Fondo residuale, della legge n. 92/2012;
- contributo per la garanzia del finanziamento del Quir,
- contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile
- contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o al fondo di assistenza sanitaria;
- contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti

Tipologie di contratti instaurabili

- rapporti di lavoro a tempo indeterminato (pieno e part time);
- rapporti di lavoro a tempo indeterminato con personale con dirigenti;
- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati da soci di una cooperativa di lavoro;
- assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, anche se a tempo determinato;
- assunzione a tempo indeterminato di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato anche negli ultimi 6 mesi;

Tipologie di contratti instaurabili

- assunzione a tempo indeterminato di precedenti rapporti a termine superiori a sei mesi con lo stesso datore di lavoro con cui si è acquisito il diritto di precedenza;
- trasformazioni di contratti a termine in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- assunzione di lavoratori disabili anche se in forza dell'obbligo di legge;
- assunzione a tempo indeterminato di un ex apprendista (purché siano trascorsi almeno sei mesi);
- trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Tipologie di contratti instaurabili

- Ex Lavoratori assunti dall'acquirente o affittuario di azienda o di ramo d'azienda entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990), e che non siano passati alla sue dipendenze.
- Lavoratori con rapporto a tempo parziale «plurimo» e indeterminato, solo se l'assunzione incentivata viene effettuata «in contemporanea» con l'altro rapporto in essere,
- Lavoratore con precedente rapporto di somministrazione presso l'azienda che ora vuole assumerlo direttamente. Devono trascorrere i 6 mesi di non occupazione stabile e va ridotto l'incentivo dei mesi già utilizzati dall'Agenzia di somministrazione.

Tipologie di contratti instaurabili

- L'esonero contributivo spetta se, nei sei mesi precedenti, siano state svolte prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, come:
 - collaboratori coordinati e continuativi,
 - collaboratori con contratto professionale a partita Iva,
 - associati in partecipazione con apporto di lavoro,
 - soci di impresa o amministratori di società

Interpello n. 4 del 20 gennaio 2016

Con istanza di Interpello n. 4 del 20 gennaio 2016, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha richiesto un parere in merito alla corretta interpretazione dell'articolo 1, comma 118 della Legge n. 190/2014 (Stabilità 2015) relativo all'esonero contributivo triennale per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2015. *In particolare viene chiesto se è possibile godere dell'esonero triennale in caso di assunzione a tempo indeterminato di un **lavoratore percettore di trattamento pensionistico**, con riferimento al quale non viene concessa alcuna ulteriore agevolazione contributiva.*

A blue starburst graphic with multiple points, containing the text 'Interpello 04/2016'.

**Interpello
04/2016**

Interpello n. 4 del 20 gennaio 2016

Il Ministero parte dall'analisi delle disposizioni contenute dell'articolo 1, c. 118 L.190/2014:

“l'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015), all'evidente scopo di incentivare la stabilità dell'occupazione, ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, per un periodo massimo di trentasei mesi, in favore dei datori di lavoro che abbiano effettuato nuove assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre dello stesso anno.”.



**Interpello
04/2016**

Interpello n. 4 del 20 gennaio 2016



Il Ministero rileva che:

l'art. 1, comma 118 non circoscrive la platea dei lavoratori per i quali è possibile godere dell'esonero contributivo a coloro che non percepiscono un trattamento pensionistico.”.



Interpello n. 4 del 20 gennaio 2016



Il Ministero rileva che:



*In assenza di una preclusione espressa da parte del Legislatore, si ritiene che l'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori già percettori di trattamento pensionistico **possa rientrare** nel campo di applicazione della disposizione di cui all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014.*

Tipologie di contratti instaurabili

Cessione del contratto → a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.

Trasferimento d'azienda → la fruizione del beneficio spetta nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente

Cambi di appalto di servizi → l'incentivo spetta, per il residuo, qualora i lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato transitino dal cedente al subentrante allorché il passaggio del personale avviene sulla base di una disposizione contenuta in una legge o in un contratto collettivo (comma 181)

Lavoratori ai quali non si applica l'incentivo

- Apprendistato,
- Lavoro intermittente (c.d. a chiamata) a tempo indeterminato, sia con che senza indennità di disponibilità, Lavoro domestico,
- Assunzioni nelle Pubbliche amministrazioni,
- Lavoratore per il quale il beneficio relativo all'anno 2015 o 2016 sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro che lo riassume,
- Lavoratore con un rapporto a tempo indeterminato e part-time già in essere,
- Lavoratore che abbia prestato attività lavorativa a tempo indeterminato presso un Paese Estero



Condizioni per la fruizione dell'esonero

Il beneficio non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni (Art. 31 D.Lgs. 150/2015)

- l'assunzione, ovvero l'utilizzazione mediante contratto di somministrazione, **violi il diritto di precedenza**, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un **rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine** anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

Interpello n. 7 del 12 febbraio 2016

*Con istanza di Interpello n. 7 del 12 febbraio 2016, Confindustria ha richiesto un parere al Ministero del Lavoro in merito alla corretta interpretazione dell'articolo 24 del D.Lgs n. 81/2015, **relativo all'esercizio del diritto di precedenza da parte di un lavoratore a tempo determinato, ai fini dell'utilizzo dell'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge di Stabilità 2015***



**Interpello
07/2016**

Interpello n. 7 del 12 febbraio 2016

In particolare, l'istante chiede se il datore di lavoro possa fruire dell'esonero summenzionato ai fini dell'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui un altro **lavoratore cessato da un contratto a termine o con contratto a termine ancora in corso non abbia esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa.**



**Interpello
07/2016**

Interpello n. 7 del 12 febbraio 2016

Il Ministero parte dall'analisi delle disposizioni contenute nell'articolo 24
D. Lgs. 81:

“salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine”.



Interpello n. 7 del 12 febbraio 2016

*La norma in questione, nel recepire la novella già introdotta con il D.L. n. 34/2014 (conv. Da L. n. 78/2014), non solo ribadisce la necessità che “il diritto di precedenza deve essere **espressamente richiamato nell’atto scritto** di cui all’articolo 19, comma 4” (ovvero nell’atto scritto da cui risulti l’apposizione del termine al contratto) ma puntualizza, inoltre, che il **diritto di precedenza “può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 (...).”***



Interpello n. 7 del 12 febbraio 2016



Il Ministero rileva che:

*In virtù di tale ultima formulazione, fermo restando la necessità di dare corretta informazione nell'atto scritto di apposizione del termine del diritto di precedenza, l'esercizio dello stesso **consegue alla volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge.***



Interpello n. 7 del 12 febbraio 2016



Alla luce del quadro regolatorio sopra riportato, in considerazione del fatto che il diritto di precedenza viene esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, si deve ritenere che, **in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro possa legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.** Ciò, evidentemente, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso.

Condizioni per la fruizione dell'esonero

- il datore di lavoro, ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione, sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga nella medesima unità produttiva in cui avviene l'assunzione o l'utilizzazione, e sempre che queste ultime non siano finalizzate siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

Condizioni per la fruizione dell'esonero

- l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

Detta condizione di esclusione rileva anche per l'utilizzatore del lavoratore somministrato, sicché nel caso in cui quest'ultimo, nell'arco dei 6 mesi precedenti la somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, per la nuova assunzione il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) non può fruire dell'esonero contributivo.

Condizioni per la fruizione dell'esonero

- L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.



L'INPS si tale previsione ha fornito istruzioni alle sedi con la circolare n. 137/2012 in merito alle conseguenze, in materia di fruizione degli incentivi all'assunzione chiarendo che, anche in caso di rettifica della comunicazione telematica, vale la data del primo invio

Condizioni per la fruizione dell'esonero

- *Art.1 c.1175, L. 296/2006: «...i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al **possesso**, da parte dei datori di lavoro, **del documento unico di regolarità contributiva**, 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.**»*

Interpello n. 8 del 12 febbraio 2016

*Con istanza di Interpello n. 8 del 12 febbraio 2016, l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro ha richiesto un parere al Ministero del Lavoro in merito alla corretta interpretazione dell'art. 8, D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011), **concernente il sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità.***



**Interpello
08/2016**

Interpello n. 8 del 12 febbraio 2016

In particolare, l'istante chiede

- **se i livelli retributivi fissati dai contratti di prossimità possano costituire base imponibile anche in deroga ai minimali contributivi sanciti dall'art. 1, D.L. n. 338/1989.**
- **se il rispetto del contratto di prossimità (che deroga al CCNL) possa essere considerato quale condizione necessaria ai fini dell'accesso alle agevolazioni contributive in luogo del rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro.**



Interpello n. 8 del 12 febbraio 2016

Il Ministero parte dall'analisi delle disposizioni contenute nell'articolo 8, c. 1 D.L. 138/2011:

“i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, (...) possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro”.



**Interpello
08/2016**

Interpello n. 8 del 12 febbraio 2016

Le intese possono riguardare le materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione riferite agli aspetti elencati nel comma 2.

Nell'elenco in questione, oltre l'assenza di un espresso riferimento al trattamento retributivo minimo, rispetto al quale opera comunque un limite inderogabile di rilievo costituzionale dettato dell'art. 36, va evidenziato come l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 non preveda, tra i possibili contenuti delle "specifiche intese" aziendali o territoriali, la determinazione dell'imponibile contributivo; senza contare che tali intese esplicano i propri effetti esclusivamente tra le parti e non possono quindi interessare gli Istituti previdenziali quali soggetti creditori della contribuzione.

**Interpello
08/2016**

Interpello n. 8 del 12 febbraio 2016

Il Ministero rileva inoltre che:



***Interpello
08/2016***

Sulla materia si è espressa anche la Corte di Cassazione, affermando che “una retribuzione (...) imponibile non inferiore a quella minima (è) necessaria per l’assolvimento degli oneri contributivi e per la realizzazione delle finalità assicurative e previdenziali, (in quanto), se si dovesse prendere in considerazione una retribuzione imponibile inferiore, i contributi determinati in base ad essa risulterebbero tali da non poter in alcun modo soddisfare le suddette esigenze” (Cass. Sez. Un. civ. n. 11199/2002).

Interpello n. 8 del 12 febbraio 2016

In merito alla seconda problematica occorre richiamare l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 che richiede, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, non solo il possesso del DURC e l'osservanza “degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali (...) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, **ma anche il rispetto degli “altri obblighi di legge”**.



Ciò sta a significare che, qualora non si rispettino gli obblighi relativi alla determinazione della retribuzione imponibile indicati dalle L. n. 338/1989 e n. 549/1995, rispetto ai quali un contratto di prossimità non può validamente derogare, sarà evidentemente negata anche la fruizione dei benefici normativi e contributivi.

Condizioni per la fruizione dell'esonero

- il datore di lavoro che assume deve essere in possesso della regolarità contributiva (**DURC**)

(Mess. Inps 2889/2014) L'Inps richiede il Durc interno, verificando mensilmente la regolarità contributiva. Se il sistema rileva delle irregolarità, l'azienda (o l'intermediario) viene avvisata (preavviso di Durc interno negativo) tramite Pec e invitata a regolarizzare, nel termine di 15 giorni decorrente dal ricevimento della Pec. Se, nei termini previsti, non interviene la regolarizzazione, si forma il Durc negativo e, conseguentemente, per quel mese sono preclusi i benefici.



Condizioni per la fruizione dell'esonero



Il momento in cui si deve verificare se l'azienda è in regola con la contribuzione non è l'assunzione ma l'effettiva fruizione della riduzione.



Se un'azienda non risulta in regola, può comunque assumere e dopo la regolarizzazione della sua posizione debitoria, può fruire dei relativi benefici.

Cumulabilità dell'incentivo

L'esonero contributivo è cumulabile con altri incentivi che assumono natura economica, quali:

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili,
- l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori,
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASPI ,
- l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani"
- l'incentivo economico per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità,
- la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% in caso di trasformazione da tempo determinato ad indeterminato, ovvero in caso di stabilizzazione entro 6 mesi dalla scadenza del contratto a termine.

Interpello n. 2 del 20 gennaio 2016

Con istanza di Interpello n. 2 del 20 gennaio 2016, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha richiesto un parere in merito alla corretta interpretazione dell'articolo 1, comma 118 della Legge n. 190/2014 (Stabilità 2015) relativo all'esonero contributivo triennale per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2015.

In particolare viene chiesto se, fermo restando il rispetto delle condizioni di legge, è possibile godere dell'esonero triennale in caso di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo (con o senza partita IVA) o parasubordinato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a seguito di accertamento ispettivo.

**Interpello
02/2016**

Interpello n. 2 del 20 gennaio 2016

Il Ministero parte dall'analisi delle disposizioni contenute nell'articolo 8,
c. 1 D.L. 138/2011:



*L'esonero può essere concesso solo in presenza di determinati requisiti, tra i quali la circostanza che nei sei mesi precedenti l'assunzione il lavoratore non sia stato occupato presso altro datore di lavoro con contratto a tempo indeterminato, qualificandosi dunque l'esonero come forma **"di incentivo all'occupazione"** (cfr. INPS circ. n.17 e n. 178 del 2015).*



Interpello n. 2 del 20 gennaio 2016

Il Ministero rileva che:



- 1. Occorre richiamare l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 che richiede, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi*



*lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato non possa essere riconosciuto, pur in presenza delle condizioni contemplate dall'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 **laddove non vengano rispettati gli obblighi previsti dalle leggi in materia di lavoro e di legislazione sociale.***

Interpello n. 2 del 20 gennaio 2016

Il Ministero rileva che:



- Sotto altro profilo va peraltro evidenziato che la disposizione in questione vuole evidentemente sollecitare l'**assunzione "spontanea" di personale**, anche precedentemente impiegato con contratti di natura autonoma, il che certamente non avviene nel caso in esame. Tant'è che la concessione dell'esonero assumerebbe una natura premiale nei confronti di chi nulla ha fatto per contribuire ad una maggiore e stabile occupazione ma, viceversa, ha violato diverse disposizioni di legge.*



Interpello n. 2 del 20 gennaio 2016

Il Ministero rileva inoltre che:



3. *Con specifico riferimento alla stabilizzazione di lavoratori autonomi, il Legislatore è intervenuto con l'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015, prevedendo uno specifico "incentivo" costituito dalla **estinzione "degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione"**. In tal caso il Legislatore ha escluso la possibilità di avvantaggiarsi della estinzione degli illeciti qualora sia già "iniziato" un accertamento ispettivo il che, **a maggior ragione, comporta l'impossibilità di avvantaggiarsi di un esonero contributivo addirittura dopo la definizione dello stesso accertamento.***



Interpello n. 2 del 20 gennaio 2016



Alla luce delle osservazioni sopra svolte, si ritiene pertanto che non sia possibile fruire dello sgravio di cui all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014, laddove il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non sia stato instaurato per libera scelta del datore di lavoro ma in conseguenza di un accertamento ispettivo.

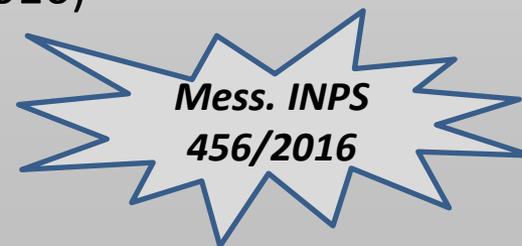




INPS messaggio 459 del 03 Febbraio 2016



L'Inps ha pubblicato il **messaggio n. 459 del 3 febbraio 2016**, con il quale illustra, alle proprie strutture, gli interpelli del Ministero del Lavoro sulla spettanza dell'esonero contributivo in ipotesi di assunzione effettuata dai Gruppi Parlamentari (n. 30/2015), di riqualificazione del rapporto di lavoro a seguito di accesso ispettivo (n. 2/2016) e di assunzione di lavoratore percettore del trattamento pensionistico (n.4/2016)



Collaborazioni Coordinate e Continuitive

- ***Art. 2 - 52 - 54 DLgs. 81/2015***
- ***Circolare Ministero del Lavoro n. 3 del 01 febbraio 2016***
 - ***Interpello n. 27 del 15 dicembre 2015***
 - ***Interpello n. 5 del 20 gennaio 2016***
 - ***Interpello n. 6 del 27 gennaio 2016***
 - ***Circolare Fondazione Studi n. 4/2016***



Art. 52 DLgs. 81/2015

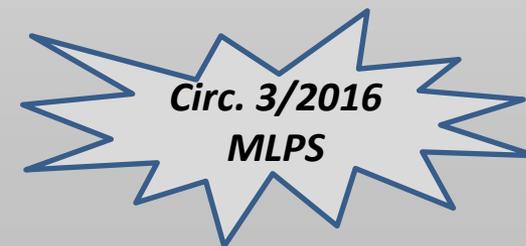
Superamento del contratto a progetto

- 1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.*
- 2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.*





... con l'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2015, il Legislatore del 2015 ha disposto "il **superamento del contratto di lavoro a progetto**" e delle «**altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo** disciplinati dagli art. 61 - 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003, **facendo** tuttavia **salvo l'art. 409 c.p.c.** e pertanto i *"rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale"*





La nuova disciplina, dunque, supera il contratto di lavoro a progetto e il lavoro occasionale (cfr. art. 61 D.Lgs. n.276/2003), nonché le presunzioni operanti in relazione alle altre prestazioni rese in regime di lavoro autonomo (cfr. art. 69-bis D.Lgs. n.276/2003).

***Circ. n.4/16
Fond. Studi***

Superamento del contratto a progetto



I citati articoli del D.Lgs. n. 276/2003, per espressa previsione di legge, continuano a trovare applicazione **esclusivamente per la regolamentazione dei contratti stipulati prima del 25 giugno 2015**, i quali potranno pertanto esplicitare effetti sino alla loro scadenza.



**Circ. 3/2016
MLPS**



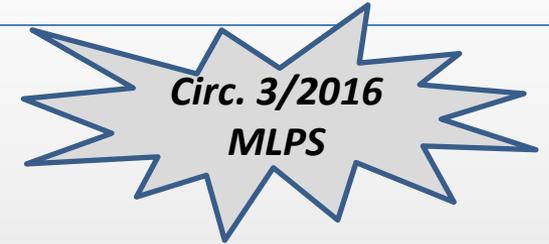
Il contratto a progetto in corso al 25 giugno 2015, qualora lo fosse ancora al 1° gennaio 2016, dovrà comunque rispettare anche i requisiti indicati nell'art. 2, comma 1 del decreto (oltre a quelli dell'art. 2094 del c.c.), per non incorrere nell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato

***Circ. n.4/16
Fond. Studi***

Art. 2 DLgs. 81/2015

Collaborazioni Organizzate Dal Committente

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

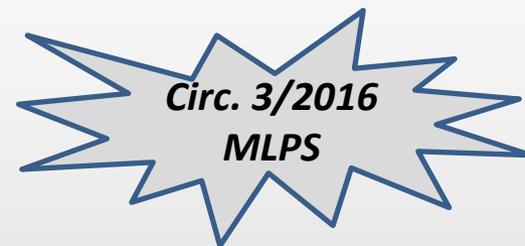


A decorrere dal 10 gennaio 2016 a tali collaborazioni, così come alle collaborazioni stipulate dopo il 25 giugno 2015, si applica la

"disciplina del rapporto di lavoro subordinato"

nell'ipotesi di rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro *esclusivamente personali e continuative*, le cui *modalità di esecuzione* siano *organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro"* (**c.d. etero-organizzazione**).

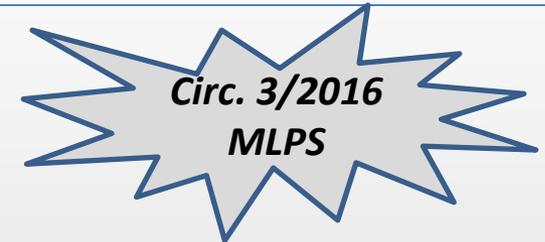


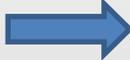


- **Continuative**  si ripetono in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità;

occasionalità non significa che la stessa prestazione non possa essere resa più volte ma che l'oggetto della stessa si realizzi in relazione alla singola prestazione;





- **Esclusivamente personali**  prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti.

Ciò sta a significare che se il collaboratore si avvale di ulteriori collaboratori, il requisito non ricorre. Non si applicano le nuove regole di etero organizzazione nel caso in cui il **collaboratore possa attuare una clausola di sostituibilità** nel caso di suo impedimento a svolgere la prestazione di lavoro.



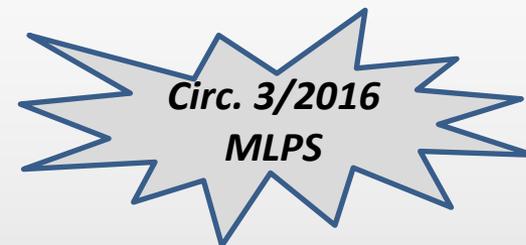


- **Modalità di esecuzione organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro**
 - 1- **non è possibile la programmazione unilaterale** della prestazione in ordine ai tempi ed anche al luogo di lavoro da parte del committente in quanto tali ipotesi, ove ricorrano congiuntamente, porterebbero alla presenza dei requisiti previsti dall'articolo 2.
 - 2- **appare legittima la possibilità di fasce orarie** all'interno delle quali il collaboratore, autonomamente, potrà rendere la propria prestazione nel luogo messo a disposizione del committente.



- **Modalità di esecuzione organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro**

3- Quanto al concetto di luogo di lavoro si ritiene debba intendersi ampio. Ovvero qualsiasi luogo presso il quale il collaboratore deve rendere la prestazione, che sia nella disponibilità o comunque riferibile o individuato dal committente, anche se non coincidente con la sede aziendale.



**In ordine alle citate condizioni, le stesse devono ricorrere
congiuntamente**

Conseguenze legate alla applicazione dell'art. 2, comma 1

A differenza del regime previsto dal decreto Biagi, che introduceva una presunzione di lavoro subordinato, il legislatore col decreto n. 81 del 2015 ha mantenuto la natura autonoma del contratto ma, per le affinità con il lavoro subordinato delle modalità di svolgimento della collaborazione, estende le analoghe tutele del lavoro subordinato medesimo.





Applicazione di qualsiasi istituto, sia legale che contrattuale

obbligo di applicare la contrattazione collettiva, l'inquadramento previdenziale non alla gestione separata ma a quella dei lavoratori dipendenti, tutte le tutele della normativa e della legislazione sociale, gli ammortizzatori sociali, ma anche la disciplina in materia di lavoro e sicurezza...



In ogni caso si ritiene che le tutele riguardino il lavoratore interessato e pertanto non producano effetti ai fini aziendali. **Ne consegue che le collaborazioni etero organizzate non si computano nella base occupazionale dell'azienda** ogniqualvolta la norma o il contratto collettivo faccia riferimento ai lavoratori subordinati.

Art. 2 DLgs. 81/2015

Collaborazioni Organizzate Dal Committente

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

Art. 2 DLgs. 81/2015

Collaborazioni Organizzate Dal Committente

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.



Relativamente al comma 2 lettera a) la circolare ministeriale richiama espressamente la risposta ad **interpello n. 27 del 15 dicembre 2015**.

*I chiarimenti ministeriali vertono proprio **sull'individuazione degli elementi necessari** per qualificare l'accordo collettivo previsto dalla norma come "accordo stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".*



Interpello n. 27 del 15 dicembre 2015



// Ministero rileva che:



fermo restando il principio di “libertà sindacale” e le declinazioni che di esso ha dato la giurisprudenza, va osservato che il Legislatore ha inteso in più occasioni collegare determinati effetti giuridici **esclusivamente agli accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, con l’evidente finalità di sollecitarne l’applicazione.**

Interpello n. 27 del 15 dicembre 2015



Il Ministero ritiene che l'esclusione di cui all'art. 2, comma 2, del D.Lgs n. 81/2015, operi in relazione alle sole collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del **maggior grado di rappresentatività in termini comparativi**.

Ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività dei predetti accordi, occorre **considerare i seguenti indici**:

- numero complessivo dei lavoratori occupati;
- numero complessivo delle imprese associate;
- diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali);
- numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

Interpello n. 27 del 15 dicembre 2015



*Interpello
27/2015*



Pertanto, in linea con le osservazioni sopra formulate ed in risposta al quesito avanzato, si ritiene che l'esclusione di cui all'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 operi in relazione alle sole **collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività determinata all'esito della valutazione comparativa degli indici summenzionati.**

Interpello n. 27 del 15 dicembre 2015



Di converso, **l'eventuale applicazione di un diverso contratto collettivo non impedirà l'applicazione dell'art. 2** citato cosicché, a partire dal 2016, ai rapporti di collaborazione “che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” – ancorché disciplinati da un contratto collettivo (evidentemente privo dei requisiti in questione) – si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.



La deroga è affidata, esclusivamente, ai sindacati nazionali e non è delegabile a livello aziendale.

In questi primi mesi di vigenza della norma, sono stati raggiunti accordi in tal senso in alcuni specifici settori come i call-center (con un adeguamento del precedente accordo siglato nell'ottica del contratto a progetto), il recupero crediti, la formazione professionale, con particolare riguardo ai docenti, le scuole private, gli Istituti di Ricerca, ecc.;

Interpello n. 06 del 27 gennaio 2016



Relativamente al comma 2 lettera d) la circolare ministeriale richiama espressamente la risposta ad **interpello n. 06 del 27 gennaio 2016** che estende la deroga anche al **CONI** stesso e alle **Federazioni Sportive Nazionali**.





Interpello n. 06 del 27 gennaio 2016



Il CONI e l'ANCL, con separati atti, hanno avanzato istanza di interpello al fine di conoscere se il dettato normativo di cui alla lett. d) della citata disposizione possa essere riferito anche al CONI, alle Federazioni Sportive Nazionali, alle discipline associate e agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dallo stesso CONI.



Interpello n. 6 del 27 gennaio 2016

Il Ministero parte dall'analisi delle disposizioni contenute nell'articolo 67, lett. m) DPR 917/1986



*Il Legislatore, dunque, con l'obiettivo di favorire lo svolgimento di **tutte le attività sportive** dilettantistiche ha utilizzato la locuzione "qualunque organismo comunque denominato" con un'accezione ampia in modo da ricomprendervi il CONI, le Federazioni Sportive Nazionali e gli Enti di promozione sportiva nonché qualsiasi altro sodalizio sportivo non professionale da essi riconosciuto, proprio in considerazione della valenza delle funzioni sociali dagli stessi svolte connesse al benessere psicofisico della persona e a finalità di carattere educativo e formativo*

**Interpello
06/2016**

Interpello n. 06 del 27 gennaio 2016



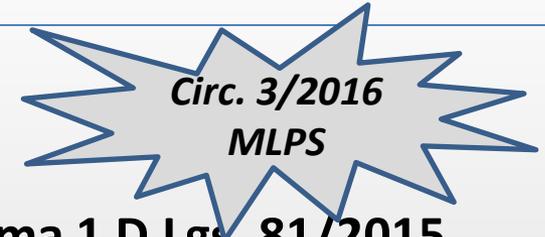
In risposta al quesito avanzato, si ritiene che esulino dall'applicazione della presunzione di subordinazione stabilita dall'art, 2 comma 1, in esame, anche le collaborazioni sportive rese in favore di tali ultimi organismi.



***Interpello
06/2016***

Oltre alle collaborazioni esentate dal vincolo presuntivo dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 per espressa previsione di legge, la risposta ad interpello n. 5 del 20 gennaio 2016 (richiamata dalla circolare ministeriale) ha escluso dal campo di applicazione della disposizione citata anche i rapporti di collaborazione dei produttori diretti e degli intermediari assicurativi laddove siano svolte con modalità conformi al D.Lgs. 209/2005 (Codice delle Assicurazioni private)





Relativamente alle fattispecie di cui all'art. 2, comma 1 D.Lgs. 81/2015

il Ministero chiarisce che, **anche rispetto a tali collaborazioni, potrebbe configurarsi la qualificazione del rapporto di lavoro nell'ambito della subordinazione**, tuttavia, nella suddetta ipotesi, non sarà sufficiente **verificare una etero-organizzazione del lavoro ma una vera e propria etero-direzione** ai sensi dell'art. 2094 c.c. (articolo che fornisce la definizione di prestatore di lavoro subordinato: *“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*).



Art. 54 DLgs. 81/2015

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita iva

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

Art. 54 DLgs. 81/2015

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita iva

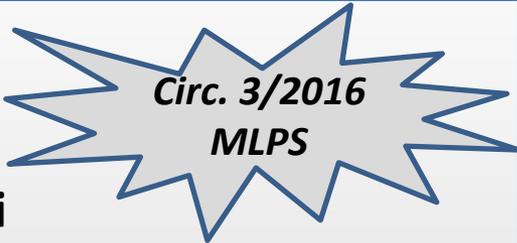
a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Art. 54 DLgs. 81/2015

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita iva

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.



**Circ. 3/2016
MLPS**

Stabilizzazione delle collaborazioni

L'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 ha introdotto, sempre a partire dal 1° gennaio 2016, una **procedura finalizzata** a "*promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonchè di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo*".





Stabilizzazione delle collaborazioni

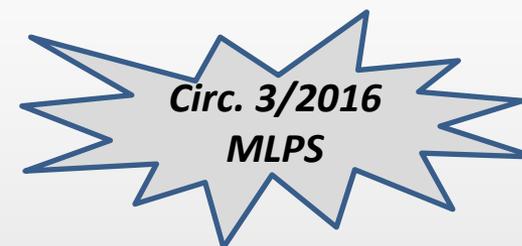


**Circ. 3/2016
MLPS**

La procedura, che può essere attivata anche in relazione a rapporti di collaborazione già esauriti (la disposizione fa infatti riferimento a "soggetti già parti"), prevede due condizioni:

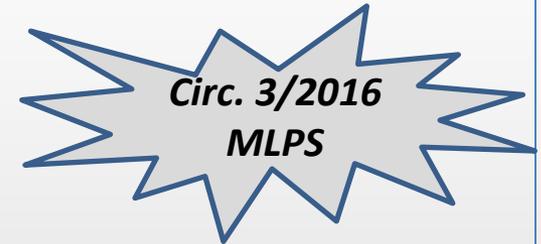
- a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
- b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Adesione alla procedura

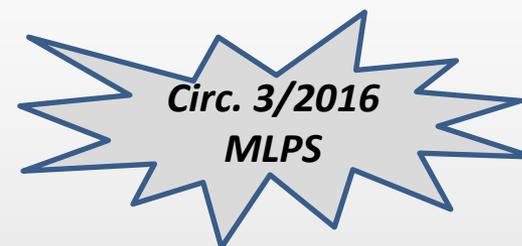


"comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione".

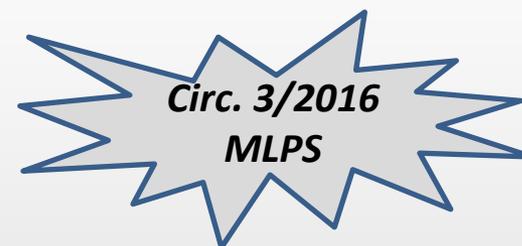
In altri termini, qualora la procedura di stabilizzazione venga avviata successivamente all'accesso ispettivo e quindi all'inizio dell'accertamento, non si potrà beneficiare della estinzione degli illeciti che verranno eventualmente accertati all'esito dell'ispezione.



L'estinzione degli illeciti è inoltre preclusa con riferimento a quei rapporti di collaborazione "trasformati" in rapporti di lavoro subordinato che vengano a cessare prima dei dodici mesi per volontà del datore di lavoro, fatte salve le ipotesi di giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo.



Viceversa, qualora l'accesso ispettivo abbia luogo a procedura di stabilizzazione in corso (ad es. sia stata già presentata istanza di conciliazione ovvero non siano ancora trascorsi dodici mesi dall'assunzione dei lavoratori interessati), il rispetto delle condizioni di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 potrà determinare l'estinzione degli eventuali illeciti accertati all'esito dell'ispezione.



Va infine chiarito che tale procedura non inficia la possibilità di avvalersi dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2016, attesa l'assenza di esplicite previsioni in senso contrario, semprechè risultino rispettate anche le altre condizioni che l'ordinamento richiede per il godimento di benefici normativi e contributivi .

Art. 2 DLgs. 81/2015

*3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la **certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1**. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.*



Il legislatore, al fine di consentire alle parti di **prevenire i rischi derivanti da un non corretto inquadramento contrattuale** della tipologia di lavoro che si intende avviare, ha previsto la **possibilità per le stesse di richiedere la certificazione dell'assenza dei requisiti anche di etero organizzazione.**



La prerogativa riguarda dunque tutte le Commissioni di Certificazione istituite ai sensi della citata disposizione e, tra esse, quelle costituite presso i Consigli provinciali degli Ordini dei consulenti del lavoro, capillarmente presenti sul territorio, alle quali le parti potranno quindi rivolgersi.

Si tratta di una funzione nuova per le suddette Commissioni che si aggiunge a quelle già esistenti



La certificazione potrà riguardare sia i rapporti da instaurare che quelli già instaurati.

L'articolo 79 del decreto legislativo n.276 del 2003, prevede infatti che gli effetti si producono dal momento di inizio del contratto, ove la Commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede.



Confine tra coordinamento e etero-organizzazione

Il confine tra coordinamento etero-organizzazione, secondo la circolare n. 3, sta nel fatto che il collaboratore «sia tenuto» anche a rispettare un orario e a svolgere la prestazione all'interno dell'azienda; non il fatto in sé che la prestazione si svolga in determinati orari o nei locali aziendali, ma l'imposizione di tali modalità di effettuazione della prestazione da parte del committente.



Il che lascia intravedere un possibile spazio residuo per un coordinamento che non sconfini nell'etero-organizzazione (e quindi nel lavoro subordinato) quando le modalità vengano predeterminate consensualmente fra le parti.



Jobs Act degli autonomi

Disegno di legge “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”

Il titolo I detta disposizioni in materia di LAVORO AUTONOMO

con l'obiettivo di costruire (per tali lavoratori), prestatori d’opera materiali e intellettuali non imprenditori, un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il loro presente e di tutelare il loro futuro.

Fra tali disposizioni troviamo:

Art. 12

(Modifiche al codice di procedura civile)



1. *Al codice di procedura civile sono apportate le seguenti modifiche:*

a) all'articolo 409, primo comma, numero 3), dopo le parole «anche se non a carattere subordinato» sono aggiunte le seguenti: «. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa»



Se il disegno di legge dovesse essere approvato in questi termini, sarebbe più chiaro che **le modalità di coordinamento concordate preliminarmente tra le parti** (e non quindi non imposte unilateralmente, dal committente), **non andrebbero ad inficiare la genuina natura autonoma del rapporto** e non ricadrebbero nella temuta etero-organizzazione

Il Jobs Act autonomi, oltre a prevedere misure di sostegno in favore del lavoro autonomo, prevede anche misure per favorire l'articolazione flessibile della prestazione di lavoro subordinato in relazione al tempo e al luogo di svolgimento.



Il titolo II reca disposizioni in materia di **Lavoro agile** che consiste, non in una nuova tipologia contrattuale, ma in una modalità flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato quanto ai luoghi e ai tempi di lavoro finalizzata ad incrementarne la produttività, agevolando al contempo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che può essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva

Dal 12 Marzo 2016.....

***Comunicazione telematica delle dimissioni e della risoluzione
consensuale del rapporto di lavoro***

- **D.Lgs 14 settembre 2015, n. 151**
- **Decreto del 15 dicembre 2015 in Gazzetta Ufficiale n. 7 dell'11 gennaio 2016**

L'articolo 26 del Dlgs 14 settembre 2015, n. 151

ha inteso introdurre modalità semplificate per garantire la data certa, nonché l'autenticità, della manifestazione di volontà del lavoratore in caso di dimissioni e risoluzione consensuale del lavoratore



ART. 26

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.



ART. 26

2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la *facoltà di revocare* le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i *dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.*



ART. 26

4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei *patronati*, delle *organizzazioni sindacali* nonché degli *enti bilaterali* e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

ART. 26

7. I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.



Al fine di rendere operativa la suddetta disposizione normativa, è stato pubblicato sulla **Gazzetta Ufficiale n. 7 dell'11 gennaio 2016 il Decreto 15 dicembre 2015**, con il quale il Ministero del Lavoro definisce:

- **le informazioni** contenute nel modello con il quale il lavoratore comunica (o revoca) la volontà di recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale;
- gli standard tecnici e le **modalità di trasmissione** al datore di lavoro e alla DTL competente.

La nuova procedura per la comunicazione (o revoca) delle dimissioni/risoluzioni consensuali sarà pienamente operativa dal 12 marzo 2016 (cioè decorsi 60 giorni dal 12 gennaio 2016, data di entrata in vigore del Decreto 15 dicembre 2015)

Modulo per le dimissioni, la risoluzione consensuale e la revoca

1. *Per la comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e della loro revoca e' adottato il modulo di cui all'allegato A, che costituisce parte integrante del presente decreto.*

**Decreto
15/12/2015**

Modulo per le dimissioni, la risoluzione consensuale e la revoca

2. *Il modulo di cui al comma 1 e' reso disponibile ai lavoratori e ai soggetti abilitati nel sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali **www.lavoro.gov.it**, con le modalita' tecniche di cui all'allegato B, che forma parte integrante del presente decreto.*

**Decreto
15/12/2015**

Modulo per le dimissioni, la risoluzione consensuale e la revoca

3. *Il modulo di cui al comma 1 e' **inoltrato** alla casella di posta elettronica certificata del datore di lavoro con le modalita' stabilite nell'allegato B, il quale stabilisce, altresì, le modalita' di trasmissione del modulo alla Direzione territoriale del lavoro competente e i caratteri di non contraffazione e falsificazione della manifestazione di volonta' di recedere o risolvere il rapporto di lavoro o di revocare tale volonta'.*

**Decreto
15/12/2015**

Il nuovo modulo per la comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale (di seguito allegato) è **disponibile per i lavoratori ed i soggetti abilitati** (patronati, organizzazioni sindacali, Enti bilaterali e Commissioni di certificazione) nel sito **www.lavoro.gov.it**.



Tale modulo garantisce, in particolare:

- **la verifica dell'identità del soggetto** che effettua la comunicazione (al fine di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco);
- l'attribuzione di **una data certa di trasmissione** alla comunicazione (marca temporale);
- la **revoca** della comunicazione **entro 7 giorni** dalla data di trasmissione;
- **l'intervento di un soggetto abilitato** a supporto del lavoratore per l'esecuzione delle operazioni di trasmissione e revoca.



Modulo recesso dal rapporto di lavoro/revoca

Sezione 1 – Lavoratore

Codice Fiscale

Cognome

Nome

E-mail

Sezione 2 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale

Denominazione

Indirizzo sede di lavoro

Comune sede di lavoro

CAP sede di lavoro



Sezione 3 – Rapporto di Lavoro

Data Inizio

Tipologia Contrattuale

Sezione 4 – Recesso dal rapporto di lavoro/revoca

Tipo di comunicazione o dimissioni o risoluzione o revoca

Data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale



Sezione 5 – Dati Invio

Codice Identificativo Modulo

Tipo Soggetto Abilitato

Codice Fiscale Soggetto Abilitato

Codice Identificativo Modulo
dimissioni/risoluzione consensuale
(per il caso di revoca)

Data Trasmissione



Compilazione del modulo

- Il sistema informatico richiederà, innanzitutto, all'utente di fornire le informazioni necessarie a risalire al rapporto di lavoro ed alla comunicazione obbligatoria di avvio/proroga/trasformazione/rettifica più recente.
- Dopo aver recuperato tali dati, le prime 3 sezioni del modulo saranno compilate in automatico dal sistema (con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail).

Compilazione del modulo

Se il rapporto di lavoro è iniziato prima del 2008 (anno di entrata in vigore del sistema delle Comunicazioni Obbligatorie) il lavoratore dovrà compilare interamente le sezioni 2 e 3.

Compilazione del modulo

- La sezione 4 dovrà sempre essere compilata dal lavoratore mentre la sezione 5 sarà aggiornata automaticamente, contestualmente al salvataggio nel sistema informatico del Ministero del Lavoro.





Il sistema informatico del Ministero invierà **automaticamente** il modulo alla **casella di posta elettronica certificata del datore di lavoro**, mentre la **DTL competente riceverà una notifica nel proprio cruscotto**.

Il datore di lavoro che alteri il suddetto modulo è punito
con la **sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro
30.000**

Fattispecie	Misura	Diffida art. 13 D.Lgs. n. 124/2004	Misura ridotta art. 16 Legge n. 689/1981
Alterazione dei moduli per l'effettuazione delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali	Da € 5.000 a € 30.000	Non possibile, trattandosi di illecito commissivo a condotta esaurita	€ 10.000

Un aspetto importante riguarda la **verifica dell'identita' del soggetto che effettua l'adempimento**. Questo controllo, necessario al fine di prevenire dimissioni o risoluzioni poste in essere da soggetti diversi dal lavoratore, poggia sull'applicazione del seguente vincolo: **l'accesso alle funzionalita'**, disponibili nel portale lavoro.gov.it, dedicate alla trasmissione del modulo per le dimissioni/risoluzione consensuale e loro revoca, **e' possibile solo se l'utente e' in possesso del codice personale I.N.P.S. (PIN I.N.P.S.)**.

L'accesso alle funzionalita' di gestione della comunicazione avviene attraverso **link specifici nel portale lavoro.gov.it**, il quale a sua volta poggia sull'anagrafica delle **utenze di ClicLavoro**, per il riconoscimento della tipologia dell'utente, e sull'autenticazione tramite il PIN I.N.P.S. per il suo riconoscimento certo.

Il possesso del PIN I.N.P.S. non sostituisce le credenziali ClicLavoro, ma si aggiunge allo scopo di conferire un maggior livello di sicurezza al riconoscimento.

A blue-outlined starburst graphic with multiple points, containing the text 'Doppio livello di autenticazione'.

**Doppio livello di
autenticazione**



Il possesso dell'utenza **ClicLavoro** e del **PIN I.N.P.S.** **non sono necessari nel caso in cui la trasmissione del modulo venga eseguita per il tramite di un soggetto abilitato** (art. 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151 del 2015). Quest'ultimo deve utilizzare la propria utenza ClicLavoro per accedere alle funzionalita' e quindi assumersi la responsabilita' dell'accertamento dell'identita' del lavoratore che richiede la trasmissione del modulo attraverso la firma digitale del file PDF prodotto con i dati comunicati per le dimissioni/risoluzione consensuale e per la loro revoca e il salvataggio di questo nel sistema informatico SMV.

La procedura proposta puo' essere scomposta in tre macro fasi:

1. nella prima fase, il lavoratore, se non assistito da un soggetto abilitato, deve:
 - richiedere, se ancora non in suo possesso, il codice PIN I.N.P.S. all'Istituto;
 - creare un'utenza, se ancora non in suo possesso, per l'accesso al portale ClicLavoro.

Solo dopo aver soddisfatto entrambi i vincoli o nel caso in cui scegliesse di essere assistito da un soggetto abilitato, **potra' procedere** con le successive attivita';

La procedura proposta puo' essere scomposta in tre macro fasi:

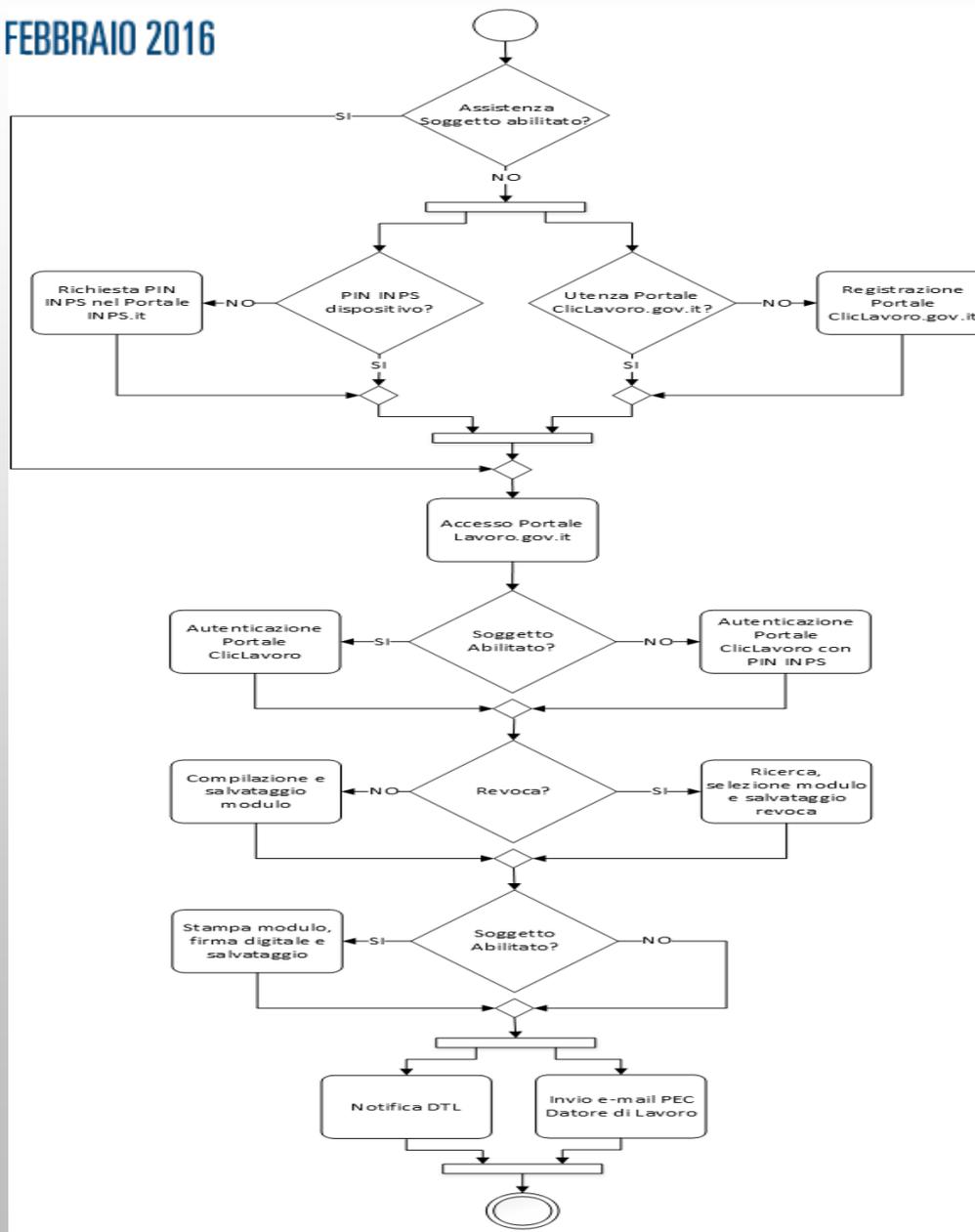
2. nella seconda fase il lavoratore, **in autonomia o con l'assistenza** di un soggetto abilitato puo' accedere tramite il portale lavoro.gov.it:

- al form on-line per la trasmissione della comunicazione;
- alla pagina di ricerca e selezione di una comunicazione, per l'invio di una revoca;

La procedura proposta puo' essere scomposta in tre macro fasi:

3. nell'ultima fase si procedera':

- nel caso di adempimento eseguito con il supporto di un soggetto abilitato: alla firma digitale del modulo prodotto con i dati delle dimissioni/risoluzione consensuale o revoca degli stessi;
- alla trasmissione del modulo di dimissioni/risoluzione consensuale/revoca **al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente**. In particolare, il datore di lavoro riceverà il modulo nella propria casella di posta elettronica certificata e la Direzione territoriale del lavoro riceverà una notifica nel proprio cruscotto e avrà la possibilità di visionare il modulo.





Precisazione

- 1. La convalida delle dimissioni con modalità telematiche, non è applicabile per la casistica individuata dall'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001. Si applicheranno le disposizioni vigenti.**

«La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.»



Precisazione

CONVALIDA DELLE DIMISSIONI/RISOLUZIONE CONSENSUALE DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE: NUOVO MODELLO

Ministero del Lavoro, Nota n. 22350 del 18 dicembre 2015

Il Ministero del Lavoro, con Nota n. 22350 del 18 dicembre 2015, rende noto l'aggiornamento del modello di convalida delle dimissioni/risoluzione consensuale delle lavoratrici madri e lavoratori padri, alla luce delle novità introdotte dai D.Lgs nn. 80/2015 e 81/2015, attuativi del Jobs Act



Precisazione

Tra le motivazioni da evidenziare, tra quelle che potrebbero determinare le dimissioni, sono state inserite quelle relative

- all'organizzazione e condizioni di lavoro particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole,
- il mutamento della sede di lavoro e delle mansioni,
- il mutamento delle condizioni di lavoro a seguito di trasferimento d'azienda.



Precisazione

Tale ultima ipotesi è stata riformulata al fine di prevenire eventuali elusioni alle regole previste dall'articolo 2112 del codice civile, che disciplina in modo specifico i diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda. In tale circostanza, precisa la nota ministeriale, il funzionario che riceve la richiesta di convalida dovrà chiarire al lavoratore interessato che, in caso di rilevanti modifiche delle condizioni di lavoro in occasione del trasferimento d'azienda che abbiano determinato la decisione di dimettersi, si applica la disciplina delle dimissioni per giusta causa, con diritto a tutte le indennità conseguenti (preavviso, nuova assicurazione sociale per l'impiego, trattamento di fine rapporto, eccetera).



Criticità

1.

Nulla dispone il testo legislativo e il decreto successivo circa le ipotesi in cui il lavoratore dimissionario sia inerte e, quindi, **non provveda alla convalida delle dimissioni.**

Due ipotesi:

1. il licenziamento disciplinare;



2. Mantenimento del rapporto di lavoro, senza diritto alla retribuzione: sospensione del rapporto

Se il legislatore prevede che il rapporto di lavoro non può essere risolto per dimissioni, se non utilizzando una forma particolare, e qualora il lavoratore, per colpa, per incuria, o per dolo, non si adegui al dettato normativo, il rapporto di lavoro non cessa.





Quindi:

- nessuna comunicazione di cessazione del rapporto dovrà essere effettuata;
- il lavoratore non riceverà le competenze di fine rapporto (TFR, ratei di mensilità aggiuntive, eventuali indennità per ferie, e permessi, maturate e non godute);
- nessuna competenza, né diretta, né indiretta, maturerà il lavoratore, atteso che nessuna prestazione lavorativa viene effettuata dallo stesso.

Probabilmente, tranne alcuni casi nei quali il lavoratore non sia più reperibile (o per ritorno all'estero, nel caso di stranieri, oppure perché il rapporto è stato di breve durata e, quindi, le competenze maturate sono modestissime), è lecito ritenere che l'inerzia cessi.

Un aspetto negativo è rappresentato dal fatto che, poiché il rapporto di lavoro non cessa, il lavoratore deve essere computato nell'organico aziendale.



Criticità

2.

- l'ipotesi in cui il lavoratore non proceda alla trasmissione telematica del modulo di dimissioni; sul punto, la legge 92/2012 prevede che il rapporto di lavoro si intende comunque risolto qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito di convalidare o confermare le dimissioni;



Criticità

3.

- gli effetti sul contratto della revoca nel periodo intermedio tra le dimissioni e la stessa revoca; attualmente il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca; per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo; alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse

Esclusioni

- In caso di mancato possesso del codice personale Inps, il lavoratore potrà affidarsi ad alcuni intermediari telematici autorizzati dalla norma ad operare per suo conto, cioè ai Patronati, alle organizzazioni sindacali, agli Enti bilaterali o alle Commissioni di certificazione.

Restano fuori dall'elenco degli intermediari autorizzati tutti i professionisti abilitati alle attività d'intermediazione e assistenza in materia di lavoro (consulenti del lavoro, commercialisti, avvocati).



Co.co.co. e associati in partecipazione

Da ultimo, è opportuno segnalare **l'abrogazione**, decorsi 60 giorni dalla pubblicazione del decreto ministeriale di cui al comma 3, anche del comma 23-bis dell'art. 4 della Legge n. 92/2012.

«23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, secondo comma, del codice civile.»