

A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 3/2017



[CIRCOLARE MENSILE - LAVORO]

[Gennaio 2017]

LEGGE DI STABILITA'

(L. 232 del 11.12.2016 – G.U. 297 del 21.12.2016 – D.L. 244 del 30.12.2016)

A seguito della definitiva approvazione della **Legge di stabilità 2017** con la presente si ritiene opportuno elencare le principali novità introdotte in tema di rapporto di lavoro:

- AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:
 - l'agevolazione, non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, sarà pari all'intera contribuzione INPS con un massimo di €. 3.250 annui, non riguarderà i premi INAIL ed avrà la durata massima di 36 mesi;
 - le assunzioni a tempo indeterminato, anche con contratto di apprendistato, devono essere effettuate da datori di lavoro privati nel periodo dall' 01.01.2017 al 31.12.2018 e devono riguardare studenti assunti entro sei mesi dal conseguimento del diploma o altro titolo di studio a condizione che questi abbiano svolto all'interno dell'azienda un periodo di formazione o un tirocinio curriculare oppure periodi di apprendistato per la qualifica professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione;
 - sono escluse dall'agevolazione le assunzioni di operai agricoli e di lavoratori domestici;
 - l'agevolazione non opera automaticamente ma deve essere preceduta da autorizzazione da parte dell'INPS la quale sarà chiamata a monitorare l'utilizzo delle risorse all'uopo stanziate.

In tema di agevolazioni contributive è opportuno evidenziare che il Decreto del Ministero del Lavoro del 21.11.2016 ha previsto, per le aziende del mezzogiorno che assumono giovani in età compresa tra i 15 e i 24



Circolare GENNAIO 2017
Pag. 1

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007

Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016

e-mail - studiotozzi@tin.it – sito: www.studiotozzisas.it

STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

Revisori dei conti - Contabilità Aziendale
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi

anni, o maggiori di 25 anni purché disoccupati da almeno 6 mesi, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in somministrazione o in apprendistato la decontribuzione totale, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di €. 8.060,00 euro all'anno per ogni lavoratore assunto.

Questo sgravio, sottoposto ad istanza preliminare di ammissione da parte dell' INPS, non è cumulabile con altri incentivi di natura economica o contributiva e rientra nel regime "de minimis" se l' assunzione non determina un incremento occupazionale.

- WELFARE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA: salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad imposta sostitutiva del 10% i premi di risultato la cui corresponsione sia erogata in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali e sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Quanto sopra entro il limite d' importo complessivo annuo di €. 3.000,00 lordi e nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente, ad €. 80.000,00.

Saranno esenti dall' imposta sostitutiva i contributi versati alle forme pensionistiche complementari, le somme e i valori di determinati fringe benefit (autovettura, alloggi, prestiti, contributi di assistenza sanitaria ed il valore delle azioni) fruiti e/o percepiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione dei sopraccitati premi di risultato.

Il predetto limite di €. 3.000,00 è elevato a €. 4.000,00 relativamente ai premi di risultato riconosciuti a seguito di contratti che prevedono strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (es: costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti. Non rientrano in questa fattispecie i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione).

- FRINGE BENEFIT – ONERI DI UTILITA' SOCIALE: viene ampliata l' esenzione totale prevista dal c. 2 dell' art. 51 del TU delle imposte sui redditi modificando la lett. f) e introducendo la lett. f-quater) .

In particolare, trattasi:

- a) di opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee degli stessi per la fruizione di servizi di



educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;

b) dei contributi e dei premi versati per la generalità dei dipendenti o a categorie omogenee degli stessi per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana ovvero il rischio di gravi patologie.

- CONGEDO DI PATERNITA': sono prorogati a tutto il 2017 sia il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, della durata massima di due giorni che il congedo obbligatorio riconosciuto ai padri lavoratori subordinati nei confronti di parti, adozioni ed affidamenti.

Il secondo congedo viene confermato a 2 giorni complessivi (usufruibili anche in via non continuativa e retribuiti, a carico INPS, al 100% della retribuzione).

- VOUCHER PER SERVIZI DI BABY-SITTING E BUONO NIDO: è, altresì, prorogata per il biennio 2017-2018 la possibilità delle madri (lavoratrici subordinate oppure autonome o imprenditrici) di richiedere, al termine del congedo di maternità ed in alternativa al congedo parentale, dei voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting oppure un contributo per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Il contributo, di importo pari a massimo €. 600 mensili, viene riconosciuto previa domanda telematica all'INPS il quale, nei limiti della copertura finanziaria prevista, provvederà a redigere una graduatoria delle lavoratrici ammesse al beneficio.

In alternativa, è concesso per i bambini nati a decorrere dall' 01.01.2016 che risultino affetti da gravi patologie, un buono di €. 1.000,00 (su base annua e parametrato ad 11 mensilità) per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici o privati.

Anche in questo caso, il contributo viene riconosciuto previa domanda telematica all' INPS nei limiti della copertura finanziaria prevista;

- viene resa permanente l' agevolazione fiscale (esenzione da IRPEF del 50% del reddito prodotto) prevista per il rientro in Italia di ricercatori e docenti residenti all' estero;
- viene definitivamente confermata a tempo indeterminato l' esenzione del contributo NASpl (pari al 41% del massimale mensile NASpl per i mesi di anzianità aziendale nel limite massimo di 36) nei confronti dei lavoratori licenziati a seguito di cambio di appalto ovvero nel settore edile a seguito di completamento attività o fine cantiere;
- viene ridotta al 25% l' aliquota dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata;

- vengono introdotte norme (APE e RITA) per agevolare l'uscita anticipata dal lavoro (sul punto ci si riserva di fornire i doverosi approfondimenti non appena emanate le necessarie precisazioni INPS).

Si ritiene altresì doveroso evidenziare che il 30 dicembre è stato approvato e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il c.d. "Decreto Milleproroghe" che, in materia di lavoro, proroga a tutto il 2017 la possibilità di ricorrere alla CIGS per le imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa.

UNIONI CIVILI E CONVIVENZE

(Legge n. 76/2016 - INPS, Messaggio n. 5171 del 21.12.2016)

L'INPS è intervenuta dettando disposizioni relativamente alla regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e delle convivenze di fatto previste dalla L. 76/2016 entrata in vigore lo scorso 5 giugno 2016.

Al riguardo, la norma prevede espressamente che *"al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso"*.

Pertanto, a decorrere dal 5 giugno 2016, ai fini del riconoscimento del diritto alle prestazioni pensionistiche e previdenziali (es. pensione ai superstiti, integrazione al trattamento minimo, maggiorazione sociale, successione iure proprio, successione legittima, etc.) e dell'applicazione delle disposizioni che le disciplinano, il componente dell'unione civile è equiparato al coniuge.

VARIAZIONE DEL TASSO DI INTERESSE LEGALE

(Ministero dell' Economia e delle Finanze, Decreto 07.12.2016 - INPS, Circolare n. 231 del 30.12.2016)

A decorrere dal 1° gennaio 2017 la misura del tasso degli interessi legali è fissato al 0,1% in ragione d'anno in diminuzione rispetto allo 0,2% in vigore fino al 31.12.2016.

Detto tasso costituirà anche la misura massima di riduzione delle sanzioni civili per omesso o ritardato pagamento dei premi INAIL e dei contributi INPS.

VARIAZIONE DELLA MISURA DELGI INTERESSI LEGALI INTERVENUTE NEL TEMPO:

PERIODO DI VALIDITA'	TASSO INTERESSI LEGALI
Fino al 15 dicembre 1990	5%
Dal 16 dicembre 1990	10%
Dal 01 gennaio 1997	5%
Dal 01 gennaio 1999	2,5%
Dal 01 gennaio 2001	3,5%
Dal 01 gennaio 2002	3%
Dal 01 gennaio 2004	2,5%
Dal 01 gennaio 2008	3%
Dal 01 gennaio 2010	1%
Dal 01 gennaio 2011	1,5%
Dal 01 gennaio 2012	2,5%
Dal 01 gennaio 2014	1%
Dal 01 gennaio 2015	0,5%
Dal 01 gennaio 2016	0,2%
Dal 01 gennaio 2017	0,1%

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interPELLI nn. 23 e 24)

Il Ministero del Lavoro continua la sua attività di risposta ad interPELLI:

- laddove l' Agenzia per il Lavoro invii in missione (somministrazione) per almeno 12 mesi un dipendente disabile, lo stesso può essere computato, per il periodo di durata della missione, dall' utilizzatore nella quota di riserva prevista dalla L. 68/1999;
- non è possibile estendere, in via di interpretazione, ad altri professionisti (Dottori e Ragionieri Commercialisti e Avvocati) o agli altri soggetti indicati nella L. 12/1979 (associazioni di categoria) la competenza attribuita ai Consulenti del Lavoro in merito alla trasmissione telematica dei moduli relativi alle dimissioni del lavoratore o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

AGEVOLAZIONE INAIL – MODELLO OT24

(DM 03.03.2015 – INAIL, Sito Internet)

Analogamente al passato l' INAIL continua a premiare i datori di lavoro che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia.

1. Entita': riduzione del tasso di premio nelle seguenti misure:

Lavoratori anno	Riduzione
Fino a 10	28%
Da 11 a 50	18%
Da 51 a 200	10%
Oltre 200	5%

2. Condizioni:

- a) devono essere trascorsi due anni dall' inizio dell' assicurazione INAIL
- b) essere in regola (c.d. pre-requisiti) con gli adempimenti contributivi e assicurativi, così come previsto dalla Circolare INAIL n. 61 del 26.06.2015, e con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene del lavoro.

In particolare, è richiesta 1) l' applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali ed eventualmente aziendali, nonché degli altri obblighi di legge; 2) l' inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti (amministrativi o giurisdizionali) definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro e 3) il possesso della regolarità contributiva nei confronti di INAIL e INPS e, per il settore edile, anche delle Casse Edili.

- c) devono essere effettuati ulteriori interventi per migliorare le predette condizioni di sicurezza.

Detti interventi, devono essere migliorativi rispetto alle condizioni minime già previste dalla normativa in materia di sicurezza (infatti, l'essere in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro è una delle condizioni preliminari essenziali per la richiesta di riduzione).

3. Domanda: deve essere presentata apposita istanza alla competente sede territoriale dell'INAIL **entro il 28 febbraio 2017.**



Contestualmente all'inoltro dell' istanza, pena inammissibilità della domanda, dovrà essere allegata la documentazione individuata dall' INAIL come probante l' attuazione dell' intervento dichiarato.

Pertanto per ogni documento probante indicato nel modello, dovrà essere generato un file che dovrà essere allegato alla domanda contenente la relativa documentazione richiesta.

Il nome del file allegato deve riportare la sezione, il numero di intervento e in carattere minuscolo il nome del documento (es: A2_certificato, A2_politica, A2_audit).

La domanda deve essere ripetuta ogni anno in relazione agli interventi migliorativi effettuati nell'anno solare precedente.

Relativamente agli interventi migliorativi, il requisito si intende rispettato se nell'anno solare precedente alla presentazione della domanda (1° gennaio – 31 dicembre 2016) siano stati effettuati interventi tali che la somma dei loro punteggi, così come indicati nel MODULO DI DOMANDA, sia pari almeno a 100.

4. Perdita della riduzione: Se a seguito della concessione della riduzione, gli organi di vigilanza (che potranno verificare la veridicità di quanto dichiarato nella richiesta del contributo) attestano la mancanza dei requisiti e delle condizioni previste per il riconoscimento della riduzione, la sede INAIL competente procede all'annullamento della riduzione, oltre alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti e all'applicazione delle vigenti sanzioni.

TRASFERTA O TRASFERTISTA

(D.L. 196/2016)

Facendo seguito alla precedente comunicazione dello scorso mese di dicembre si ritiene opportuno ribadire che l' art. 7-quinquies del Decreto Fiscale, entrato in vigore lo scorso 24 ottobre a seguito di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, introduce un' importante norma di interpretazione autentica in materia di determinazione del reddito di lavoratori in trasferta e trasfertisti.

Infatti, viene precisato che la normativa in tema di trasfertisti deve essere interpretata nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina ivi stabilita sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:

- a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;
- b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità;
- c) la corresponsione, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il lavoratore si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

A tutti gli altri lavoratori, per i quali non risultano presenti contemporaneamente tutte e tre le condizioni di cui sopra,



troverà applicazione il trattamento previsto per le indennità di trasferta (art. 51, c. 5 del TUIR).

COMUNICAZIONE PERIODICA LAVORATORI SOMMINISTRATI

(D.Lgs 81/2015)

Salvo diversa previsione del CCNL applicato in azienda (e salvo eventuale proroga), il prossimo 31 gennaio scade il termine per l' inoltro della comunicazione periodica dei lavoratori somministrati (ex interinali) prevista dall' art. 36 del D.Lgs. 81/2015.

Pertanto, l' utilizzatore è tenuto a comunicare annualmente alle RSU/RSA ovvero, in loro assenza, alle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione stipulati nel 2016, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Il mancato adempimento del suddetto obbligo è sanzionato con una sanzione amministrativa pecuniaria di importo variabile da €. 250,00 ad €. 1.250,00.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 9217 del 06.05.2016, 9467 del 10.05.2016, 9635 del 11.05.2016, 10069 del 17.05.2016, 10343 del 19.05.2016 e 10842 del 25.05.2016)



Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:



- il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso, ex art. 33 L.104/1992, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi dell'abuso di diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente ed integra nei confronti dell'Ente di Previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale.
- Il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, alla quale avrebbe potuto essere assegnato



il lavoratore per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, ma anche l'insussistenza di mansioni inferiori rientranti e compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore.

Non appare, inoltre, configurabile un obbligo del datore di lavoro di offrire al lavoratore tutte le mansioni anche quelle del tutto incompatibili con quelle svolte in precedenza dal lavoratore.

Sul punto, il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile "repechage", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti.

- Posto che l'insubordinazione non può essere limitata al rifiuto di adempiere alle disposizioni impartite dai superiori, ma si estende a qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicarne l'esecuzione nel quadro dell'organizzazione aziendale, deve rilevarsi che la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti, oltre a contravvenire alle esigenze di tutela della persona umana, può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, dal momento che l'efficienza di quest'ultima riposa in ultima analisi sull'autorevolezza di cui godono i suoi dirigenti e quadri intermedi e tale autorevolezza non può non risentire un pregiudizio allorché il lavoratore, con toni ingiuriosi, attribuisca loro qualità manifestamente disonorevoli.
- Il datore di lavoro ha il potere, ma non l'obbligo, di controllare in modo continuo ed assiduo i propri dipendenti contestando loro immediatamente qualsiasi infrazione al fine di evitarne un possibile aggravamento: un obbligo siffatto, non previsto da alcuna norma di legge né desumibile dai principi di correttezza e buona fede, negherebbe in radice il carattere fiduciario del rapporto di lavoro subordinato, che implica che il datore di lavoro normalmente conti sulla correttezza del proprio dipendente, ossia che faccia affidamento sul fatto che egli rispetti i propri doveri anche in assenza di assidui controlli. Pertanto, la tempestività della contestazione disciplinare va valutata non in relazione al momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione ove avesse esercitato assidui controlli sull'operato del proprio dipendente, ma in relazione al momento in cui ne abbia acquisito piena conoscenza.
- la decadenza dall'impugnativa del licenziamento, individuale o collettivo, preclude l'accertamento giudiziale dell'illegittimità del recesso e la tutela risarcitoria di diritto comune, venendo a mancare il necessario presupposto, sia sul piano contrattuale, in quanto l'inadempimento del datore di lavoro consista nel recesso

illegittimo in base alla disciplina speciale, sia sul piano extracontrattuale, ove il comportamento illecito dello stesso datore consista, in sostanza, proprio e soltanto nell'illegittimità del recesso.

- la falsa timbratura del cartellino può rappresentare una condotta grave che lede irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro e può giustificare il licenziamento.

SISMA CENTRO ITALIA

(Ministero del Lavoro, Circolari nn. 38 e 40 del 22.12.2016 - INPS, Circolare n. 235 del 30.12.2016 - INPS, Messaggio n. 5162 del 21.12.2016)

In relazione agli eventi sismici che hanno colpito le regioni Abruzzo, Umbria, Lazio e Marche riteniamo opportuno continuare ad aggiornarVi in relazione agli ultimi interventi da parte del Ministero del Lavoro e dell' INPS (resta inteso che quanto sottoesposto trova applicazione esclusivamente nei confronti dei comuni elencati nella tabella allegata al DL 189/2016).

Ministero del Lavoro: è intervenuto precisando che, a decorrere dal 24.08.2016, è previsto a) le istanze di trattamento di CIGS presentate sino al 31.12.2016 (salvo ulteriore proroga) sono esentate dall' imposta di bollo, b) l' esenzione, sino al 30.09.2017, della contribuzione addizionale per l' utilizzo di CIGS c) le istanze di CIGO, CIGS e assegno di solidarietà, oltre a non essere conteggiati ai fini delle durate massime complessive, non sono soggetti ai limiti temporali ed alle procedure sindacali previste dal D.Lgs. 148/2015.

INPS: è intervenuto fornendo chiarimenti a) in ordine alla sospensione degli adempimenti e dei versamenti relativamente al periodo dal 24.08.2016 al 30.09.2017 con particolare riferimento a dilazioni già in essere e a situazioni debitorie preesistenti alla data del 24.08.2016 b) alle modalità di presentazione delle istanze di CIGO, CIGS, assegno di solidarietà e Ammortizzatori Sociali in Deroga.

NOVITA' LAVORO

(Ministero del Lavoro, Decreto Interministeriale n. 1 del 12.12.2016 - Ministero del Lavoro, Decreto 09.11.2016 – Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 4 del 29.12.2016 – Agenzia delle Entrate, Comunicato, Gazzetta Ufficiale del 22.12.2016 - INPS, Circolari nn. 216 del 12.12.2016, 224 del 15.12.2016, 228 e 230 del 29.12.2016 e 237 del 30.12.2016 – INPS,



Messaggio n. 4973 del 06.12.2016 - INAIL, Circolari nn. 48 del 14.12.2016, 49 del 16.12.2016 e 51 del 31.12.2016 - INAIL, Sito Internet)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- il Ministero del Lavoro ha:
 - stanziato ulteriori risorse per il finanziamento della CIGS relativa alle aziende operanti in aree di crisi industriale complessa e della Cassa Integrazione e Mobilità in deroga;
 - emanato il Decreto di riduzione dei premi e dei contributi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali ai sensi della L. 147/2013. La riduzione, pari al 16,61% per l'anno 2016, viene portata, per l'anno 2017, al 16,48%.
- L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le istruzioni operative in merito alla trattazione dei ricorsi amministrativi alla luce della piena operatività dello stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro prevista per il primo gennaio 2017.
- L' Agenzia delle Entrate ha pubblicato in G.U. le nuove Tariffe ACI per la determinazione del fringe benefit relativo all' utilizzo delle autovetture da parte di lavoratori subordinati e parasubordinati (amministratori compresi);
- L' INPS è intervenuta fornendo le istruzioni operative in merito a:
 - l' estensione dell' erogazione dei voucher per l' acquisto dei servizi di baby-sitting o per far fronte agli oneri del servizio per l' infanzia alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici;
 - le domande applicative delle misure sanzionatorie adottate dai Centri per l' Impiego a seguito delle violazioni degli obblighi di partecipazione alle misure di politica attiva da parte dei percettori di ASpl, miniASpl, NASpl, DIS-COLL, Mobilità e ASDI così come previsto dal Jobs Act (D.Lgs. 185/2015);
 - le modalità di presentazione telematica delle istanze di riscatto dei periodi contributivi;
 - il congedo parentale su base oraria per i lavoratori del settore privato;
 - l' esecuzione del conguaglio di fine anno 2016;
 - la trasmissione dei flussi UniEmens di regolarizzazione.
- L' INAIL ha:
 - recepito le semplificazioni in materia di DURC a seguito della Circolare del Ministero del Lavoro n. 245 del 19.10.2016;

STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

**Revisori dei conti - Contabilità Aziendale
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi**

- rivalutato, con decorrenza 01.07.2016, gli importi degli indennizzi del danno biologico derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale;
- emanato il regolamento per il reinserimento e l' integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro;
- pubblicato sul proprio sito internet:
 - il bando Isi 2016 relativi agli incentivi alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
 - le linee guida da seguire per l' autoliquidazione 2016-2017.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.11.2016 al 14.12.2016. Il coefficiente è pari a 1,445 %.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

Studio Tozzi & C. S.a.s.



Circolare GENNAIO 2017
Pag. 12

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007

Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016

e-mail - studiotozzi@tin.it – sito: www.studiotozzisas.it