

A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 28/2017



[CIRCOLARE MENSILE - LAVORO]

[Giugno 2017]

FORUM LAVORO



Lo scorso 17 maggio si è svolto il 15° Forum Lavoro, di seguito veniamo a sintetizzare le principali risposte fornite dai funzionari intervenuti:

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO (Dott. Fabrizio NATIVI)

1) L'erogazione di trattamenti di welfare è subordinata al possesso del Durc regolare?

Il regime fiscale/contributivo previsto per il welfare aziendale, **non appare al momento** correlato al rispetto delle condizioni di cui co.1175 della L. n.296/06, che sono state introdotte per soddisfare altre finalità.

2) La stipula di accordi o contratti per l'erogazione di trattamenti welfare deve avvenire con le organizzazioni sindacali di cui all'art 51 del D. Lgs. 81/2015?

Sì, i contratti legittimati a definire la base imponibile, anche ai fini della sottrazione dei trattamenti welfare dal suo calcolo, sembrano quelli identificati dal D. Lgs. n.81/15.

AGENZIA DELLE ENTRATE (Dott. Annibale DODERO)

1) Come mai è stata modificata la normativa sulla compensazione?

La normativa sulla compensazione è stata modificata perchè l'istituto della compensazione è importantissimo per le imprese italiane in quanto consente loro di avere liquidità rapidamente quando hanno diritto a un rimborso ma è un istituto che va attentamente presidiato per evitare che ci siano abusi.

Quindi è stato rafforzato il presidio su questa operazione.

2) Il visto per i crediti di imposte sui redditi può essere apposto entro il termine di presentazione della dichiarazione?



Circolare GIUGNO 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

Sì, c'è una differenza nell'apposizione dei visti.

Se le imposte che devono essere compensate sono quelle IVA, la compensazione può avvenire solo dopo che è stata presentata la dichiarazione IVA.

Invece, nel caso di altre imposte, non è necessaria questa presentazione anticipata in quanto il visto può essere apposto in sede di dichiarazione ma il credito è già utilizzabile a partire dall'inizio dell'anno.

3) I crediti rimborsati ai dipendenti per liquidazione 730 sono esclusi dal visto?

Sono esclusi dal visto nel caso in cui siano utilizzati per compensarli con delle ritenute. In questo caso con la compensazione interna non c'è il visto.

4) Per quali crediti compensati occorre utilizzare i servizi dell'Agenzia delle Entrate?

Una puntuale indicazione di quelli che sono i crediti che devono passare per i servizi telematici verrà fornita nei prossimi giorni dall'Agenzia delle Entrate.

5) Il bonus 80 euro è escluso dall'utilizzo dei servizi telematici dall'Agenzia delle Entrate?

Sì, è escluso.

6) I crediti rimborsati ai dipendenti per liquidazione 730 sono esclusi dai servizi telematici dall'Agenzia delle Entrate?

Sì, sono esclusi dall'invio attraverso i servizi telematici.

7) Quali sono le conseguenze se non si utilizzano i servizi dell'Agenzia delle Entrate per gli F24 con compensazioni?

Se non si utilizzano i servizi telematici posso incorrere nel blocco oppure nel mancato riconoscimento della compensazione.

INPS (Dott. Fabio CAPPELLO)

1) Quali conseguenze avrebbe il datore di lavoro in caso di mancata valorizzazione in anagrafica azienda dell'unità produttiva?

Non c'è un obbligo né ci sono sanzioni correlate alla mancata osservanza di questo elemento. Si tratta semplicemente di un onere, che però rappresenta un elemento essenziale affinché l'azienda possa correttamente avvalersi dell'integrazione salariale.

2) In caso di cantieri edili di durata superiore a 30 giorni ma senza impiego continuativo di maestranze è necessario valorizzare l'unità produttiva?

No, uno dei requisiti fondamentali perché l'unità produttiva sia qualificata come tale è proprio l'adibizione delle maestranze in via continuativa.

Quindi, in mancanza di questo elemento fondamentale, l'unità produttiva non deve essere censita.

3) Ferie maturate e accantonate. Quali regole ai fini dell'utilizzo della CIGO in assenza di norma?

Sul punto la circolare n. 139 dell'Istituto chiarisce, riprendendo i contenuti di un parere espresso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che le ferie che i lavoratori interessati dalla domanda di cassa integrazione hanno maturato al momento della presentazione della stessa, oltre ai giorni di ferie che si maturano durante il periodo di sospensione lavorativa, possono essere godute anche successivamente al periodo di integrazione salariale e, quindi, anche al momento della ripresa dell'attività lavorativa.

ANPAL (Salvatore PIRRONE) - Programma Operativo Nazionale SPAO - "Incentivo Occupazione SUD"

1) Nell'aiuto de minimis da calcolare va compreso lo stesso bonus sud oggetto dell'istanza in questione?

Nell'istanza deve essere indicato l'ammontare degli aiuti di stato di cui si è fruito e/o si sta fruendo, al netto dell'eventuale concessione dell'Incentivo Occupazione SUD, che di fatto non è stata ancora autorizzata.

Si sottolinea, in ogni caso, che l'ammontare dell'agevolazione per cui si è presentata istanza deve essere tenuta in considerazione ex ante ai fini del calcolo dell'importo massimo degli aiuti di stato di cui il datore di lavoro fruirebbe nel caso di accoglimento dell'istanza medesima da parte dell'INPS.

2) La circolare 41/17 dell'INPS prevede che gli arretrati mensili sono recuperabili entro la denuncia di aprile. È previsto uno slittamento dei termini per le aziende che hanno ancora in stand by le domande?

Sì, al riguardo si prevede uno slittamento dei termini e sarà cura dell'INPS indicare le modalità operative con cui si procederà.

3) Per attestare lo status di disoccupazione è sufficiente la presentazione da parte del soggetto della dichiarazione di disponibilità al lavoro o deve essere sottoscritto anche il patto di servizio?

Per l'attestazione dello stato di disoccupazione è sufficiente la dichiarazione di disponibilità al lavoro.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI: AZIENDE SOGGETTE A CONTRAZIONI PERIODICHE DELL' ATTIVITA' LAVORATIVA

(INPS, Messaggio n. 2276 del 01.06.2017)



L' INPS, facendo seguito ed integrando il precedente messaggio n. 1856 del 03.05.2017 per la cui disamina si rinvia alla nostra precedente comunicazione del mese di maggio, ha provveduto ad illustrare

i criteri interpretativi ed applicativi in merito all' istruttoria e concessione della CIGO nei confronti delle aziende soggette a contrazioni dell'attività lavorativa che, a causa delle caratteristiche del loro processo produttivo (es. aziende del settore calzaturiero), si collocano in periodi ricorrenti dell'anno.

Infatti, se le aziende in parola sembrano soddisfare il requisito della transitorietà, più incerta risulta l'analisi volta a verificare se le sospensioni siano imputabili all'impresa e, quindi, non ammesse all' utilizzo della CIGO.

Al riguardo, il Ministero del Lavoro è intervenuto ritenendo che la fattispecie in esame non deriva dalla negligenza o dall' imperizia dell'imprenditore oppure dalle modalità organizzative dell'impresa ma dallo stesso settore in cui l'impresa si trova ad operare, dal prodotto e dal mercato di riferimento di per sé ciclico.

Tali elementi connaturati al processo produttivo sono, quindi, estranei alla gestione economica dell'impresa e non dipendono dall'organizzazione del lavoro da parte dell'imprenditore cui non si può imputare, quindi, neppure per imperizia o negligenza, la produzione in un settore caratterizzato da andamento ciclico.

Pertanto, è possibile nei confronti di tale fattispecie (diversa dal lavoro stagionale che non può mai essere coperto da integrazione salariale), in presenza di tutti gli altri requisiti previsti dalla normativa, l'accesso alla CIGO.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SENZA LIMITI DI ETÀ'

(INPS, Messaggio n. 2276 del 01.06.2017)



Con il messaggio in esame l' INPS fornisce le indicazioni volte a favorire l' applicazione del regime contributivo dell' apprendistato professionalizzante, senza limiti età, nei confronti dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Beneficiari di indennità di mobilità: è possibile assumere in apprendistato i professionalizzante lavoratori in mobilità, fruendo del relativo regime contributivo agevolato ad esclusione dell'estensione dei benefici contributivi previsti ordinariamente per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Pertanto, risulta applicabile il seguente regime contributivo:

a) riduzione dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, alla nella misura prevista del 10%, per i primi 18 mesi dall'assunzione (**non trova applicazione** la riduzione dell'aliquota contributiva prevista nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove e quella prevista dall'art. 22, comma 1, della legge n. 183/2011; **non trova** altresì **applicazione** la contribuzione di finanziamento della NASpi);

b) applicazione dell'aliquota contributiva a carico dell'apprendista nella misura pari 5,84% per tutta la durata del periodo di formazione.

Trattandosi di assunzione a tempo indeterminato, è **previsto un incentivo economico**, a favore del datore di lavoro, in misura pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (primi 18 mesi), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante percettori di indennità di mobilità, è pari al 15,84% (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).

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

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

Beneficiari di trattamento di disoccupazione: dal 1° gennaio 2017, a seguito dell'abrogazione dell'indennità di mobilità, è possibile l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante anche nei confronti dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione (NASpi, Aspi, MiniAspi, indennità speciale di disoccupazione edile e DIS-COLL).

Nei confronti di questi contratti di apprendistato, l'orientamento adottato dall'INPS è analogo a quello relativo alle assunzioni in contratto di apprendistato di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ed è da considerarsi applicabile la disciplina contributiva vigente per gli apprendisti assunti sulla base del regime ordinario, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente contemplate dalla legge.

In particolare:

a) per effetto dell'applicazione delle norme ordinarie in materia di apprendistato professionalizzante, si applica la riduzione dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, alla misura prevista per gli apprendisti per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere il limite di tre anni, elevabile a cinque per il settore artigiano edile e non.

Anche in questo caso, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il periodo dell'apprendistato è pari al 10% della retribuzione imponibile; per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, detta aliquota è pari all'1,5% nel primo anno di contratto, al 3,0% nel secondo anno di contratto, per tornare all'ordinaria misura del 10% negli anni successivi al secondo;

b) trova applicazione la contribuzione di finanziamento della NASpI, la cui misura ordinaria è pari all'1,31%, e di quella di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 25, della legge n. 845/1978;

c) trova applicazione la contribuzione a carico dell'apprendista nella misura pari al 5,84% per tutta la durata del periodo di formazione;

d) è prevista l'esclusione della conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, tipici dei rapporti di apprendistato.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile non), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro con più di nove dipendenti, è pari al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).

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

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro e così anche quella a carico del lavoratore.

Allo scopo di agevolare gli adempimenti dei datori di lavoro, l'Istituto sta progettando l'automazione delle istanze attraverso lo sviluppo di un'apposita procedura telematica in grado di gestire il riscontro al datore di lavoro in ordine alla sussistenza delle predette condizioni in capo al lavoratore da assumere.

In attesa dell'avvio in produzione della predetta procedura i datori di lavoro interessati a fruire del regime contributivo agevolato per le assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti età, trasmetteranno, attraverso il cassetto bidirezionale, specifica dichiarazione di responsabilità, sulla base dei format predisposto dall'Istituto.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 18317 del 19.09.2016, 19703 del 03.10.2016, 21646 del 26.10.2016, 22658 del 08.11.2016 e 22930 del 10.11.2016)



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, 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:

- Nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrante nel tipo di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro, a cui spetta l'onere della prova, non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che la causa di esso derivi da colpevole e negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore nell'espletamento della sua normale prestazione. Nella valutazione delle relative risultanze probatorie dovrà tenersi conto del grado di diligenza normalmente richiesto per la prestazione lavorativa e di quello effettivamente usato dal lavoratore, nonché dell'incidenza della organizzazione complessiva del lavoro nell'impresa e dei fattori socio-ambientali.
- Nei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare, da parte del datore di lavoro deve comunque essere effettuata in coerenza con i principi di correttezza e buona fede, cui deve essere informato, ai sensi dell' art. 1175 c.c., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio, per cui il riferimento ai criteri previsti dalla L. 223/1991 (anzianità aziendale e carichi di famiglia) non costituisce un obbligo, ma uno standard idoneo a tenere conto degli interessi del lavoratore e di quello aziendale, che però può essere sostituito da diverse valutazioni le quali, introducendo un criterio di oggettivazione della scelta, ne manifesti la coerenza con il richiamato precetto normativo.
- Il lavoratore subordinato, come ha facoltà di disporre liberamente del proprio diritto di recedere dal rapporto di lavoro, così può liberamente concordare una durata minima del rapporto stesso (c.d. clausola di durata minima o patto di stabilità), che comporti, fuori dell'ipotesi di giusta causa di recesso, il risarcimento del danno a favore della parte non recedente, conseguente al mancato rispetto del suddetto periodo minimo di durata.
- Nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione, oppure, all'opposto, nel caso di prestazioni lavorative dotate di notevole

elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo, al fine della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare, in quel particolare contesto, significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro, ed occorre allora far ricorso a criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e la sussistenza di un effettivo potere di autoorganizzazione in capo al prestatore.

- Una condotta illecita, estranea all'esercizio delle mansioni del lavoratore subordinato, può avere un rilievo disciplinare, poiché il lavoratore è assoggettato non solo all'obbligo di rendere la prestazione, bensì anche all'obbligazione accessoria di tenere un comportamento extra-lavorativo che sia tale da non ledere né gli interessi morali e patrimoniali del datore di lavoro né la fiducia che, in diversa misura e in diversa forma, lega le parti del rapporto di durata. Detta condotta illecita comporta la sanzione espulsiva se presenti caratteri di gravità, che debbono essere apprezzati, tra l'altro, in relazione alla natura dell'attività svolta dall'impresa datrice di lavoro ed all'attività in cui s' inserisce la prestazione resa dal lavoratore subordinato.

NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Note nn. 4619 del 24.05.2017 e 4833 del 05.06.2017 - INPS, Circolari nn. 86 del 12.05.2017, 87 del 18.05.2017 e 89 del 23.05.2017 - INPS, Messaggio n. 1987 del 12.05.2017)

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

- L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito ulteriori chiarimenti in merito al:
 - controllo a distanza dei lavoratori (art. 4 L. 300/1970);
 - distacco transnazionale dei lavoratori (D.Lgs 136/2016).
- L' INPS è intervenuta fornendo:
 - le istruzioni operative in merito alle modifiche intervenute in tema di SIA (Sostegno all' Inclusione Attiva);
 - i nuovi livelli reddituali relativi alla corresponsione per l' anno 2017 dell' Assegno per il Nucleo Familiare (vengono confermati i livelli di reddito del 2016);



- le istruzioni operative relative alla concessione della DIS-COLL per gli eventi di disoccupazione verificatesi fino al 30 giugno 2017;
- alle variazioni intervenute in merito ai conguagli CIGS attraverso l' utilizzo dei Ticket.

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 15.04.2017 al 14.05.2017. Il coefficiente è pari a 1,247757 %.

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 GIUGNO 2017
Pag. 9

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