

A tutti i clienti
in indirizzo.



[CIRCOLARE MENSILE]

[Aprile 2017]

LAVORO ACCESSORIO E RESPONSABILITA' SOLIDALE NEGLI APPALTI

(D.L. 25 del 17.03.2017 – G.U. 64 del 17.03.2017)



Il Governo è intervenuto abrogando il lavoro accessorio e modificando la normativa in tema di responsabilità solidale negli appalti.

I voucher acquistati prima del 17 marzo 2017 (data di entrata in vigore del Decreto Legge) potranno essere utilizzati entro il 31 dicembre 2017 nel rispetto della normativa previgente ora abrogata.

Inoltre, in tema di responsabilità solidale negli appalti (e nei subappalti) è stata ripristinata la disciplina inizialmente introdotta dalla Legge Biagi con conseguente ampliamento della stessa.

Pertanto: *“In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.”.*

INCENTIVO AGEVOLAZIONE GIOVANI

(INPS, Circolare n. 40 del 28.02.2017 - INPS, Messaggio n. 1171 del 15.03.2017)



L' INPS ha provveduto ad illustrare la disciplina dell' incentivo diretto a favorire il miglioramento dei livelli occupazionali giovanili.

Datori di lavoro interessati: tutti i datori di lavoro privati (anche non imprenditori) che assumano personale senza esservi tenuti.

Lavoratori interessati: giovani che si registrano al “Programma Garanzia Giovani”, ovvero i giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni cosiddetti **NEET**, cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione e che risultano essere disoccupati.

Ambito territoriale di applicazione dell’incentivo e importi stanziati: assunzioni effettuate nell’intero territorio nazionale, ad esclusione di quelle che abbiano come sede di lavoro la Provincia Autonoma di Bolzano nei limiti delle risorse specificamente stanziare, pari ad €. 200.000.000,00.

Rapporti incentivati: assunzioni, anche part-time, sia a tempo indeterminato (compreso apprendistato professionalizzante) che a tempo determinato (compresa somministrazione) di durata pari o superiore a sei mesi.

L’agevolazione può essere riconosciuta per le assunzioni effettuate tra l’ 01.01.2017 e il 31.12.2017.

Il beneficio non spetta, per le assunzioni con contratto:

- di apprendistato diverso da quello professionalizzante;
- di lavoro domestico;
- di lavoro intermittente.

In favore dello stesso lavoratore l’incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro: una volta concesso, salvo limitate eccezioni, non è possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall’effettiva fruizione del beneficio.

Non spetta un ulteriore incentivo al datore di lavoro che assume a tempo determinato un lavoratore e poi trasforma il rapporto a tempo indeterminato, a prescindere dalla durata del precedente rapporto a termine.

Assetto e misura dell’incentivo: 12 quote mensili a partire dalla data di assunzione del lavoratore e riguarda:

- il 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (premi INAIL esclusi) nella misura massima di €. 4.030,00 su base annua (soglia massima di €. 335,83 mensili) per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo determinato (comprese le proroghe);
- l’intera contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro (premi INAIL esclusi) nella misura massima di €. 8.060,00 su base annua (soglia massima di €. 671,66 mensili) per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato.

La contribuzione eccedente le predette soglie mensili potrà comunque formare oggetto di esonero nel corso dell’anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto delle soglie massime esonerabili.

Il periodo di godimento dell’agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale della fruizione del beneficio.

Tuttavia, è bene sottolineare che, anche nelle suddette ipotesi, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro e non oltre il termine perentorio del 28.02.2019.

Requisiti:

- l'incentivo è subordinato al possesso del DURC (ex art. 1, c. 1175 e 1176, L. 296/2006);
- l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo di legge o previsto dalla contrattazione collettiva;
- l'incentivo non spetta se l'assunzione viola un diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo;
- l'incentivo non spetta, salvo eccezioni, se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale;
- l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei 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;

Inoltre, 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.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: l'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto dei limiti del "de minimis" o, in alternativa, oltre tali limiti nell'ipotesi in cui l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

In merito all' incremento occupazionale netto, particolari disposizioni sono dettate per i giovani con un'età compresa tra i 16 ed i 24 anni.

Coordinamento con altri incentivi: l'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

Con specifico riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, si precisa che l'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro: per gli anni successivi al primo, il datore di lavoro usufruirà delle aliquote contributive già previste per la specifica tipologia di rapporto.

Ammissione all'incentivo: per poter usufruire dell' incentivo, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS, esclusivamente on-line, una domanda preliminare di ammissione all'incentivo.

Successivamente, l'INPS effettuerà le dovute verifiche ed informerà che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo spettante per il tipo di rapporto instaurato o da instaurare con il lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

Nell'ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro, per accedere all'incentivo dovrà:

- entro 7 giorni di calendario, se ancora non lo ha fatto, effettuare l'assunzione;
- entro 10 giorni di calendario comunicare, a pena di decadenza, l'avvenuta assunzione.

INCENTIVO AGEVOLAZIONE SUD

(INPS, Circolare n. 41 del 01.03.2017 - INPS, Messaggio n. 1171 del 15.03.2017)



L' INPS ha provveduto, altresì, ad illustrare la disciplina dell' incentivo diretto a favorire l'occupazione nelle Regioni "meno sviluppate" o "in transizione".

Datori di lavoro interessati: tutti i datori di lavoro privati (anche non imprenditori) che assumano personale senza esservi tenuti.

Lavoratori interessati: persone disoccupate.

I lavoratori che, al momento dell'assunzione, abbiano un'età di almeno 25 anni di età, devono anche risultare privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Infine, fatte salve le ipotesi di trasformazione dei rapporti a tempo indeterminato, il lavoratore, ai fini del legittimo riconoscimento dell'incentivo, nei sei mesi precedenti l'assunzione non deve aver avuto un rapporto di lavoro subordinato con lo stesso datore di lavoro.

Ambito territoriale di applicazione dell'incentivo e importi stanziati: assunzioni effettuate per prestazioni lavorative svolte in una Regione "meno sviluppata" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o in una Regione "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro e nei limiti delle risorse specificamente stanziati che, per le Regioni meno sviluppate, ammontano a €. 500.000.000,00 e, per le Regioni in transizione, €. 30.000.000,00.

Rapporti incentivati: assunzioni, anche part-time, a tempo indeterminato (compreso apprendistato professionalizzante) effettuate tra l' 01.01.2017 e il 31.12.2017.

Il beneficio non spetta, per le assunzioni con contratto:

- di apprendistato diverso da quello professionalizzante;
- di lavoro domestico;
- di lavoro intermittente.

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro: una volta concesso, salvo limitate eccezioni, non è possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'effettiva fruizione del beneficio.

Assetto e misura dell'incentivo: dodici quote mensili dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore e riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (premi INAIL esclusi) nella misura massima di 8.060,00 euro su base annua (soglia massima di €. 671,66 mensili) per ogni lavoratore assunto.

La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà comunque formare oggetto di esonero nel corso dell'anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima esonerabile, pari a euro 8.060,00.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale della fruizione del beneficio.

Tuttavia, è bene sottolineare che, anche nelle suddette ipotesi, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro e non oltre il termine perentorio del 28.02.2019

Requisiti:

- l'incentivo è subordinato al possesso del DURC (ex art. 1, c. 1175 e 1176, L. 296/2006);
- l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo di legge o previsto dalla contrattazione collettiva;
- l'incentivo non spetta se l'assunzione viola un diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo;
- l'incentivo non spetta, salvo eccezioni, se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale;
- l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei 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.

Inoltre, 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.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: l'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto dei limiti del "*de minimis*" o, in alternativa, oltre tali limiti nell'ipotesi in cui l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

Coordinamento con altri incentivi: l'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

Con specifico riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, si precisa che l'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro: per gli anni successivi al primo, il datore di lavoro usufruirà delle aliquote contributive già previste per la specifica tipologia di rapporto.

Ammissione all'incentivo: per poter usufruire dell' incentivo, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS, esclusivamente on-line, una domanda preliminare di ammissione all'incentivo.

Successivamente, l'INPS effettuerà le dovute verifiche ed informerà che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo spettante per il tipo di rapporto instaurato o da instaurare con il lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

Nell'ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro, per accedere all'incentivo dovrà:

- entro 7 giorni di calendario, se ancora non lo ha fatto, effettuare l'assunzione;
- entro 10 giorni di calendario comunicare, a pena di decadenza, l'avvenuta assunzione.

UNITA' OPERATIVE E UNITA' PRODUTTIVE

(INPS, Messaggio n. 1444 del 31.03.2017)

A seguito delle modifiche introdotte dal Jobs Act (D.Lgs. 148/2015) in tema di ammortizzatori sociali e delle recenti circolari INPS nn. 9/2017 e 56/2017 vengono fornite ulteriori indicazioni circa il concetto di unità produttiva e fornite istruzioni volte a favorire la gestione delle stesse permettendone una corretta valorizzazione nel flusso UniEmens.

Preliminarmente, si ricorda che costituisce **“Unità operativa”** il luogo dove si svolge stabilmente l'attività lavorativa di uno o più dipendenti ovvero la sezione produttiva aziendale avente caratteristiche di omogeneità.

A partire dalle denunce di competenza di gennaio 2016, la compilazione è obbligatoria anche in assenza di Unità operative, per cui, in presenza della sola sede principale di lavoro, nel flusso UniEmens il predetto elemento dovrà comunque essere valorizzato con il valore “0”.

Viceversa, per **“Unità produttiva”** si deve intendere lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi che presenta congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) risulta dotato/a di autonomia finanziaria o tecnico funzionale: plesso organizzativo che presenti una fisionomia distinta ed abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dello/a stabilimento/struttura;
- b) è idoneo/a a realizzare l'intero ciclo produttivo o una fase completa dello stesso: plesso organizzativo nell'ambito del quale si svolge, in tutto o in parte la produzione di beni o servizi dell'azienda, non limitandosi alla realizzazione di meri scopi strumentali rispetto ai fini generali aziendali ovvero ad una fase completa dell'attività produttiva;
- c) ha maestranze adibite in via continuativa.

La compilazione dell'elemento “Unità produttiva” è obbligatoria a partire dalle denunce di marzo 2017, anche in assenza di unità produttive per cui, anche in questo caso, in presenza della sola sede principale di lavoro, nel flusso UniEmens il predetto elemento dovrà comunque essere valorizzato con il valore “0”.

Pertanto, in concreto si potranno riscontrare situazioni in cui un plesso produttivo può costituire Unità operativa e al contempo Unità produttiva ovvero situazioni in cui il plesso produttivo costituisce Unità operativa, in quanto luogo dove si svolge stabilmente l'attività lavorativa di uno o più dipendenti, ma non Unità produttiva, dal momento che lo stesso non presenta i requisiti sopra indicati.

Sotto il profilo applicativo, l'operazione di codifica della sede di lavoro principale viene effettuata in modalità automatizzata direttamente dalla procedura INPS, per cui l'ubicazione della sede principale (codice 0) costituisce al contempo Unità operativa e Unità produttiva.

Viceversa, il censimento delle eventuali sedi di lavoro diverse da quella principale deve essere effettuato a cura dell'azienda avvalendosi delle funzionalità della procedura on line con un sistema di numerazione progressiva sulla base di valori crescenti a partire da "1".

Una volta operato il censimento delle sedi di lavoro (che costituiscono sempre Unità operativa) sarà necessario autocertificare se la medesima abbia i requisiti di Unità produttiva.

Allo scopo di agevolare lo svolgimento degli adempimenti aziendali e di favorire la gestione dei trattamenti CIG senza soluzione di continuità a tutte le Unità operative l'INPS ha attribuito anche il significato di Unità produttiva.

Pertanto, ogni azienda deve avere cura di rivalutare, alla luce del proprio assetto organizzativo, la correttezza del risultato della predetta operazione e, nel caso, di apportare le modifiche necessarie, vale a dire di cessare le Unità produttive e/o le Unità operative che non hanno i requisiti sopraesposti.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 14317 del 13.07.2016, 14383 del 14.07.2016, 14629 del 18.07.2016, 15082 del 21.07.2016 e 17328 del 25.08.2016)



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:

- il datore di lavoro che non provvede al pagamento dei contributi è tenuto al pagamento anche per la quota a carico dei lavoratori, senza possibilità di una rivalsa successiva nei confronti di costoro;
- ritardi eccessivi nella contestazione che impediscano o rendano al lavoratore più difficile difendersi, non possono essere giustificati in relazione ai soli sistemi aziendali di verifica che, se troppo farraginosi e complessi, mostrano solo una inadempienza organizzativa del datore di lavoro nell'apprestare verifiche sul corretto adempimento degli obblighi contrattuali dei dipendenti nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto.

Pur essendo insindacabili le scelte organizzative del datore di lavoro, queste devono consentire allo stesso di esercitare il potere disciplinare in modo rispettoso dei principi di cui all'art. 7;

- il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare l'esonero totale del datore di lavoro da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità e dell'imprevedibilità rispetto al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento;
- il giustificato motivo oggettivo di licenziamento può consistere anche soltanto in una diversa ripartizione delle mansioni fra il personale in servizio attuata a fini di una più economica ed efficiente gestione aziendale, nel senso che, invece di essere assegnate ad un solo dipendente, esse possono suddividersi fra più lavoratori, ognuno dei quali se le vedrà aggiungere a quelle già espletate: il risultato finale può legittimamente far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente, sempre che tale riassetto sia realmente all'origine del licenziamento anziché costituirne mero effetto di risulta;
- il presupposto imprescindibile per l'iscrizione alla gestione commercianti è che vi sia un esercizio commerciale, la gestione dello stesso come titolare o come familiare coadiuvante o anche come socio di s.r.l. che abbia come oggetto un esercizio commerciale.

Il che non ricorre nello svolgimento della sola attività di riscossione dei canoni di immobili concessi in locazione.

RAVVEDIMENTO OPEROSO

(Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 36/E del 20.03.2017)

Nella risoluzione in esame, l'Agenzia delle Entrate quantifica gli importi da pagare in caso di omessa o ritardata presentazione del modello F24 a saldo zero.

In generale, dal primo gennaio del 2016, l'omessa presentazione del modello in cui si effettua la compensazione è di €. 100,00 ridotti a €. 50,00 se il ritardo non supera cinque giorni lavorativi.

Utilizzando il ravvedimento operoso le somme da versare saranno:

- €. 5,56 euro (1/9 di 50 euro), se l'F24 a saldo zero viene presentato con un ritardo non superiore a cinque giorni lavorativi dall'omissione;
- €. 11,11 euro (1/9 di 100 euro), se l'F24 a saldo zero viene presentato con un ritardo superiore a cinque giorni lavorativi ma entro novanta giorni dall'omissione;

- €. 12,50 euro (1/8 di 100 euro) se l’F24 a saldo zero viene presentata entro un anno dall’omissione;
- €. 14,29 euro (1/7 di 100 euro) se l’F24 a saldo zero viene presentato entro due anni dall’omissione;
- €. 16,67 euro (1/6 di 100 euro) se l’F24 a saldo zero viene presentato superati i due anni dall’omissione;
- €. 20,00 euro (1/5 di 100 euro) se il contribuente si ravvede dopo che la violazione viene constatata con un processo verbale.

NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

(Agenzia delle Entrate, Provvedimento n. 66826 del 04.04.2017 - Agenzia delle Entrate, Risoluzioni nn. 38/E del 28.03.2017 e 46/E del 10.04.2017 - INPS, Comunicato Stampa del 30.03.2017 - INPS, Deliberazione n. 5 del 21.03.2017 - INPS, Circolare n. 66 del 31.03.2017 - INPS, Messaggi nn. 1133 del 13.03.2017 e 1581 del 10.04.2017 - INAIL, Circolare n. 12 del 09.03.2017)

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

- L’ Agenzia delle Entrate ha:
 - disposto la riduzione delle sanzioni civili portandole dal 4,13% al 3,50% dal 15.05.2017;
 - chiarito la qualificazione di “frontaliero svizzero”;
 - precisato i requisiti da rispettare per la produzione e la conservazione elettronica dei documenti informatici rilevanti ai fini tributari.
- l’ INPS è intervenuta fornendo le istruzioni operative in merito:
 - all’ emissione dei voucher baby sitting a seguito dell’ abrogazione del lavoro accessorio;
 - ai criteri da adottare per la concessione della CIGO;
 - ai risvolti in materia di obbligo assicurativo presso le gestioni dei lavoratori autonomi artigiani e commercianti da parte di conviventi e all’ interno delle unioni civili;
 - ai termini di presentazione delle domande di assegno di solidarietà erogate dai Fondi di Integrazione Salariale;
 - alla fruizione del congedo facoltativo per i padri lavoratori subordinati.
- l’ INAIL ha comunicato le retribuzioni imponibili utilizzabili nel 2017 nei confronti dei lavoratori operanti in paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale.

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 15.02.2017 al 14.03.2017. Il coefficiente è pari a 0,7734 %.

Rag. Valletti Luciana
Corso Bartolomeo Corsini, 20
Barberino di Mugello
Tel. 0558417857 – 05584156

LO STUDIO