

TUTTO QUELLO CHE I DATORI DI LAVORO DOVREBBERO SAPERE.....
...ovvero tutto quello che un Consulente del Lavoro deve dire al suo cliente.....

aggiornato al D.L. 148/2017 (Collegato alla Finanziaria 2018)

(il presente *vademecum* è stato tratto dall'elaborato della dott.ssa Antonia Zuelli, Consulente del Lavoro in Parma)

Il presente elaborato vuole essere una sintesi delle principali norme e degli adempimenti che la legge pone a carico delle aziende in materia di lavoro, nell'intento di dare una guida ai datori di lavoro, agli imprenditori e ai loro preposti per una corretta gestione del personale dipendente in genere, dei collaboratori e dei rapporti con il proprio Consulente del Lavoro.

Viene trattata la parte in cui il datore di lavoro o chi da lui incaricato deve seguire personalmente la normativa in essere in quanto l'osservanza di ciò che in seguito viene descritto non può essere demandata nella sua totalità allo Studio di Consulenza del lavoro, ma deve essere curata direttamente dal datore di lavoro per motivi insiti nelle norme stesse.

E' evidente che l'elencazione non può essere esaustiva ma solo generale e non può mai sostituire il rapporto con il Consulente, non va inoltre dimenticato che la legislazione è in continua evoluzione quindi le norme possono cambiare, essere abolite o ancora possono essere introdotti nuovi adempimenti, occorre pertanto che ogni azienda sia assistita da un Professionista che possa garantire il tempestivo aggiornamento.

Questo strumento può essere un ausilio per il Consulente del Lavoro, nell'informare i datori di lavoro di quelli che sono i principali adempimenti che vedono in prima persona interessata l'azienda prima ancora del proprio Consulente.

1) Lavoratori nuovi assunti e successive modificazioni del rapporto di lavoro

E' sempre necessario che, prima di occupare il lavoratore, le aziende informino chi si occupa della gestione del personale dipendente per predisporre la pratica di assunzione, effettuare la comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego e per tutte le registrazioni obbligatorie sul Libro unico del lavoro.

Per definire concretamente la pratica di assunzione, i documenti da produrre da parte del lavoratore sono i seguenti:

- a) documento di identità del lavoratore;
- b) permesso di soggiorno per i lavoratori extracomunitari;
- c) modello C/2 storico rilasciato dal Centro per l'Impiego di riferimento;
- d) fotocopia tesserino del codice fiscale;
- e) certificazione di stato di famiglia di data recente (normalmente non anteriore a 3 mesi);
- f) fotocopia frontespizio certificato di pensione per i lavoratori pensionati;
- g) eventuale documentazione per l'erogazione dell'Assegno Nucleo Familiare;
- h) eventuali dichiarazioni rilasciate dal precedente datore di lavoro (imponibile IVS, benefit e liberalità erogate ecc.);

E' bene, ove possibile, che il lavoratore candidato al lavoro si presenti personalmente presso lo Studio del Consulente per sottoscrivere tutti i documenti necessari (lettera di assunzione, dichiarazione di responsabilità pensionati, documenti per eventuali assegni familiari, dichiarazione delle detrazioni d'imposta ecc.).

Si rammenta alle aziende che in mancanza anche di uno solo dei documenti di cui ai punti da a) a d), la pratica di assunzione non potrà essere avviata.

Con Decreto Legislativo 297/2002 è stata abrogata la L. 112/35 e conseguentemente è stato abolito il libretto di lavoro e sono pure state abolite le liste ordinarie del vecchio sistema di collocamento (ad eccezione delle liste del personale artistico – dei lavoratori in mobilità – dei lavoratori disabili). Non è più obbligatorio, pertanto, richiedere al lavoratore il libretto di lavoro o il mod. C/1 (attestante l'iscrizione nelle liste).

Il libretto di lavoro è stato sostituito da una "scheda professionale" e lo stato di disoccupazione dovrà

essere autocertificato dal lavoratore e monitorato dai singoli servizi per l'impiego.

Contestualmente all'assunzione deve essere consegnata al lavoratore la "lettera di assunzione" contenente i dati relativi al rapporto di lavoro: CCNL applicato, mansioni, durata del rapporto, durata del periodo di prova ecc.

Anche il personale "in prova" va regolarmente assunto tramite comunicazione al Centro per l'impiego, sin dall'inizio del rapporto, registrato a Libro unico e ovviamente assicurato (art. 2096 C.C.); la comunicazione di assunzione va fatta prima dell'inizio del periodo di prova e non dopo l'esito della prova stessa.

Il periodo di prova deve essere stipulato per iscritto, prima dell'inizio del rapporto, pena la nullità del patto stesso e la sua durata è prevista dai singoli Contratti Collettivi di Lavoro.

Prima di procedere a qualsiasi assunzione occorrerà quindi valutare la tipologia del dipendente da assumere (mansioni ecc.); la necessità di effettuare visite mediche preventive; la possibilità di usufruire di eventuali sgravi contributivi o fiscali (apprendistato, soggetti in lista di mobilità, disoccupati da lungo periodo, premio di assunzione ecc.); l'obbligo di rispettare la normativa in tema di collocamento obbligatorio disabili e diritto di precedenza nell'assunzione di lavoratori cessati.

Essendo tutte queste normative non sintetizzabili in una lettera è indispensabile un colloquio fra il responsabile della ditta e il Consulente del Lavoro.

Per effetto dell'entrata in vigore del Decreto ministeriale che ha istituito il modello unificato per le comunicazioni obbligatorie in via telematica, è divenuto effettivo dal 11.01.2008 l'obbligo di comunicazione, entro 5 giorni, di tutte le modificazioni del rapporto di lavoro dipendente e di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto (proroghe, trasformazioni, distacchi, trasferimenti, modifiche della ragione sociale, trasferimento d'azienda o di ramo di essa).

In caso di omessa/ritardata comunicazione della modificazione è prevista una sanzione da 100 a 500 euro.

A seguito della Legge n. 73/2002 "Emersione del lavoro irregolare", come modificata da ultimo dal D.Lgs. 151/2015, il regime sanzionatorio previsto in caso di occupazione di lavoratori irregolari (cosiddetto lavoro nero) è stato pesantemente inasprito attraverso l'introduzione nel nostro ordinamento di una sanzione amministrativa di notevole rilievo economico. Per la mancata comunicazione preventiva di assunzione al Centro per l'Impiego dei lavoratori subordinati, il datore di lavoro è ora punito con una sanzione amministrativa:

- a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
- b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
- c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

Il Ministero del Lavoro, con la Circolare 16494/2015, ha chiarito che in relazione alle condotte:

- iniziate e cessate prima del 24/09/2015 (data di entrata in vigore del D.Lgs. 151/2015, trova applicazione l'apparato sanzionatorio precedentemente vigente, ivi compresa la fattispecie attenuata di maxisanzione (c.d. maxisanzione affievolita prevista nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo a quello prestato in nero) mentre rimane esclusa la possibilità di accedere alla procedura di diffida;
- iniziate sotto la previgente disciplina e proseguite dopo il 24/09/2015, trova applicazione, all'intero periodo oggetto di accertamento, la nuova disciplina, ivi compresa la procedura di diffida come reintrodotta dalla norma citata.

Tale strumento non sarà, in ogni caso, applicabile in relazione all'impiego irregolare di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno e di minori in età non lavorativa. Rispetto a tali categorie di soggetti, il comma 3-quater, art. 3, D.L. n. 12/2002 introdotto ex novo dal D.Lgs n. 151/2015 prevede, invece, una maggiorazione delle sanzioni amministrative per lavoro "nero" nella misura del 20 per cento, ferma restando l'applicazione delle sanzioni penali già previste dall'ordinamento.

Il D.Lgs n. 151/2015 stabilisce che l'accesso alla diffida implichi, in relazione ai lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per

un periodo lavorativo successivo:

- la stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno ovvero a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi;
- il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi.

Nella Circolare citata il Ministero ribadisce la previsione contenuta nel nuovo comma 3-quinquies, art. 3, DL n. 12/2002, in base alla quale, in caso di applicazione della maxisanzione, deve ritenersi "assorbita" la sanzione prevista

- dall'art. 19, comma 2, D.Lgs n. 276/2003, in caso di mancata consegna al lavoratore di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;
- dall'art. 19, comma 3, D.Lgs n. 276/2003, per la violazione degli obblighi relativi alla comunicazione dell'assunzione.

In aggiunta a tali sanzioni, il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) ha attribuito agli Ispettori del Lavoro la facoltà di sospendere l'attività aziendale quando riscontrano:

- l'impiego di personale "in nero" per oltre il 20% della forza lavoro regolarmente occupata;
- gravi e ripetute violazioni delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli Ispettori possono disporre la sospensione dell'attività del cantiere, del punto vendita, dell'unità locale e/o dell'Azienda nella sua interezza. Il provvedimento è applicabile solo alle imprese, con esclusione quindi dei datori di lavoro non imprenditori (professionisti, associazioni, fondazioni).

La riapertura/ripresa dell'attività è subordinata alla regolarizzazione delle infrazioni e al pagamento di un'ulteriore gravosa sanzione - come modificata dal D.Lgs. 151/2015 - che va ad aggiungersi a quelle già esistenti per ogni tipologia di infrazione (lavoro nero, omesse comunicazioni, libri obbligatori), pari a euro 2.000 quando la sospensione è stata disposta per l'impiego di personale "in nero" e a euro 3.200 quando è dovuta alla violazione delle norme prevenzionistiche.

Viene ora prevista la possibilità per il datore di lavoro di chiedere la revoca del provvedimento versando subito il 25% della somma aggiuntiva dovuta (rispettivamente euro 500 ed euro 800), e riservandosi di pagare l'importo residuo, maggiorato del 5%, entro i 6 mesi successivi alla presentazione dell'istanza di revoca (rispettivamente euro 1.575 ed euro 2.520).

Qualora, nei termini di legge, l'importo residuo non venisse pagato, in tutto o in parte, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per il predetto importo.

2) Libro unico del lavoro (LUL)

La Legge n. 133/2008 ha introdotto il Libro unico del lavoro che dal 1° gennaio 2009 è diventato obbligatorio per tutti i datori di lavoro privati, con la sola esclusione dei datori di lavoro domestico. Tale libro riunisce i cedolini paga ed il libro presenze in un unico documento che può essere conservato – anche con modalità elettroniche – presso il Consulente del lavoro. La conseguenza più evidente per le aziende è l'abrogazione del tradizionale libro presenze manuale e l'obbligo di effettuare la stampa delle presenze unitamente a quella dei cedolini.

Nel LUL vanno registrati tutti i lavoratori dipendenti, anche in somministrazione, i collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e gli associati in partecipazione con apporto di lavoro o misto capitale/lavoro; non vanno invece iscritti i tirocinanti e stagisti, i lavoratori autonomi professionisti e occasionali, i collaboratori di associazioni sportive dilettantistiche con compenso fino a € 7.500.

Le registrazioni a LUL, che devono essere effettuate entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento, riguardano, per ciascun soggetto da iscrivere, i dati anagrafici, i dati retributivi e i dati delle presenze (questi ultimi salvo che per i parasubordinati).

L'obbligo di consegna del prospetto paga è adempiuto dal datore di lavoro mediante la copia delle scritturazioni effettuate sul LUL.

Il datore di lavoro è obbligato a istituire e tenere un solo e unico LUL anche in presenza di più posizioni assicurative e previdenziali in ambito aziendale o di più sedi di lavoro – anche se stabili e organizzate: scompare quindi l'obbligo di tenere copie conformi del libro obbligatorio presso la sede dove si eseguono i lavori.

Il LUL può essere tenuto alternativamente presso la sede legale dell'impresa, la società capogruppo nei gruppi di imprese, lo studio del Consulente del Lavoro (o di altro professionista abilitato) o i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria.

Il LUL deve essere conservato per la durata di cinque anni dalla data dell'ultima registrazione (lo stesso vale per i libri obbligatori dismessi a seguito dell'entrata in vigore del LUL).

Il D.lgs. 151/2015 ha previsto che l'omessa o infedele registrazione dei dati nel LUL è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 150 ad euro 1.500. La sanzione è aumentata nei seguenti termini:

- da euro 500 ad euro 3.000 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero ad un periodo superiore a 6 mesi;
- da euro 1.000 ad euro 6.000 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero ad un periodo superiore a 12 mesi.

Nella Circolare 26/2015 il Ministero del Lavoro ribadisce il concetto che l'infedele registrazione dei dati si sostanzia nei casi di difformità tra i dati registrati e il *quantum* della prestazione lavorativa resa o l'effettiva retribuzione o compenso corrisposto. Va pertanto esclusa qualsiasi valutazione in ordine alla riconduzione del rapporto ad altra tipologia contrattuale ovvero alla mancata corresponsione di determinate somme previste dalla contrattazione collettiva, rispetto alle quali è fatto salvo il potere di emanare la diffida accertativa al fine di dare immediata tutela ai lavoratori interessati.

Il Ministero ricorda, infine, che le condotte di omessa e infedele registrazione – alle quali è equiparata, ai fini sanzionatori, anche la tardiva compilazione del Lul – sono punibili a condizione che le stesse abbiano determinato differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali.

Il D.Lgs. 151/2015 ha previsto altresì che in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa da 150 a 900 euro.

Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel LUL, non si applicano le sanzioni.

E' stata depenalizzata la sanzione relativa alla mancata corresponsione degli assegni familiari. Il datore di lavoro che non provvede, se tenuto, alla corresponsione degli assegni familiari è punito:

- con la sanzione amministrativa da 500 a 5.000 euro, nel caso in cui vi siano fino a 5 lavoratori coinvolti o fino a 6 mesi di omessa corresponsione;
- se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro;
- se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro.

3) Orario di lavoro

Il Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 pubblicato sul Supplemento Ordinario della Gazzetta Ufficiale n. 87 del 14/04/2003 in vigore dal 29/04/2003 ha introdotto importanti novità in tema di orario di lavoro. La nuova disciplina dell'orario di lavoro si applica sostanzialmente a tutte le attività lavorative industriali e non industriali senza operare alcuna distinzione, come in passato, tra i due settori, inoltre è applicabile anche agli apprendisti maggiorenni che pertanto vengono equiparati, ai fini del rispetto dell'orario di lavoro, agli altri lavoratori qualificati.

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, salvo diversa inferiore previsione contrattuale. E' necessario sottolineare che il legislatore definisce orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. La definizione appare ben più ampia della precedente per la quale era considerato lavoro effettivo quello che richiedeva una applicazione assidua e continuativa.

La durata massima media dell'orario di lavoro settimanale, comprensivo di eventuali ore di straordinario, non può essere superiore a 48 ore (il periodo da prendere a riferimento per il calcolo della media non può superare i 4 mesi, i CCNL possono elevare detto periodo fino a 12 mesi).

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto e disciplinato dai contratti collettivi ed in difetto di tale disciplina potrà essere effettuato soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore e nel limite di 250 ore annuali (che in un anno con una media di 48 settimane lavorabili significa non poter fare, in media, più di 5 ore di straordinario la settimana).

Alcune deroghe all'applicazione del divieto di superamento dell'orario di lavoro, sono previste per particolari settori e per particolari tipologie di lavoratori.

E' stato abrogato l'obbligo di informare la competente Direzione Provinciale del Lavoro nel caso di superamento dell'orario di 48 ore.

Il lavoratore ha diritto ad 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore (da ciò si rileva che il lavoratore non potrà effettuare più di 13 ore di lavoro al giorno); inoltre qualora l'orario di lavoro superi le 6 ore giornaliere, dovrà essere concessa una pausa intermedia la cui durata e modalità di effettuazione dovranno essere stabilite dai CCNL; in mancanza tale pausa è pari a 10 minuti e non è retribuita.

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero, pertanto le ore di riposo consecutivo domenicale devono essere almeno 35; il riposo settimanale può ora essere fruito come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

La durata del periodo di ferie annuali retribuite non può essere inferiore alle 4 settimane e tale periodo non potrà essere sostituito, salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dalla relativa indennità per ferie non godute. Salva diversa previsione contrattuale almeno due settimane (consecutive in caso di richiesta del lavoratore) devono essere fruiti entro l'anno di maturazione, mentre le due restanti settimane possono essere fruiti nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Si sottolinea su questo punto l'importanza di programmare e fare effettuare tutte le ferie spettanti ai propri dipendenti per evitare provvedimenti sanzionatori da parte degli organi di vigilanza.

L'eventuale introduzione di lavoro notturno deve sempre essere preceduta da consultazione sindacale secondo le modalità previste dalla contrattazione e devono essere inoltre attuate tutta una serie di disposizioni atte a proteggere i lavoratori che siano impegnati in tale attività notturna (visite mediche per accertare l'idoneità, garanzia di mezzi di protezione e prevenzione idonei ecc.).

Le sanzioni applicate a chi non rispetta la disciplina sull'orario di lavoro di cui al D.Lgs. 66/2003 così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 213/2004 sono piuttosto pesanti.

Solo per citarne alcune:

□ mancato rispetto del diritto del lavoratore al riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore: da euro 50 a euro 150, se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 3 periodi di 24 ore, la sanzione va da 300 a 1.000 euro; se riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata almeno in 5 periodi, la sanzione è compresa tra 800 e 4.500 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta;

□ mancato rispetto del diritto del lavoratore al riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni: da euro 100 a euro 750; se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento, la sanzione va da 400 a 1.500 euro; se riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata almeno in 5 periodi, la sanzione è compresa tra 1.000 e 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta;

□ mancato rispetto del diritto del lavoratore a fruire di un periodo annuale minimo di ferie retribuite: da euro 100 a euro 600; se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata per almeno due anni, la sanzione è compresa tra 400 e 1.500 euro; se la violazione riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata per almeno quattro anni, la sanzione è compresa tra 800 e 4.500 euro;

□ superamento del limite della durata massima dell'orario di lavoro (media 48 ore settimanali nel periodo di riferimento compreso lo straordinario): da euro 130 a euro 780 per ogni lavoratore e per ogni periodo cui si riferisce la violazione.

4) Orario di lavoro degli apprendisti, dei minori e delle donne

Per i maggiori di anni 18 (compresi gli apprendisti) si applica la normativa dell'orario di lavoro prevista in precedenza.

Per i minori, di età compresa fra i 16 anni compiuti e i 18 anni, è previsto che non possano effettuare più di 8 ore al giorno e 40 settimanali.

I minori di anni 18, non possono effettuare continuativamente più di 4 ore e mezzo di lavoro. Qualora l'orario giornaliero superi le 4 ore e mezzo, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno un'ora (riducibile a mezz'ora dai contratti collettivi o dalla Direzione Provinciale del Lavoro). Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi, comprendente la domenica.

Solo ai minori occupati in rappresentazioni dello spettacolo o in attività culturali, artistiche, sportive o pubblicitarie ed ai soli adolescenti impiegati nel settore turistico, alberghiero e della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso in giorno diverso dalla domenica.

E' vietato adibire i minori al lavoro notturno.

5) Nuova disciplina delle mansioni

Il D.Lgs. 81/2015 ha riscritto l'art.2103 del codice civile introducendo una nuova disciplina delle mansioni del lavoratore e nuove modalità di modifica delle mansioni da parte del datore di lavoro.

La norma citata modifica i presupposti per l'attribuzione di mansioni diverse al lavoratore, introduce la possibilità (in ipotesi definite e a determinate condizioni) di assegnare in via definitiva al prestatore di lavoro mansioni anche inferiori e varia le condizioni in base alle quali il lavoratore acquisisce il diritto all'inquadramento superiore.

In base al "nuovo" art. 2103 c.c., nell'ambito del potere organizzativo/direttivo attribuito dalla legge al datore di lavoro, il lavoratore può essere adibito, nel corso del rapporto, a mansioni diverse dalle ultime effettivamente svolte, purché riconducibili allo stesso livello (es.: 7°, 6°, 5°, 4°A, B, C... come da CCNL; il livello rappresenta il grado di professionalità e autonomia riconosciuto al lavoratore quale operaio comune/generico, qualificato, specializzato, super specializzato, intermedio, impiegato d'ordine/esecutivo, di concetto, direttivo) e alla medesima categoria legale di inquadramento (dirigenti, quadri, impiegati, operai)

La nuova normativa prevede la possibilità di attribuire al lavoratore tutte le mansioni che rientrano nel livello di inquadramento assegnato, anche se appartenenti a declaratorie contrattuali diverse. Le declaratorie contrattuali sono esemplificazioni di mansioni e/o figure professionali – in genere esemplificative e non esaustive – contenute nei CCNL. Ad esempio nell'ambito del CCNL terziario le funzioni di: contabile d'ordine, cassiere comune; traduttore; operatore meccanografico; commesso alla vendita ...ecc, appartengono allo stesso livello di inquadramento (4° livello) ed alla medesima categoria legale (impiegati).

La norma non ha modificato i principi in base ai quali il datore di lavoro ha facoltà di attribuire al lavoratore mansioni aggiuntive rispetto a quelle svolte e/o mansioni promiscue appartenenti a livelli professionali diversi, purché le mansioni corrispondenti a livelli inferiori non siano prevalenti. Ad esempio alla cassiera ben può essere chiesto di effettuare le pulizie a fine turno, ma non è possibile adibirla con continuità e in via prevalente a tali mansioni.

La nuova formulazione della norma attribuisce al datore di lavoro – solo nel caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore – la facoltà di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale.

In tale ipotesi il lavoratore avrà, in ogni caso, diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo sino ad allora percepito, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (es: indennità di turno; di cassa....).

Ulteriori ipotesi di demansionamento possono essere previste dai CCNL o essere concordate col lavoratore nelle sedi protette (dinnanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro, le Commissioni di Certificazione, il Giudice ovvero in sede sindacale); in queste ultime sedi è possibile concordare anche l'attribuzione della categoria legale inferiore e la diminuzione della retribuzione, purché ciò sia funzionale alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita del lavoratore.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore avrà diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione - salvo diversa volontà del lavoratore - diverrà definitiva ove non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dal CCNL

applicato o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Anche nel variato contesto normativo rimane la necessità di indicare nel contratto di assunzione le mansioni assegnate e il livello professionale di inquadramento; non è invece necessario descrivere analiticamente le mansioni attribuite, e ciò in quanto le mansioni esigibili sono tutte quelle indicate nelle declaratorie riferite al livello di inquadramento attribuito.

A maggior ragione non è opportuno elencare minuziosamente i compiti assegnati (cd. job description) per evitare le posizioni rigide di chi si limita a svolgere – pedissequamente ed esclusivamente – i compiti descritti; è invece preferibile indicare gli obiettivi aziendali che si intendono perseguire attribuendo quelle determinate mansioni, al fine di rendere il collaboratore partecipe della vita aziendale, aumentandone coinvolgimento e motivazione.

6) Lavoro notturno

Il D.Lgs n. 532/1999 ha introdotto la definizione di lavoratore notturno che, in mancanza di una specifica indicazione contrattuale che potrebbe essere ulteriormente restrittiva, è colui che svolge la propria prestazione lavorativa per almeno tre ore nell'arco di tempo tra le 24 e le 5, per un minimo 80 giorni l'anno.

Il lavoro notturno è vietato:

a) dal D.Lgs n. 151/2001 tra le 24 e le 6 per:

- le donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di vita del bambino

b) dall'art. 10 del D.Lgs n. 345/1999 ai minori.

Il D.Lgs. 80/2015 ha precisato che i divieti in materia di lavoro notturno vigenti per i genitori naturali si applicano anche ai genitori adottivi o affidatari di minori nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, alternativamente, il padre convivente con la stessa;

- b) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un disabile ai sensi della Legge n. 104/1992;

- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa (D.Lgs. 80/2015).

In ogni caso prima dell'introduzione in azienda del lavoro notturno è necessaria una preventiva consultazione sindacale, inoltre i lavoratori notturni devono essere sottoposti a visite mediche preventive e periodiche e devono essere informati circa i maggiori rischi cui è sottoposto chi lavora di notte.

Sono inoltre previste comunicazioni periodiche ai sindacati ed alla Direzione Provinciale del Lavoro.

7) Malattia del lavoratore

La Legge n. 183/2010 ha introdotto l'obbligo della trasmissione telematica dei certificati medici anche nel settore privato. L'INPS, con diverse circolari e messaggi, è intervenuto fornendo le istruzioni operative.

Il medico è obbligato ad inviare on-line all'Inps il certificato medico. Il dipendente non è più obbligato ad inviare all'Istituto il certificato, ma permane l'obbligo di invio del certificato al datore di lavoro.

Il dipendente è esonerato dall'invio del certificato al datore di lavoro solo nel caso in cui l'azienda abbia attivato apposite procedure informatiche che le consentano di venire in possesso dei certificati con modalità informatiche e dispensi pertanto il lavoratore da tale invio.

8) Visite mediche preventive e periodiche

Il D.L. n. 69/2013 ha abolito l'obbligo della visita medica di idoneità per l'assunzione degli apprendisti e dei minori a decorrere dal 22.06.2013.

Restano fermi tuttavia gli obblighi di certificazione sanitaria previsti dal T.U. Sicurezza per i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria e per le lavorazioni.

Tutti i dipendenti addetti a lavorazioni che esponano all'azione di sostanze tossiche e infettanti indicate nelle tabelle annesse al DPR 19 marzo 1956, n. 303, devono essere sottoposti a visita

medica sia preventiva che periodica da un “medico competente”, cioè particolarmente preparato nel campo della medicina del lavoro e quindi al corrente dei rischi tecnopatici ai quali possono essere sottoposti i lavoratori. L'esito degli accertamenti sanitari deve essere riportato, a cura del medico, su un registro delle visite mediche numerato progressivamente, ma non soggetto a vidimazione.

Le aziende che svolgono lavorazioni pericolose, o di movimentazioni dei carichi o con utilizzo di sostanze a base di piombo, a base di acidi, composti biologici e qualsiasi altra sostanza emanante esalazioni nocive, devono effettuare la scelta del “medico competente” anche alla luce del D.Lgs. n. 81/2008 e relativa analisi di valutazione dei rischi.

9) Lavoratrici in stato di gravidanza e congedi parentali

La Legge n. 53/2000 e il D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico della maternità e paternità), recependo la direttiva CE 96/34 del 3/6/96, hanno ridisegnato il quadro dei congedi spettanti ai lavoratori dipendenti per motivi di famiglia, modificando quanto già previsto dalla nostra legislazione in tema di diritti dei lavoratori in caso di maternità e malattia dei figli. La L.53/2000 ha inoltre precisato casi in cui i lavoratori potranno assentarsi dal lavoro per accrescere le proprie competenze e conoscenze attraverso percorsi formativi nonché per motivi familiari.

L'estensione ad entrambi i genitori del diritto di astenersi dal lavoro in determinate occasioni e l'ampliarsi delle modalità di fruizione dei congedi, impongono di indicare l'attuale quadro normativo che è stato organizzato e disciplinato in un Testo Unico della maternità e paternità: Decreto Legislativo 151 del 26 marzo 2001 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 96 del 26 marzo 2001

CONGEDO PER MATERNITA'

- Obbligatorietà dell'astensione dal lavoro per la madre nei due mesi precedenti la data presunta del parto.

L'astensione può essere anticipata previo provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro nei casi previsti dalla Legge per la tutela della salute della madre e del nascituro.

- Obbligatorietà dell'astensione dal lavoro per la madre nei tre mesi successivi al parto effettivo: in caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione post-partum.

Alla luce dei chiarimenti Ministeriali, sarà possibile, sentito il medico specialista dell'AUSL ed il medico competente ai fini della tutela della salute sul luogo di lavoro, per la gestante e soltanto a seguito di sua specifica richiesta, restare al lavoro fino al compimento dell'ottavo mese di gravidanza ed astenersi dal lavoro nei quattro mesi successivi al parto.

Anche il padre può usufruire del periodo di astensione post-partum, ma solo in caso di morte o di grave infermità della madre nonché in caso di abbandono del neonato o di affidamento esclusivo al padre. Restano immutate le modalità per ottenere il pagamento dell'indennità prevista a carico dell'INPS nella misura dell' 80% della retribuzione attraverso l'inoltro all'istituto di apposito modello di richiesta; resta pure immutato l'obbligo di consegnare al datore di lavoro il certificato di assistenza al parto entro i 30 giorni successivi all'evento.

CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA)

- Sia il padre che la madre lavoratori dipendenti possono richiedere anche contemporaneamente, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, sei mesi ciascuno di astensione facoltativa dal lavoro per un massimo di 10 mesi complessivi che diventano 11 qualora il padre usufruisca di un congedo pari almeno a tre mesi.

Si precisa che il padre, lavoratore dipendente, può beneficiare dell'astensione facoltativa anche quando la madre non sia lavoratrice dipendente; inoltre quando vi sia un solo genitore, sarà questi a poter interamente godere dei 10 mesi totali di astensione previsti dalla legge.

L'astensione facoltativa è retribuita, nella quasi totalità dei casi, dall'INPS attraverso il sistema dell'anticipazione da parte del datore di lavoro e dell'immediato recupero attraverso il pagamento mensile dei contributi a mezzo mod. DM così come avviene anche per l'indennità dovuta per astensione obbligatoria maternità; è previsto che il pagamento della relativa indennità corrispondente al 30% della retribuzione avvenga solo per i periodi di astensione effettuati entro il terzo anno di vita del bambino e per un periodo complessivo di sei mesi. Sarà possibile beneficiare dell'indennità fino all'ottavo anno del figlio solo in caso di reddito del richiedente non superiore ad un certo limite fissato

in 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico.

La possibilità di usufruire dell'astensione facoltativa era in precedenza limitata al primo anno di vita del bambino e ciò permetteva agevolmente di determinare il diritto ad usufruirne; l'estensione temporale fino al dodicesimo anno ci obbliga inevitabilmente a controlli ed all'acquisizione di documentazione e di certificazioni che si riferiscono ad un arco di tempo decisamente vasto ed a volte relativo anche a rapporti di lavoro precedenti. Poiché non viene limitata l'applicazione delle nuove regole agli eventi di maternità successivi all'entrata in vigore della legge, si ritiene che i genitori con figli di età inferiore agli otto anni e che non abbiano usufruito del periodo di astensione facoltativa nelle nuove misure, possano chiedere di utilizzare i periodi mancanti. Agevolazioni contributive sono previste per i datori di lavoro con meno di 20 dipendenti che assumano lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione dei dipendenti assenti per maternità; in questo caso, che potrebbe interessare molti datori di lavoro, il contributo consiste nello sgravio del 50% dei contributi dovuti per il lavoratore a tempo determinato concesso al massimo fino al compimento di un anno di vita del neonato.

Il D.Lgs. 80/2015 ha introdotto la possibilità della fruizione del congedo parentale su base oraria in caso di mancata regolamentazione da parte dei contratti collettivi; il lavoratore può scegliere la fruizione su base oraria, in misura comunque non superiore alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga (quadrisettimanale o mensile) che ha preceduto immediatamente quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

E' stata anche prevista una riduzione dei tempi di preavviso al datore di lavoro per usufruire dei congedi parentali: si riduce a 5 giorni (dai precedenti 15) il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale; il termine minimo di preavviso è fissato in 2 giorni in caso di fruizione su base oraria.

Dal punto di vista economico sono state migliorate le tutele spettanti in caso di fruizione del congedo parentale, prevedendo l'indennità pari al 30% della retribuzione sino al sesto anno di vita del bambino, anziché sino al terzo anno.

Dai 6 ai 12 anni il congedo non è generalmente retribuito; solo nel caso in cui il richiedente abbia un reddito inferiore a due volte e mezzo il trattamento minimo pensionistico, l'indennità al 30% è estesa sino all'ottavo anno di vita del bambino.

In nessun caso è invece retribuito il congedo fruito dagli 8 ai 12 anni.

Al fine di favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è stata prolungata, in caso di assistenza di minori con gravi handicap, sino al dodicesimo anno di vita del bambino, la possibilità di fruire dei congedi parentali ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 151/2001. La durata complessiva del congedo (tre anni) rimane invariata.

CERTIFICATI MEDICI DI GRAVIDANZA

Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria la lavoratrice deve presentare all'INPS domanda di indennità di maternità in duplice copia, completa di certificato di gravidanza compilato dal ginecologo, dal quale risulta la data presunta del parto, la quale fa fede per calcolare il periodo di astensione obbligatoria, copia della domanda deve poi essere presentata al datore di lavoro debitamente timbrata dall'INPS.

Dopo la nascita del bambino la lavoratrice dovrà produrre al datore di lavoro, il certificato di assistenza al parto.

Se la lavoratrice intende usufruire della astensione facoltativa successiva a quella obbligatoria, dovrà comunicare al datore di lavoro e all'INPS il periodo di astensione richiesto su apposito modulo fornito dall'Istituto.

RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO

Il diritto della madre di assentarsi dal lavoro nel primo anno di vita del bambino per 2 ore, ovvero di 1 ora se l'orario lavorativo è inferiore a 6 ore, è esteso di diritto al padre anche nell'ipotesi in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

In caso di parto plurimo è previsto il raddoppio delle ore di allattamento spettanti ed in questo caso le ore aggiuntive possono anche essere godute dal padre in alternativa alla madre.

Anche in questo caso nulla è variato circa le modalità di pagamento che avvengono sempre a carico dell'INPS con il sistema di anticipo da parte del datore di lavoro, per la prima volta è stata prevista la

copertura contributiva figurativa di tali ore.

ASTENSIONE DAL LAVORO IN CASO DI MALATTIA DEL BAMBINO

Sia la madre che il padre possono alternativamente assentarsi dal lavoro in caso di malattia documentata del figlio di età inferiore ai tre anni.

In caso di malattia del figlio di età superiore ai tre anni ed inferiore agli otto i genitori potranno assentarsi alternativamente dal lavoro per 5 giorni annui ciascuno.

Durante tali assenze i lavoratori non percepiscono alcun tipo di retribuzione, ma è prevista nel primo caso la copertura contributiva figurativa.

CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DEL LAVORATORE PADRE

La riforma Fornero ha introdotto in via sperimentale per gli anni 2013-2015 un nuovo congedo obbligatorio della durata di un giorno che il lavoratore padre deve fruire entro il quinto mese di vita del bambino, e un nuovo congedo facoltativo, della durata di due giorni, da fruire nel medesimo periodo.

- Il congedo obbligatorio di un giorno spetta ai padri lavoratori dipendenti del settore privato entro il quinto mese di vita del bambino, in relazione agli eventi di parto, adozioni e affidamenti avvenuti dal 01.01.2013. La durata del congedo non subisce variazioni in caso di parto plurimo.

In caso di adozione o affidamento il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore (o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale).

L'Inps ha precisato che tale congedo si configura come un diritto autonomo del padre e pertanto è aggiuntivo a quello obbligatorio della madre e spetta indipendentemente dal diritto della stessa al congedo di maternità.

La legge di stabilità per il 2016 ha elevato a due giorni – per il solo 2016 - il congedo obbligatorio del padre lavoratore. Tale misura è stata confermata anche per il 2017.

- Il congedo facoltativo già previsto sino al 31/12/2016, non è stato confermato per l'anno in corso.

Il congedo obbligatorio ~~e quello facoltativo~~ non può essere frazionato a ore.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio ~~e facoltativo~~, a un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera. Come previsto per l'indennità di maternità, l'indennità giornaliera è anticipata dal datore di lavoro e successivamente posta a conguaglio nel flusso Uniemens (fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'Inps).

La norma prevede che per usufruire dei giorni di congedo il padre lavoratore deve comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro le date in cui intende assentarsi con un anticipo di almeno quindici giorni. Il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruite attraverso il flusso Uniemens.

I giorni di congedo obbligatorio sono coperti di contribuzione figurativa.

Il lavoratore dipendente che si trova in congedo di paternità può chiedere di fruire anche del congedo obbligatorio: in tal caso la scadenza del congedo di paternità si sposterà di un giorno.

I giorni di congedo obbligatorio ~~e facoltativo~~ sono coperti di contribuzione figurativa.

Il lavoratore dipendente che si trova in congedo di paternità può chiedere di fruire anche del congedo obbligatorio: in tal caso la scadenza del congedo di paternità si sposterà di un giorno.

CONGEDI PER EVENTI PARTICOLARI

La lavoratrice od il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di grave infermità del coniuge, del convivente o di un parente entro il 2° grado

In caso di gravi e documentati motivi familiari i dipendenti possono richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni nell'arco di vita lavorativa del soggetto.

In questo secondo caso il lavoratore avrà solo diritto alla conservazione del posto di lavoro senza alcuna retribuzione e non potrà svolgere nel frattempo alcuna attività lavorativa, inoltre il periodo non è computato ai fini previdenziali.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Il lavoratore che abbia almeno 5 anni di anzianità di servizio potrà ottenere fino ad 11 mesi di congedo non retribuito, ma con diritto alla conservazione del posto, per formazione.

Si intende formazione quella volta al completamento della scuola dell'obbligo, di titolo di studio di secondo grado, diploma universitario o laurea, ovvero la partecipazione ad attività formative diverse

da quelle organizzate dal datore di lavoro. Saranno i contratti collettivi ad individuare modalità di fruizione e percentuali di aventi diritto.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RECESSO

Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi per formazione, maternità od eventi familiari concessi anche al padre lavoratore è nullo.

Le dimissioni presentate dal padre lavoratore o dalla madre lavoratrice durante i primi 3 anni di vita del figlio - o fino a 3 anni dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento - devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo della Direzione Territoriale del Lavoro.

La previsione della nullità dei licenziamenti legati alla richiesta di congedi aprirà inevitabilmente nuovo contenzioso e l'obbligo di convalidare le dimissioni anche da parte del padre lavoratore imporrà al datore di lavoro ed al consulente l'obbligo di porre particolare attenzione ad eventi che in passato non prevedevano alcuna tutela particolare.

Va sottolineata l'importanza di pretendere da tutti i lavoratori che faranno richiesta di periodi di astensione o aspettative a vario titolo, domanda di fruizione scritta e relativa documentazione prevista. Appare fin troppo evidente che il provvedimento legislativo ha fatto ricadere inevitabilmente sui datori di lavoro i costi economici ed organizzativi di un programma volto all'agevolazione della crescita culturale e di benessere delle famiglie.

10) Unioni civili

A seguito dell'entrata in vigore della legge che regola le unioni civili tra persone dello stesso sesso (Legge 76/2016) *“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”* (comma 20, articolo unico).

In conseguenza di tale norma, tutti gli istituti lavoristici che si riferiscono al matrimonio e riguardano i coniugi, quali ad esempio gli assegni e i trattamenti di famiglia, i congedi/permessi per i familiari, il congedo matrimoniale, i trattamenti pensionistici riservati ai superstiti, le prestazioni a sostegno del reddito erogate dall'Inps, le prestazioni economiche erogate dall'Inail, le tutele previste per le dimissioni e il licenziamento in caso di matrimonio, si applicano anche alle parti dell'unione civile.

11) Infortuni sul lavoro

I datori di lavoro devono informare immediatamente lo Studio di Consulenza di qualsiasi infortunio accaduto ai dipendenti, anche se di lieve entità onde permettere di eseguire tutti gli adempimenti del caso e precisamente:

a) denuncia di infortunio all'I.N.A.I.L. entro 2 giorni da quello in cui il datore di lavoro ne è venuto a conoscenza (art. 53 del T.U. approvato con DPR 30/06/1965 n. 1124), a tal fine si consiglia di indicare sul certificato prodotto dal lavoratore o da chi per esso la data con la firma della persona che ha consegnato il certificato per evitare

contestazioni;

b) denuncia all'Autorità di P.S. entro gli stessi termini di cui al punto a) (art. 54)

c) aggiornare il Registro degli Infortuni.

Se si tratta di infortunio che abbia come conseguenza la morte o per il quale sia previsto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta altresì per telegrafo entro 24 ore dall'infortunio medesimo.

Le denunce di cui ai punti a) e b) non vanno fatte nei casi in cui l'infortunio sia prognosticato guaribile entro 3 giorni, oltre a quello dell'evento.

Le aziende devono, pertanto, essere tempestive nel descrivere le cause circostanziate dell'infortunio e nel trasmettere al consulente il certificato medico d'infortunio. La sottoscrizione del modulo di denuncia dovrà essere fatta dal responsabile della ditta. Analoga prassi è prevista in caso di malattia professionale sofferta da qualche dipendente, la cui denuncia all'INAIL va però inoltrata entro i 5 giorni successivi a quello in cui il lavoratore ha fatto denuncia al datore di lavoro.

Si raccomanda vivamente alle aziende di attenersi a quanto sopra, onde evitare ritardi nella trasmissione delle relative denunce di infortunio, la cui responsabilità ricadrebbe esclusivamente sul titolare o legale rappresentante dell'azienda medesima.

Come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, è necessario sottoporre a visita medica di idoneità il lavoratore

che rientri in azienda dopo un'assenza per malattia o infortunio di durata superiore a 60 giorni. La visita deve essere effettuata prima della ripresa del lavoro del dipendente.

A partire dal 12 ottobre 2017 devono obbligatoriamente essere comunicati all'Inail anche gli infortuni che comportano assenza dal lavoro per almeno un giorno (escluso quello dell'evento). Tale obbligo, aggiuntivo rispetto a quello già noto della denuncia degli infortuni con prognosi superiore ai tre giorni (sempre escluso quello dell'infortunio), deve essere adempiuto con modalità telematiche entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico di infortunio.

L'obbligo in esame - introdotto dal Decreto del Ministero del Lavoro n. 183/2016 istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp) - riguarda:

- a fini assicurativi, gli infortuni con prognosi superiore ai tre giorni da effettuare – come è noto – entro due giorni dalla ricezione del certificato medico;
- a fini statistici, gli infortuni con prognosi da uno a tre giorni da effettuare entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico. Tale denuncia, qualora l'assenza dovesse prolungarsi oltre i tre giorni, deve essere integrata con i dati retributivi utili a fini assicurativi.

In caso di mancato o ritardato adempimento della comunicazione di infortunio è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972,90 euro.

Qualora per eccezionali e comprovati problemi tecnici non fosse possibile l'inserimento *on line* della comunicazione di infortunio è ammesso l'invio del certificato medico tramite posta elettronica certificata (pec) utilizzando la modulistica scaricabile dal sito internet dell'Inail, in tale ipotesi alla pec va allegata copia della schermata di errore restituita dal sistema (cfr. Circolare Inail 42/2017).

12) Lavoratori dimissionari o licenziandi

I nominativi dei lavoratori dimissionari devono essere comunicati da parte delle aziende allo Studio di Consulenza con la massima tempestività (anche a mezzo telefono) onde permettere allo Studio medesimo di espletare entro 5 giorni gli opportuni adempimenti al Centro per l'Impiego.

Se il dipendente è dimissionario è necessario che le aziende facciano pervenire la copia della lettera di dimissioni firmata dal dipendente. Le aziende, infatti sono nel loro interesse invitate a farsi rilasciare in ogni caso dai dipendenti dimissionari la lettera di cessazione del rapporto non potendo in altro modo dimostrare la volontà del lavoratore.

Per contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco (oltre alle sanzioni amministrative e nei casi più gravi anche penali) la Legge 92/2012 (Legge Fornero) dispone l'inefficacia delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto se queste non vengono "convalidate"; praticamente in mancanza della convalida è come se non fossero state date e quindi il lavoratore è da considerarsi sempre in forza anche a distanza di anni, con tutto ciò che questo comporta.

In ogni caso l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata in una delle seguenti forme:

- a) il lavoratore si reca alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) e chiede la convalida della lettera di dimissioni e poi la consegna al datore di lavoro;
- b) il lavoratore si reca al Centro per l'impiego e chiede la convalida della lettera di dimissioni e poi la consegna al datore di lavoro;
- c) il lavoratore conferma le proprie dimissioni sul mod. CO ADELINE.

Qualora non sia possibile acquisire la conferma nei modi sopra descritti, il datore di lavoro entro 30 giorni dalla data delle dimissioni (o della risoluzione consensuale) deve invitare per iscritto il lavoratore a provvedere alla convalida o alla sottoscrizione - allegando all'invito la comunicazione CO Adeline di cessazione del rapporto.

Se il lavoratore non provvede alla convalida o alla sottoscrizione entro 7 giorni dalla ricezione dell'invito del datore di lavoro, o se nello stesso termine non effettua la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale, il rapporto si intende in ogni caso risolto.

In caso di revoca, il rapporto di lavoro torna ad avere effetto dal giorno successivo alla revoca; se il lavoratore non ha lavorato tra il recesso e la revoca, come nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale senza preavviso, non matura retribuzione.

La normativa prevede che i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro o ulteriori provvedimenti normativi possano individuare altre sedi/modalità di convalida delle dimissioni, tra le quali sono stati previste le

convalide nell'ambito delle procedure di conciliazione sindacale e presso gli Enti bilaterali.

Le Aziende che intendano procedere a licenziamenti, devono mettersi in contatto preventivamente con lo Studio del Consulente del Lavoro in considerazione del fatto che i licenziamenti effettuati senza giusta causa o giustificato motivo sono vietati, pertanto nel caso in cui determinate situazioni impediscano la prosecuzione del rapporto di lavoro, sarà necessario valutare la possibilità di intimare licenziamento secondo quanto previsto dalla legge e applicare i provvedimenti disciplinari previsti dai CCNL, in mancanza infatti di una procedura corretta, si rischia di vedersi impugnato il licenziamento stesso da parte del lavoratore con pesanti ripercussioni economiche: risarcimento del danno con un importo che varia tra le 2,5 e le 6 mensilità di stipendio del lavoratore licenziato, fino ad arrivare nei casi più gravi ed in particolare nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti alla intimazione di reintegrazione sul posto di lavoro del lavoratore licenziato.

E' opportuno non assumere mai iniziative punitive di alcun genere nei confronti dei lavoratori senza prima aver interpellato il Consulente del Lavoro.

E' necessario tenere conto che la riforma Fornero ha previsto che, a decorrere dal 01.01.2013, in ogni caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escluse le dimissioni e compreso il licenziamento al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a pagare un importo pari al 50% del trattamento mensile di ASPI (assicurazione sociale per l'impiego che sostituisce la disoccupazione) per ogni 12 mesi di anzianità aziendale degli ultimi 3 anni.

Il D.Lgs. 151/2015 ha ridefinito le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie e risoluzione consensuale stabilendo che le stesse, decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore di uno specifico decreto attuativo, dovranno essere effettuate, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche, su apposita modulistica resa disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e, successivamente, inviate alla DTL competente e al datore di lavoro.

La norma prevede che l'invio telematico possa essere effettuato in autonomia dal lavoratore oppure avvalendosi dell'assistenza dei c.d. "soggetti abilitati" (Patronati, Organizzazioni sindacali, Enti bilaterali e Commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs n. 276/2003).

Entro 7 giorni dalla trasmissione telematica, il lavoratore potrà, sempre telematicamente, annullare la comunicazione effettuata.

Il Ministro del Lavoro, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 151/2015, ha pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 7 dell'11 gennaio 2016, il Decreto 15 dicembre 2015, con il quale definisce i dati contenuti nel modulo per le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e la loro revoca e gli standard e le regole tecniche per la compilazione del modulo e per la sua trasmissione al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

Il Decreto ministeriale prevede che per la compilazione e l'invio del modulo, attraverso il sito del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it) che a sua volta poggia sull'anagrafica delle utenze di ClicLavoro, il lavoratore dovrà essere in possesso del PIN INPS. La richiesta di emissione del PIN deve essere inoltrata all'Inps, accedendo al portale www.inps.it e attenendosi alla procedura per il rilascio del PIN. 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 dal lavoratore per il tramite di un soggetto abilitato (Patronati, Organizzazioni sindacali, Enti bilaterali e Commissioni di certificazione). Restano fuori dal campo di applicazione della presente norma il lavoro domestico e le dimissioni/risoluzioni consensuali disposte nelle sedi conciliative (art. 2113 c.c., 4° comma e Commissione di certificazione).

La mancata effettuazione della procedura, come prescritta dall'articolo 26 del D.Lgs. 151/2015 e dal Decreto 15 dicembre 2015, comporta l'inefficacia delle dimissioni/risoluzioni consensuali.

In sintesi la procedura prevede che il lavoratore, se non assistito da un soggetto abilitato, deve:

1. richiedere il codice PIN I.N.P.S. accedendo al sito www.inps.it (semprché non l'abbia già ottenuto in passato);
2. registrarsi al Ministero del Lavoro, accedendo l'accesso al sito www.cliclavoro.gov.it (semprché non l'abbia già fatto in passato);

Successivamente il lavoratore, direttamente o con l'assistenza di un soggetto abilitato, deve:

3. accedere al sito del Ministero del lavoro: www.lavoro.gov.it form on-line per la trasmissione della comunicazione;

4. andare alla pagina dedicata e aprire il form on-line per l'immissione dei dati relativi alla comunicazione di dimissioni o di revoca;
5. inviare il modello.

Il modulo di dimissioni/risoluzione consensuale/revoca verrà trasmesso dal sistema al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

La nuova procedura entrerà in vigore il 12 marzo 2016.

13) Cessione e pignoramento della retribuzione

Talvolta la retribuzione può essere oggetto di cessione da parte del lavoratore a favore di terzi (frequentemente le cessioni avvengono a favore di società finanziarie), oppure può essere oggetto di pignoramento da parte di un creditore (privato o pubblico).

Le norme vigenti (DPR 180/1950 – 545 cpc) stabiliscono limiti generali alla cessione della retribuzione, al suo pignoramento e anche in ipotesi di eventuale compresenza dei due istituti.

Cessione

Il lavoratore dipendente, titolare di un "credito" retributivo nei confronti della ditta, può contrarre un prestito con una società finanziaria -stipulando con la stessa un contratto di mutuo- da restituire attraverso la cessione di parte della propria retribuzione (credito retributivo) .

In questa ipotesi il lavoratore assume la posizione di "creditore cedente", la finanziaria di "creditore cessionario" e la ditta di "debitore ceduto". La cessione del credito viene notificata dalla finanziaria alla ditta e da quel momento la ditta stessa sarà obbligata a trattenere dalla retribuzione del dipendente l'importo indicato nel contratto (non è infatti necessario il consenso della ditta per il perfezionamento dell'operazione).

La cessione del credito retributivo è consentita nei limiti di un quinto della retribuzione netta anche se, in genere, nel contratto di mutuo le finanziarie determinano in misura fissa l'importo da trattenere.

Qualora la retribuzione subisca una riduzione (ad es. in seguito a sospensioni/riduzioni dell'attività lavorativa) non superiore al terzo, la trattenuta continua ad essere effettuata nella misura stabilita, se la riduzione invece è superiore la trattenuta deve essere proporzionalmente ridotta.

Il trattamento di fine rapporto è posto per intero a garanzia della restituzione del prestito contratto dal lavoratore; in caso di cessazione del rapporto di lavoro, pertanto, verrà effettuata una trattenuta sul Tfr sino a concorrenza del debito residuo.

Non è consentito al lavoratore di stipulare una nuova cessione quando sia ancora in corso una precedente cessione, se non per estinguerla.

La cessione non può avere una durata superiore a 10 anni.

Delegazione

La delegazione può essere considerata una specie del genere cessione (per tale ragione è nota anche come "doppia cessione") e si distingue da quest'ultima per il fatto che è necessario il consenso della ditta affinché l'operazione si realizzi.

La delegazione viene in genere utilizzata dalle finanziarie quando è già in corso una cessione e consente al lavoratore di cedere un importo che può arrivare fino al 50% della sua retribuzione netta.

E' necessario verificare che non vi siano clausole particolari che vincolano il datore di lavoro a effettuare il pagamento a favore della finanziaria anche qualora il lavoratore si renda inadempiente.

Pignoramento

La retribuzione del lavoratore dipendente può essere oggetto di pignoramento da parte di un creditore privato o da parte di Equitalia per i crediti dello Stato, delle Province e dei Comuni. Nel primo caso il limite del pignoramento è pari a un terzo della retribuzione netta quando il debito del lavoratore trova la propria causa negli alimenti dovuti per legge dallo stesso (ad es. per il mantenimento del figlio affidato al coniuge separato/divorziato), mentre è generalmente pari a un quinto in tutti gli altri casi.

Nell'ipotesi di concorso di debiti di diversa natura, quando concorrano anche le cause di alimenti, il limite al pignoramento può arrivare fino alla metà della retribuzione netta.

Nel caso del pignoramento effettuato da Equitalia per crediti dello Stato, delle Province e dei Comuni, il limite varia in relazione all'importo della retribuzione netta, come di seguito:

- un decimo per importi fino a € 2.500;
- un settimo per importi da € 2.500 a € 5.000;

- un quinto per importi superiori a € 5.000.

I limiti al pignoramento sopra indicati valgono anche per il trattamento di fine rapporto.

Nelle ipotesi in cui cessioni e pignoramenti della retribuzione siano contemporaneamente presenti, per determinare il limite della retribuzione cedibile/pignorabile, è necessario distinguere:

- se è stato notificato prima il pignoramento e poi la cessione: l'importo della cessione non può superare la differenza tra i due quinti della retribuzione netta e la quota colpita da pignoramento; in ogni caso la quota ceduta non può essere superiore a un quinto della retribuzione netta;

- se è stata notificata prima la cessione e poi il pignoramento: non può essere pignorato un importo superiore alla differenza fra la metà della retribuzione e la quota ceduta.

Le indennità previdenziali/assicurative per cassa integrazione (ordinaria, straordinaria e solidarietà), malattia, maternità, infortunio e assimilati (permessi giornalieri per allattamento, permessi legge 104/1992, permessi per donazione sangue), sono cedibili da parte del lavoratore e, in quanto assimilabili alla retribuzione, si ritiene possano essere pignorate.

Gli assegni familiari non possono essere pignorati o ceduti se non per causa di alimenti e solo a favore di coloro per i quali gli assegni sono corrisposti.

In caso di decesso del lavoratore che ha stipulato un contratto di cessione del quinto della retribuzione e/o nei confronti del quale sussiste un pignoramento del quinto della retribuzione, il t.f.r. e l'indennità sostitutiva del preavviso vanno versate in ogni caso per intero agli aventi diritto (coniuge/parte dell'unione civile, figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado).

In mancanza degli aventi diritto le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 565 e ss. Cod.civ.) [art. 2122 cod.civ.].

14) Disciplina fiscale del rapporto di lavoro dipendente

Il decreto Legislativo 314/1997 ha modificato la disciplina fiscale e previdenziale delle basi imponibili del rapporto del lavoro dipendente, (la normativa dal 1 gennaio 2001 si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa) in sintesi:

TRASFERTE

Qualora il lavoratore venga inviato (per esigenze del datore di lavoro) temporaneamente a svolgere la propria attività al di fuori dal comune in cui ha la propria sede di lavoro (generalmente la sede dell'azienda), il datore di lavoro potrà scegliere il modo per rimborsare al lavoratore il disagio e le spese legate alla trasferta stessa.

Rimborso forfetario: consiste in una indennità prestabilita che verrà erogata al lavoratore per ogni giorno di lavoro in trasferta, e nessun altro documento potrà essere acquisito e "scaricato" contabilmente come spesa da parte dell'Azienda per la trasferta liquidata forfetariamente ad eccezione delle eventuali spese di viaggio che verranno rimborsate integralmente al lavoratore in base ai giustificativi di spesa emessi dal vettore (taxi, biglietto aereo ecc.) o all'indennità chilometrica preventivamente autorizzata.

L'indennità forfetaria così erogata sarà esente da prelievo fiscale e previdenziale secondo le disposizioni dell'art. 48 del DPR 917/86 (fino a euro 46,48 giornaliero in Italia e 77,47 all'estero)

Rimborso analitico o a piè di lista: il dipendente alla fine della trasferta dovrà predisporre e sottoscrivere specifica nota di spesa allegando tutti i giustificativi necessari per il rimborso.

Gli importi erogati al lavoratore e transitati in busta paga sono esenti (purché la documentazione sia conforme alle regole fiscali vigenti) e saranno pure esenti i "rimborso spese non documentabili" (es. mance, telefonate, parcheggio) per un importo massimo giornaliero di euro 15,49 (25,82 se all'estero). Il lavoratore dovrà fornire dichiarazione di responsabilità di aver sostenuto tali spese, chiedendone il rimborso.

Rimborso misto: il datore di lavoro può erogare una indennità forfetaria al dipendente e in più rimborsargli oltre alle spese di viaggio, anche le spese di vitto e alloggio oppure solo di vitto o di alloggio.

In questo caso dovranno essere osservate tutte le disposizioni previste per la trasferta con rimborso forfetario e quella della nota spese per i rimborsi analitici di vitto e alloggio.

L'esenzione fiscale in tal caso si riduce di 1/3 in presenza di rimborso di vitto o alloggio e di 2/3 in

presenza di
rimborso di vitto e alloggio.

Tutti gli importi dovranno transitare in busta paga per essere dedotti dall'impresa.

L'azienda che comanda in trasferta il lavoratore dovrà decidere anticipatamente quale modalità di rimborso utilizzare, tale modalità non sarà modificabile durante la trasferta e per tutta la sua durata.

E' il caso di precisare che in ogni caso, le spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore in trasferta possono essere dedotte complessivamente dall'azienda nei limiti di euro 180,76 per le trasferte in Italia e euro 258,23 per le trasferte all'estero.

Le spese sostenute dal dipendente per incarichi svolti fuori dall'ufficio, ma all'interno del comune di lavoro vanno totalmente sottoposte a tassazione ad esclusione delle spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore.

RIMBORSI CHILOMETRICI

I rimborsi chilometrici dati al lavoratore che utilizza la propria macchina nel corso della sua prestazione lavorativa, dovranno sempre essere preventivamente autorizzati per iscritto e successivamente certificati dal lavoratore alla fine del periodo di paga per poter inserire gli stessi in busta paga.

Tali rimborsi saranno esenti a condizione che vengano utilizzate le tabelle ACI e che siano erogati al lavoratore in corso di trasferta fuori dal territorio comunale.

Il rimborsi dati al lavoratore che utilizza la propria macchina nel territorio comunale non sono mai esenti, così come non sono esenti eventuali rimborsi dati al lavoratore per effettuare il tragitto casa/azienda e viceversa.

USO PROMISCUO DELL'AUTO AZIENDALE

L'utilizzo da parte del lavoratore dell'auto aziendale per uso lavorativo e personale al di fuori dell'orario di lavoro, comporta per il datore di lavoro la deducibilità al 100% del costo dell'automezzo a condizione che l'utilizzo sia effettivamente promiscuo e quindi non solamente ad uso privato del lavoratore, che al lavoratore venga tassato un importo convenzionale pari al 30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza annua di 15.000 Km. (calcolata in base ai costi chilometrici di esercizio desumibili dalle tariffe ACI elaborate entro il 30 di novembre di ogni anno e pubblicate dal Ministero delle Finanze entro il 31 dicembre), dedotte le cifre eventualmente trattenute al lavoratore, che l'utilizzo promiscuo dell'auto da parte del lavoratore superi la metà dell'anno o comunque la metà del periodo di possesso dell'auto da parte dell'azienda.

SOMMINISTRAZIONE DI PASTI AI LAVORATORI

La somministrazione di pasti ai lavoratori attraverso mense aziendali o mense gestite da terzi, o tramite buoni pasto (ticket) o rimborsi dei pasti ai lavoratori o ancora indennità sostitutive per chi non usufruisce del servizio, richiede una attenta valutazione in merito all'assoggettabilità o meno di tali valori in busta paga.

Occorre pertanto che l'azienda che intenda fornire tali servizi ai lavoratori contatti lo studio del Consulente per tutte le valutazioni del caso.

Per concludere, appare chiaro che qualsiasi evento diverso dalla normale prestazione lavorativa debba essere necessariamente comunicato al Consulente del Lavoro per valutarne le modalità di corresponsione e di assoggettamento, al fine di evitare qualsiasi futura contestazione da parte degli Istituti assicuratori e dell'Erario con le ovvie conseguenze sanzionatorie.

DETAZZAZIONE

La legge di Stabilità 2016 ha previsto che i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con apposito decreto, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, sono soggetti a un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi (salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro).

Il limite complessivo di 2.000 euro è aumentato fino a un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con modalità specificate in un decreto ministeriale di prossima emanazione.

Le somme e i valori costituenti *fringe benefit* di cui all'art. 51, c. 2 e c. 3, Tuir non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva per premi di produttività, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, di tali premi.

Le disposizioni si applicano per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione dei premi di produttività, 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.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni relative alla detassazione per il 2016, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali.

La norma fa rinvio a un decreto del Ministro del Lavoro nel quale saranno stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione nonché le modalità attuative, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali.

In conformità a quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 151/2015 (cd. Decreto Semplificazioni), "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".

Nella nostra Regione il deposito degli accordi di secondo livello deve essere effettuato non già presso la Direzione territoriale del lavoro (ora Ispettorato territoriale del lavoro) bensì presso la Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università della Regione.

Ciò in virtù di quanto previsto dalla Legge regionale 18/2005 che attribuisce alla Regione F.V.G. – in quanto Regione a Statuto speciale – una serie di competenze/funzioni che nelle Regioni a Statuto ordinario sono devolute agli uffici periferici del Ministero del Lavoro.

I contratti collettivi aziendali o territoriali in materia di detassazione, oltre al deposito in via telematica presso la Direzione regionale sopra richiamata, devono essere depositati anche presso il Ministero del lavoro attraverso il sito cliclavoro.gov.it (nota direttoriale del 22 luglio 2016 prot.n. 33/4274).

La Legge di Stabilità per il 2017 ha apportato modifiche che non incidono sull'impostazione complessiva delle misure già in vigore nel 2016. In particolare è stato previsto:

- l'elevazione dei limiti reddituali di accesso con conseguente ampliamento della platea dei lavoratori beneficiari: si prevede un innalzamento, da 50.000 a 80.000 euro, del tetto massimo di reddito di lavoro dipendente, relativo al periodo d'imposta precedente, che consente l'accesso alla tassazione agevolata;

- gli importi dei premi erogabili aumentano da 2.000 a 3.000 euro nella generalità dei casi e da 2.500 a 4.000 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

WELFARE AZIENDALE

La legge di stabilità per il 2016, tra gli altri provvedimenti, ha riscritto l'art.51 del TUIR (testo unico delle imposte sui redditi) modificando alcune disposizioni in materia di benefit con l'obiettivo di ampliarne la fruizione e dare impulso al c.d. welfare aziendale.

In base ai criteri generali contenuti nell'art. 51 del T.U.I.R. costituiscono reddito di lavoro dipendente *"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"*.

In deroga ad una nozione reddituale così ampia – che comprende non solo le dazioni in danaro, ma anche ogni altro compenso in natura o utilità erogato al dipendente sotto forma di beni e servizi – sono previste talune esenzioni per servizi e somme di carattere sociale e collettivo che restano esenti da tassazione. Trattandosi di ipotesi di deroga alla norma generale si ritiene che l'elenco dei benefit esenti contenuto nel T.U.I.R. non sia suscettibile di interpretazioni estensive.

Si ritiene utile richiamare di seguito i beni e servizi che possono essere offerti ai lavoratori e ai loro familiari senza che il loro controvalore costituisca reddito di lavoro dipendente, con la precisazione che

la Legge di stabilità 2016 ne ha modificato ed integrato l'elenco per dare un maggior impulso a quello che viene definito il welfare (benessere) aziendale.

1) - Utilizzo di opere e servizi che hanno finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

Non concorrono alla formazione del reddito *“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 ...”* (Art.51 TUIR, comma 2, lettera f) per *“specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto”* (art.100 del TUIR).

Le opere e i servizi possono essere utilizzati

- dai dipendenti;

- dai familiari dei dipendenti: coniuge, figli, genitori, fratelli, ecc. anche se non fiscalmente a carico.

Trattandosi di opere o servizi non è consentita l'erogazione di somme di danaro sostitutive dei medesimi.

Sino al 31.12.2015 le spese sostenute dal datore di lavoro per tali opere e servizi erano escluse dalla formazione del reddito solamente se erogate volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale; a partire dal 2016 possono essere riconosciuti dal datore di lavoro, sia volontariamente, sia in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, senza con ciò perdere la loro natura di “oneri di utilità sociale” non tassati.

I servizi e le opere messi a disposizione non necessariamente devono essere di proprietà del datore di lavoro (cfr. Circolare Agenzia entrate 238/2000 poi superata), ma possono anche essere di proprietà di terzi; il dipendente in ogni caso deve essere completamente estraneo al rapporto tra datore di lavoro e terzo fornitore del servizio; in particolare il lavoratore non può risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda (cfr. Risoluzione Agenzia entrate 34/2004).

Gli oneri sostenuti sono deducibili per l'azienda nel tetto del 5 per mille del costo del lavoro e non costituiscono reddito in capo al lavoratore.

2) - Erogazioni in denaro, servizi o prestazioni per la fruizione da parte dei familiari di servizi di educazione, istruzione e altri servizi connessi.

Non concorrono alla formazione del reddito *“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 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”* (Art.51 TUIR, comma 2, lettera f-bis).

Rispetto al precedente punto 1) si osserva che i servizi indicati:

- possono essere fruiti solo dai familiari dei dipendenti (coniuge, figli, genitori, fratelli, ecc. anche se non fiscalmente a carico);

- è ammesso, sia il pagamento di somme in anticipo, sia il rimborso delle spese già sostenute;

- considerate le possibilità di rimborso è di fatto consentita al lavoratore la scelta del fornitore dei servizi che intende fruire.

A titolo esemplificativo possono rientrare: il pagamento di rette mensili per la custodia dei figli in asili nido, colonie, borse di studio ecc.

In ogni caso dipendente ed azienda debbono acquisire e conservare documentazione idonea a comprovare l'utilizzo delle somme per le finalità per le quali sono state corrisposte.

3) - Erogazioni in denaro o sottoforma di prestazioni ai dipendenti per servizi di assistenza a favore di anziani o familiari non autosufficienti

Non concorrono alla formazione del reddito: *“le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza a favore di familiari anziani o non autosufficienti dei dipendenti”* (Art.51 TUIR, comma 2, lettera f-ter).

I servizi possono essere utilizzati da familiari anziani o non autosufficienti (coniuge, figli, genitori, fratelli, ecc. anche se non fiscalmente a carico).

Anche in tale ipotesi è ammesso il pagamento di somme e non solo l'erogazione di prestazioni.

Tutte le erogazioni sopra richiamate non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente purché siano forniti alla generalità dei dipendenti o a intere categorie di dipendenti (ad esempio, tutti i dirigenti o tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica, ovvero venga individuato un raggruppamento omogeneo di dipendenti quali: tecnici, commerciali, distaccati ecc).

La norma ha previsto, inoltre, che l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi possa avvenire anche mediante l'attribuzione al dipendente di appositi voucher (cartacei o elettronici) che i lavoratori potranno spendere per ottenere i beni e servizi (singoli o cumulati in un unico voucher) per un valore pari a quello dei beni e dei servizi erogati; i voucher in ogni caso non potranno essere monetizzati, né ceduti a terzi.

Per quanto sopra, in un'ottica di welfare aziendale, ma anche di motivazione e coinvolgimento dei lavoratori occupati, il datore di lavoro può valutare l'opportunità di predisporre un regolamento aziendale (anche su iniziativa unilaterale e anche in assenza di accordo sindacale) per disciplinare un eventuale concorso della Ditta alle spese sostenute dal lavoratore e dai suoi familiari per la frequenza di scuole, asili nido, colonie, abbonamenti a palestre, ecc. secondo un progetto individuato dal datore di lavoro.

In tema di Welfare aziendale il rinnovato CCNL della Metalmeccanica Industria ha previsto che, a partire dal giugno 2017, a favore della generalità dei dipendenti (e dei loro familiari), dovranno essere messi a disposizione (anche sulla base di un regolamento e/o accordo aziendale) una serie di beni, opere o servizi, personalizzabili ed adattabili alle esigenze del singolo lavoratore, finalizzati all'educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria, assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, culto ecc.

Questo sistema alternativo di retribuzione "in natura", che è completamente detassato e non soggetto a contribuzione, dovrà avere un costo massimo per il datore di lavoro di € 100,00 per il 2017, € 150,00 per il 2018 ed € 200,00 per il 2019 per ciascun lavoratore.

Si ritiene che, almeno in questa fase di avvio, le soluzioni più semplici ed immediate che consentono di ottemperare al dettato contrattuale collettivo potrebbero essere:

- concessione di buoni spesa per acquisti in negozi o distributori di carburante convenzionati: l'unica avvertenza che si rende necessaria affinché l'importo rimanga escluso da tassazione e contribuzione, è quella di verificare che il valore dei 100€ della carta acquisti sommato al valore reale o convenzionale di altri beni o servizi in natura concessi dall'azienda al singolo dipendente (come cassette natalizie, veicoli ad uso promiscuo, fabbricati dati in uso, polizze assicurative anche cumulative, prestiti agevolati, sconti su merci e prodotti aziendali o su prodotti di terzi acquistati dal datore di lavoro a prezzo scontato) non superi complessivamente nell'anno l'importo di € 258,23. Se infatti, la somma di cui sopra raggiunge un valore superiore, l'intero ammontare sarà considerato reddito ed assoggettato a tassazione e contribuzione;

- rimborsi spesa per servizi utilizzati dai familiari per l'istruzione figli, rette asilo, centri vacanza, ludoteche, familiari anziani/non autosufficienti; tale forma di welfare consente sia il pagamento di somme in anticipo, sia il rimborso delle spese già sostenute e permette al lavoratore di scegliere il fornitore del servizio che intende fruire. In ogni caso dipendente ed azienda devono acquisire e conservare documentazione idonea a comprovare l'utilizzo delle somme per le finalità per le quali sono state corrisposte;

- versamenti integrativi alla previdenza complementare Cometa o alla cassa sanitaria Metasalute. In queste ipotesi l'Azienda verserà i 100€ ai fondi su indicazione del lavoratore interessato.

Queste soluzioni andranno riviste qualora l'Azienda intenda costruire un piano di welfare aziendale, che si aggiunga a quello contrattuale, anche in funzione di accordi aziendali che prevedano un Premio di risultato.

OPERAZIONI DI CONGUAGLIO

Al fine di effettuare correttamente le operazioni di conguaglio fiscale di fine anno il sostituto d'imposta dovrà tener conto:

- a) di eventuali situazioni di mancato o parziale pagamento delle retribuzioni ai dipendenti per indisponibilità finanziaria;

b) dell'obbligo di inviare la CU all'Agenzia delle Entrate in via telematica entro il 7 marzo 2018 affinché l'Agenzia possa in tempi brevi predisporre la "Dichiarazione dei redditi/ 730 - precompilato";

c) dei benefit, ovvero dei beni e servizi (propri e di terzi), concessi ai dipendenti entro il 12.1.2018 attribuendo agli stessi un valore convenzionale o di mercato.

Per quanto riguarda il primo punto (a) si rende urgente informare lo Studio affinché possa escludere dal conguaglio fiscale e quindi dalla CU-Certificazione Unica (ex CUD) gli imponibili e le imposte dei mesi per i quali gli stipendi stessi non sono stati erogati (o sono stati erogati solo parzialmente) né si prevede di erogarli entro il 12.1.2018 (gli stipendi non corrisposti andranno poi in cumulo con i redditi dell'anno in cui verranno effettivamente erogati).

E' necessario inoltre informare lo Studio affinché provveda ad apportare le necessarie rettifiche alle denunce mensili INPS (Uniemens); su tali denunce infatti, possono essere poste a compensazione, in riduzione del debito contributivo, le sole prestazioni previdenziali INPS effettivamente corrisposte dal datore di lavoro al lavoratore.

Ciò è estremamente importante in quanto la giurisprudenza ritiene che il datore di lavoro sia imputabile del reato di truffa aggravata nei confronti dell'INPS quando, pur non avendo erogato le retribuzioni, esponga sulla modulistica "uniemens" un debito contributivo verso l'INPS inferiore (appunto perché ha posto a proprio credito l'ammontare dell'indennità di malattia, maternità, assegni familiari, cassa integrazione, ecc... senza averle realmente corrisposte).

Ricordiamo che il modello "uniemens" è un documento informatico che lo Studio – in applicazione degli adempimenti di legge – invia mensilmente all'Inps, in conformità a quanto riportato sul Libro Unico del Lavoro, nel presupposto che quanto indicato sul LUL venga effettivamente, come è d'obbligo, corrisposto ai dipendenti/collaboratori. In conseguenza, in ipotesi di pagamenti parziali o mancanti, diventa assolutamente necessario informare lo Studio affinché provveda a rettificare le denunce mensili già trasmesse escludendovi le prestazioni non erogate, e ciò per evitare le pregiudizievoli conseguenze sopra indicate.

Anche per quanto riguarda il secondo punto (b) si rende particolarmente pressante informare lo Studio dei compensi effettivamente corrisposti; ogni anno infatti – in particolare per i compensi degli amministratori – accade di dover rielaborare il libro paga quando non rispecchia quanto effettivamente erogato. Considerati i ristretti tempi di invio della CU è particolarmente importante effettuare le operazioni di conguaglio per tempo ed evitare, per quanto possibile, le correzioni successive al mese di dicembre.

Con riferimento al punto (c) è necessario ricordare che il sostituto d'imposta, nel calcolare la tassazione dei redditi di lavoro dipendente e assimilati, deve tener conto della quota parte di retribuzione erogata ai dipendenti/collaboratori e loro familiari sottoforma di beni e servizi.

Questo Studio, per poter effettuare correttamente le operazioni di conguaglio di fine anno, ha la necessità di avere notizia di tutti i benefits o compensi in natura concessi nel 2017, quali a mero titolo esemplificativo:

- veicoli aziendali concessi in uso promiscuo ai dipendenti;
- fabbricati dati in uso ai dipendenti;
- polizze assicurative, anche cumulative, stipulate a favore dei dipendenti;
- valore delle cassette natalizie;
- prestiti concessi ai dipendenti;
- telefoni cellulari concessi in uso promiscuo;
- sconti su merci e prodotti aziendali;
- distribuzione di buoni spesa/ buoni carburante e simili;
- assegnazioni di welfare aziendale.

Se la somma del valore normale di tutti i beni ceduti (buoni spesa, cassette natalizie, ecc.) e dei servizi prestati (veicoli, prestiti, sconti, ecc.) al singolo dipendente non supera complessivamente nell'anno € 258,23 tale valore non concorre a formare il reddito del percipiente. Se invece, i beni o i servizi hanno un valore superiore, l'intero ammontare sarà considerato reddito ed assoggettato a tassazione e contribuzione.

Con riferimento al c.d. welfare aziendale rammentiamo che:

□ le opere e servizi per finalità sociali (di cui all'art.51, comma 2, lett. f del TUIR) concesse a dipendenti e familiari dei dipendenti;

□ le somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti (di cui all'art.51, comma 2, lett. f-bis e f-ter del TUIR) concesse ai familiari dei dipendenti;

di per se non concorrono a formare il reddito, pertanto non vengono prese in considerazione per il raggiungimento del limite dei € 258,23.

Con riferimento ai buoni spesa o buoni sconto emessi da terzi (negozi, supermercati, produttori, ecc.) acquistati dal datore di lavoro e distribuiti ai dipendenti questi concorrono, unitamente agli altri benefit, al raggiungimento del limite complessivo annuo di 258,23 €. Non è richiesto che debbano essere destinate alla generalità o categorie di dipendenti pertanto, tali erogazioni possono essere fatte anche ad un solo dipendente. L'unico limite che opera è quello economico (258,23 €). Il valore nominale dei buoni spesa/ buoni carburante concorre a raggiungere il limite di esenzione citato anche se assegnati a seguito di obbligo derivante da CCNL nell'ambito delle erogazioni a titolo di welfare aziendale (ad es. in applicazione del CCNL Metalmeccanici Federmeccanica).

Pur non avendo specifiche indicazioni da parte dell'Agenzia delle Entrate si ritiene che la "cena aziendale" di fine anno possa non essere tassata in capo al dipendente come fringe benefit (né concorrere al raggiungimento dei 258,23€ di esenzione), in quanto può essere fatta rientrare tra le erogazioni con finalità di "educazione, istruzione, ricreazione" previste all'art.100 del TUIR. In tale contesto si rammenta che l'azienda potrà dedurre, come per la somministrazione di alimenti e bevande, il 75% del costo sostenuto nel limite massimo del 5 per mille del costo del personale.

Le erogazioni (liberali) in denaro sono sempre soggette a tassazione in capo al percettore.

In calce alla presente riportiamo un riepilogo dei principali fringe benefit.

Conguaglio unificato

I dipendenti e collaboratori che nel 2017 hanno percepito redditi di lavoro dipendente o assimilati da parte di altri datori di lavoro, hanno facoltà di chiedere al datore di lavoro di effettuare il conguaglio cumulando tutti i redditi percepiti (conguaglio unificato). A tal fine è necessario che pervenga a questo Studio – al più tardi con le presenze di dicembre – la CU rilasciata dal precedente datore di lavoro.

Criterio di cassa allargato

a - Tassazione del reddito di lavoro dipendente

Si ricorda che ai redditi di lavoro dipendente ed assimilati è applicabile il cosiddetto principio di cassa allargato che considera percepiti dal dipendente, e quindi tassabili nel periodo d'imposta, anche i compensi riferibili all'anno 2017, ma corrisposti entro il 12 gennaio 2018.

I compensi corrisposti entro giovedì 12 gennaio 2018 pertanto, parteciperanno alla formazione del reddito imponibile per il periodo d'imposta 2017 mentre i compensi corrisposti dopo il 12 gennaio saranno tassati con i compensi del 2018.

Per individuare la data del 12 gennaio, il momento da prendere a riferimento è quello in cui "... il provento esce dalla sfera di disponibilità dell'erogante per entrare nel compendio patrimoniale del percettore", CM 326/E del 23.12.1997.

In pratica, se il pagamento viene effettuato:

- con bonifico bancario: considerato che l'accredito sul c/c del beneficiario è subordinato ai termini previsti dalla normativa sui servizi di pagamento (PSD -D.lgs 11/2010) nonché agli orari in cui avviene la richiesta di bonifico (cioè quando si verifica il cosiddetto "cutoff" che varia da Istituto a Istituto) e che non è più consentito l'accredito con valuta fissa al beneficiario avente data precedente a quella dell'operazione, bisognerà accertarsi con la propria banca in quale data fare l'operazione affinché il compenso si renda disponibile sul conto del beneficiario entro il giorno 12 gennaio 2018;

- con assegno bancario: la data è quella indicata nell'assegno e l'uscita in contabilità deve essere rilevata con la medesima data;

- in contanti: l'uscita in contabilità deve essere rilevata con data non posteriore al 12/01/2017 (si ricorda la soglia di 2.999,99 € per il pagamento in contanti).

b - Determinazione del reddito d'impresa

Il principio di cassa allargato vale anche per quanto riguarda la deducibilità in capo alla società dei compensi corrisposti agli amministratori.

Considerato infatti che i compensi spettanti agli amministratori sono deducibili nell'esercizio in cui sono corrisposti e che sono deducibili dal reddito dell'erogante nel periodo d'imposta in cui i compensi stessi sono assoggettati a tassazione in capo all'amministratore, detti compensi saranno deducibili dal reddito 2017 della Società erogante solo se saranno corrisposti entro il 12 gennaio 2018.

Per quanto riguarda i compensi di lavoro dipendente e assimilato corrisposti ai dipendenti o ai collaboratori la deducibilità segue sempre il criterio della competenza; le retribuzioni degli stessi saranno deducibili nel periodo d'imposta 2017 anche se corrisposte dopo il 12 gennaio 2018.

c - Determinazione del reddito professionale

Per i professionisti che imputano i costi secondo il principio di cassa invece, l'Agenzia delle Entrate con cir. 54/E del 19.6.2002 ha disposto che:

“In applicazione del principio di cassa assumono rilevanza, ai fini della determinazione del reddito di lavoro autonomo, solo le spese effettivamente sostenute dal professionista o artista nel periodo d'imposta, nell'esercizio della professione o arte esercitata.

Si ritiene pertanto che i compensi corrisposti dal professionista a lavoratori dipendenti nel periodo dal 1 al 12 gennaio 2002, ancorché riferiti a prestazioni rese nel 2001, devono essere dedotti dal reddito del professionista nel periodo d'imposta in cui avviene l'effettiva e documentata corresponsione del compenso e pertanto nel periodo d'imposta 2002.

Infatti, il criterio (c.d. di cassa allargata), previsto dall'art.48, comma 1, ultimo periodo, del TUIR, trova applicazione solo in relazione ai redditi di lavoro dipendente e assimilati. “

RIEPILOGO TRATTAMENTO PRINCIPALI BENEFIT AZIENDALI

- compensi in natura vengono tassati al loro valore “normale” con la precisazione che i generi in natura prodotti dall'azienda sono valutati al prezzo normalmente praticato al grossista; i beni non prodotti ma commercializzati sono valutati al prezzo praticato sul mercato locale per beni della stessa specie. I beni ceduti ai dipendenti o a familiari a carico, non concorrono a formare il reddito imponibile se il valore calcolato con i criteri di cui sopra, non è superiore a € 258,23 all'anno. N.B: Qualora il valore dei beni ceduti superi tale plafond, l'intero importo diventa imponibile;
- servizi aziendali di trasporto casa-lavoro e ritorno, organizzati dal datore di lavoro o affidati a terzi, per la generalità o categorie di lavoratori sono esenti da tassazione e da contribuzione. L'eventuale rimborso del costo degli abbonamenti al mezzo pubblico è tassato;
- somministrazioni di vitto tramite servizio mensa, le convenzioni con ristoranti, il c.d. servizio mensa diffuso mediante badge elettronico, i buoni pasto sino a € 5,29 al giorno (il limite di esenzione è ampliato a € 7,00 per i buoni pasto elettronici inoltre è data la possibilità di “spendere” fino a 7 buoni nella medesima giornata), i rimborsi a piè di lista delle ricevute del ristorante in occasione di trasferte fuori comune, sono esenti da tassazione. L'indennità sostitutiva di mensa è invece sempre soggetta a tassazione, ma per i lavoratori edili e altri occupati in cantieri mobili a determinate condizioni l'indennità sostitutiva di mensa fino 5,29 € giornalieri non è considerata reddito;
- l'uso di veicoli aziendali concessi a titolo gratuito e personale, determina una tassazione in capo al beneficiario in misura corrispondente al costo sostenuto dall'azienda per l'ammortamento, la manutenzione e i consumi dell'automezzo. Qualora l'automezzo sia utilizzato promiscuamente, per necessità sia aziendali che personali, la tassazione viene conteggiata forfettariamente sul costo chilometrico (non superiore a quello previsto da apposite tabelle ACI) corrispondente a 4.500 Km anno (si veda in merito la nostra circ.n.27/2012); la concessione di prestiti senza interessi o a tasso agevolato determina una tassazione calcolata su un valore corrispondente al 50% della differenza tra gli interessi calcolati al Tasso Ufficiale di Riferimento esistente a fine anno (0,15% da giugno 2014) e gli interessi effettivamente praticati al lavoratore;
- i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato costituiscono una retribuzione in natura per un importo pari alla differenza tra la rendita catastale (o il canone di mercato) – aumentata

di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso – e quanto corrisposto dal lavoratore per il godimento del fabbricato stesso. Se al lavoratore viene fatto obbligo di dimora nell'alloggio, la base imponibile si riduce al 30% della differenza citata.

- l'utilizzo di opere e servizi di utilità sociale per finalità di educazione, istruzione, ricreazione assistenza sociale e sanitaria o di culto, istituite dal datore di lavoro a favore della generalità dei lavoratori e dei loro familiari non costituisce retribuzione in natura. La "cena aziendale" di fine anno rientra in questa tipologia di servizi.
- le erogazioni in denaro, i servizi o le prestazioni per la fruizione da parte dei familiari dei dipendenti di 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, se offerti alla generalità o categorie di dipendenti non costituiscono retribuzioni in natura;
- le erogazioni in denaro o le prestazioni effettuate dal datore di lavoro per servizi di assistenza a favore di anziani o familiari non autosufficienti dei dipendenti, se offerti alla generalità o categorie di dipendenti non costituiscono retribuzioni in natura;
- l'uso del telefono cellulare aziendale può essere tassato in base ai consumi rilevabili dalle bollette del gestore; non esiste – né si esclude – una specifica previsione di tassazione forfettaria del costo della bolletta sulla base di un accordo motivato che salvaguardi l'inerenza del costo per l'impresa.
- i rimborsi spese che non costituiscano indennità di trasferta, se effettuati in forma forfettaria, sono sempre tassabili.
- il rimborso chilometrico, le indennità di trasferta e i rimborsi di spese, pranzi e trasporti, ancorché documentati, sostenuti dal lavoratore in occasione di spostamenti o trasferte nell'ambito del territorio comunale, sede dell'azienda presso la quale il lavoratore è stato assunto o successivamente trasferito, sono sempre tassati. Nell'ambito del territorio comunale restano deducibili le sole spese di trasporto bus, taxi, ecc, comprovate dal biglietto emesso dal vettore.
- i rimborsi spese o i rimborsi chilometrici erogati ai lavoratori – sia in forma analitica che forfettaria – per recarsi dalla propria abitazione alla sede dell'azienda sono sempre tassabili.
- i contributi a fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale (anche versati dal datore di lavoro) per l'assistenza sanitaria non concorrono a formare il reddito fino a € 3.615,20.
- le polizze sottoscritte dal datore di lavoro a favore dei lavoratori per soddisfare esigenze personali (plz.fideiussorie), familiari (plz.famiglia) o a contenuto finanziario (unit/index linked) del dipendente costituiscono integralmente reddito.
- le polizze infortuni professionali, sottoscritte dal datore di lavoro a favore del lavoratore, non costituiscono reddito imponibile; le polizze per infortuni extraprofessionali costituiscono reddito imponibile;
- i premi per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di morte o di invalidità permanente non inferiore al 5 per cento da qualsiasi causa derivante, ovvero di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana costituiscono reddito e danno luogo ad una detrazione d'imposta del 19%.
- le generiche polizze per spese sanitarie sottoscritte dal datore di lavoro costituiscono fringe benefits imponibile.
- le polizze per la responsabilità civile dei dipendenti nell'adempimento delle loro funzioni non costituiscono reddito.

Ricordiamo che il servizio mensa ed eventuali servizi equiparabili; le opere e servizi per finalità sociali (di cui all'art.51, comma 2, lett. f del TUIR) concesse a dipendenti e familiari dei dipendenti; le somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti (di cui all'art.51, comma 2, lett. f-bis e f-ter del TUIR) concesse ai familiari dei dipendenti; per non avere rilevanza ai fini reddituali, devono essere concesso a tutti i dipendenti o, eccezionalmente, a categorie di dipendenti. In base alle indicazioni ministeriali per categorie di

dipendenti si possono intendere non solo le categorie civilistiche (operai, impiegati, quadri, dirigente), ma anche ad esempio: “tutti gli operai del turno di notte”, “tutti quelli di un certo livello”. L’importante è che “la qualifica individuate sia sufficiente ad impedire in senso teorico che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale di imposta”. Tale valutazione andrà fatta con particolare rigore in aziende con un numero ridotto di dipendenti, specie nell’ipotesi in cui le categorie individuate finiscano per sovrapporsi al singolo dipendente.

15) Prestazioni fornite da lavoratori autonomi e collaboratori coordinati e continuativi

Sempre più frequenti risultano i casi di lavoratori autonomi adibiti a lavori svolti all’interno delle aziende ed inerenti al ciclo produttivo delle medesime. Le aziende interessate a tali situazioni sono invitate a prendere contatti con il proprio Consulente al fine di valutare le circostanze del caso e trovare una soluzione idonea, onde evitare spiacevoli inconvenienti in occasione di visita ispettiva della Direzione Territoriale del Lavoro e degli Istituti assicuratori, che spesso ravvisano in tali situazioni gli aspetti tipici del lavoro subordinato con la conseguente richiesta del pagamento dei contributi di legge.

Con riferimento specifico alle prestazioni rese dai lavoratori autonomi e parasubordinati, il D.Lgs. 81/2015 ha abrogato sia il lavoro a progetto, che l’associazione in partecipazione con apporto di lavoro (rese da persona fisica), che le presunzioni di subordinazione vigenti per il lavoro autonomo (quali la continuità del rapporto, la tendenziale monocommittenza e la postazione fissa di lavoro), e – nel contempo – ha introdotto un principio che, per alcuni versi, finisce per limitare più di prima le possibilità di ricorso a contratti di lavoro autonomo/collaborazione.

In base all’art.2, co.1 D.Lgs. 81/2015, *“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”*.

Nonostante non siano state ancora emanate circolari interpretative da parte del Ministero del lavoro, secondo le prime interpretazioni si può evidenziare quanto segue:

- 1) per *rapporti di collaborazione* si intendono tanto i rapporti di collaborazione (coordinata e continuativa) classificabili nell’alveo della c.d. parasubordinazione, quanto i rapporti di collaborazione con partite IVA classificabili nell’alveo del lavoro autonomo;
- 2) il fatto che alla fattispecie *si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato*, ovvero si applicano (tutte) le norme sul lavoro dipendente, in concreto si traduce nel riqualificare il rapporto di lavoro autonomo/collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato;
- 3) affinché possa operare la riqualificazione di cui al punto che precede ci si deve trovare di fronte ad una fattispecie concreta che presenti contemporaneamente tre caratteristiche:

- a) collaboratore che svolge *prestazioni di lavoro esclusivamente personali*;

Il riferimento prestazioni esclusivamente personali induce a pensare che un collaboratore che si avvalga di altri collaboratori possa essere escluso dall’applicazione della norma;

- b) collaboratore che svolge prestazioni *continuative*;

Il requisito della continuità della prestazione è un elemento che caratterizza da sempre le collaborazioni, ma si noti che anche un’attività di breve durata ripetuta nel tempo (pochi giorni ogni mese/ pochi mesi ogni anno) può integrare il requisito della continuità;

- c) committente che organizza le *modalità di esecuzione* della prestazione del collaboratore *anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*.

In conseguenza, a partire dal 1° gennaio 2016, per qualificare un rapporto di lavoro come subordinato non è più indispensabile l’etero-direzione (committente che dirige il collaboratore impartendogli direttive) ma è sufficiente la semplice l’etero-organizzazione (committente che organizza l’attività del collaboratore in base alle esigenze dell’azienda, anche attraverso le mera imposizione dei tempi e del luogo di lavoro).

Vale la pena di rammentare che in sede di redazione del contratto, l’oggetto della collaborazione va individuato in modo puntuale, onde evitare il rischio che la collaborazione possa configurarsi come un generico ed indistinto “*mettersi a disposizione*” del collaboratore a favore del committente ed in tale contesto particolare attenzione andrà usata in ipotesi di contratti di collaborazione “a tempo

indeterminato”.

In ogni caso, indipendentemente da quanto indicato nel contratto di collaborazione, ciò che conta sono le effettive modalità di svolgimento dell'attività. La dissonanza tra quanto riportato in contratto e quanto eseguito nel concreto, rende inevitabilmente molto debole la posizione del committente sottoposto a verifica.

La disciplina del lavoro subordinato non viene mai applicata in quattro ipotesi particolari di collaborazione:

- a) *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) *collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;*
- c) *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) *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.*

Con riferimento al punto d) per “associazioni” si intendono le sole associazioni sportive.

Si osserva che tra le eccezioni non sono incluse né le così dette mini co.co.co. (max 30gg anno e 5.000,00€ anno) né le collaborazioni instaurate con i pensionati di vecchiaia, pertanto eventuali collaborazioni in essere, per evitare la conversione in lavoro subordinato, dovranno necessariamente essere adeguate alle limitazioni contenute nell'art.2, co.1.

Premesso che, come è noto, i contratti a progetto in quanto tali debbono contenere una data di scadenza, la norma fa salvi (fino alla naturale scadenza) i contratti a progetto stipulati prima della data di entrata in vigore (25 giugno). Si prevede infatti che le disposizioni sul contratto a progetto abrogate continuino ad applicarsi esclusivamente per regolare contratti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto. In tale contesto, particolare attenzione e prudenza dovranno essere poste nel gestire le collaborazioni con durata oltre il 31 dicembre 2015 in quanto molti interpreti sostengono che le limitazioni contenute nell'art.2, co.1 debbano essere applicate anche a tali contratti.

Potrebbe essere necessario, ad esempio, stabilire nuove modalità organizzative della prestazione compatibili con la necessaria assenza di etero organizzazione.

La norma prevede una stabilizzazione con sanatoria. In particolare, il Legislatore, proprio nell'intento di ricondurre al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (“forma contrattuale comune” ex art.1 DLgs 81/15) la maggior parte delle tipologie contrattuali, ha offerto due incentivi:

- a) una “sanatoria” per il rapporto pregresso;
- b) uno sgravio dei contributi previdenziali per 2 anni.

Come contropartita viene richiesta:

- a) l'assunzione a tempo indeterminato (stabilizzazione) dell'ex collaboratore autonomo o parasubordinato;
- b) il mantenimento del posto di lavoro per almeno 12 mesi salvo le ipotesi di licenziamento per motivi disciplinari (giusta causa e giustificato motivo soggettivo).

A partire dal 1° gennaio 2016, pertanto, l'assunzione a tempo indeterminato (anche parziale) di ex lavoratori autonomi a partita IVA e/o ex collaboratori coordinati e continuativi alle condizioni sopra ricordate, 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”.

La procedura di stabilizzazione prevede che venga sottoscritta dall' ex collaboratore (in sede protetta ovvero: presso l'Ispettorato del Lavoro o in sede sindacale o innanzi alle Commissioni di certificazione o al Giudice) un verbale di conciliazione che tenga indenne l'Azienda da ogni possibile ripensamento e o pretesa da parte del lavoratore stesso.

Salvo diverso orientamento interpretativo da parte degli Enti previdenziali o del Ministero, si ritiene che tale stabilizzazione “scudi” il datore di lavoro da ogni accertamento relativo al pregresso rapporto di lavoro (autonomo o di collaborazione) e consenta, a determinate condizioni, la fruizione dello sgravio del 40% dei contributi previdenziali (con un tetto di 3.250,00 €/anno) per due anni come previsto dalla Legge di Stabilità 2016.

Qualora invece il rapporto di collaborazione o di lavoro autonomo sia ritenuto genuino, in quanto risponda concretamente ai requisiti dell'autonomia e della non etero-organizzazione del prestatore, ovvero rientri tra quelli per i quali è la stessa norma a ritenere sussistenti tali requisiti (es: collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali vedasi nostra circolare n.27 -2015), si ritiene che esso possa continuare nelle forme e nei termini in cui si sta sviluppando. In queste ipotesi può essere opportuno far certificare i rapporti di lavoro autonomo/parasubordinato al fine di conferire loro una legittimazione rafforzata che riduca il rischio di eventuali contestazioni ispettive.

L'accordo di conciliazione deve contenere la rinuncia da parte del collaboratore a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro e tale accordo estende gli effetti anche a tutti gli illeciti di tipo previdenziale, assistenziale, fiscale ed amministrativo connessi all'erronea qualificazione del rapporto pregresso.

I collaboratori, una volta assunti, devono essere mantenuti in servizio per almeno dodici mesi, salvo che il recesso sia motivato da giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

La norma consente una sorta di certificazione “negativa” presso apposite Commissioni di certificazione, nel senso che prevede la possibilità di accertare che nel contratto di collaborazione stipulato non siano presenti le limitazioni di cui all'art.2, co.1. Il contratto certificato, sempre che venga eseguito secondo quanto indicato, consente di superare eventuali controlli di tipo amministrativo anche con riferimento alla corretta qualificazione del rapporto.

PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE (PREST.O)

Il Decreto Legge n. 50/2017 ha introdotto nell'ordinamento italiano la nuova tipologia contrattuale delle “prestazioni occasionali”, destinate a colmare il vuoto lasciato dall'abrogazione del lavoro accessorio (voucher). Le prestazioni occasionali sono previste sia nella modalità del contratto di prestazione occasionale sia nella modalità del cosiddetto “libretto famiglia”.

Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali, nella modalità del contratto di prestazione occasionale (CPO): professionisti, lavoratori autonomi, imprese, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata ed amministrazioni pubbliche:

a) nel limite dei seguenti importi annui (01/01-31/12):

a.1. 5.000 euro netti per ciascun prestatore

a.2. 5.000 euro netti per ciascun utilizzatore

a.3. 2.500 euro netti per ciascun prestatore con il medesimo utilizzatore;

b) nel limite di 280 ore nell'arco dello stesso anno civile per ogni utilizzatore con lo stesso prestatore.

L'utilizzo delle prestazioni occasionali è escluso nei seguenti casi:

- quando l'utilizzatore con lo stesso prestatore ha in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa o l'abbia avuto nei sei mesi precedenti;
- quando l'utilizzatore occupa più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (il calcolo si effettua prendendo a riferimento l'organico medio del semestre compreso tra l'ottavo e il terzo mese precedente la data di svolgimento della prestazione occasionale);
- se l'utilizzatore opera nei seguenti settori: - edilizia e settori affini
- escavazione, lavorazione di materiale lapideo, nelle cave, miniere e torbiere
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere e servizi.

In agricoltura le prestazioni occasionali sono ammesse – fermo restando le esclusioni sopra indicate - purché il prestatore appartenga ad una delle seguenti categorie:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità
- giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università
- persone disoccupate

- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Per le prestazioni di lavoro è previsto sia un compenso minimo orario che un compenso minimo giornaliero per prestazioni fino a 4 ore giornaliere.

Il compenso minimo orario è di 9,00 euro netti erogati al lavoratore ai quali va aggiunta una quota pari al 33% (€ 2,97) per la contribuzione alla Gestione separata Inps, al 3,5% (€ 0,32) per il premio assicurativo Inail e al 1% (€ 0,12) per gli oneri di gestione.

Il costo di 1 ora di prestazione occasionale per l'utilizzatore è pari pertanto a complessivi 12,41 euro.

Il compenso minimo giornaliero è di 36,00 euro netti (ovvero 4 ore di lavoro) corrispondenti ad un costo per l'utilizzatore di 49,64 euro.

Si precisa che utilizzatore e lavoratore possono liberamente regolare lo svolgimento della prestazione sulla base di compensi di misura superiore a quelli minimi sopra indicati.

Ai fini del raggiungimento dei limiti di cui alla lettera a) si considera l'importo orario netto di 9,00€; relativamente al rispetto del limite economico totale riferito al solo utilizzatore (a.2), per alcune fasce particolari di lavoratori (pensionati di vecchiaia o invalidità, studenti infraventicinquenni, disoccupati, etc.), i compensi sono computati in misura pari al 75% del loro importo (la soglia di reddito, quindi, può risultare più elevata).

Nel settore agricolo il compenso orario minimo è pari alla retribuzione oraria prevista dal CCNL per gli operai agricoli a tempo determinato.

I compensi erogati sono esenti da qualsiasi imposizione fiscale, non incidono sullo stato di disoccupazione, sono computabili ai fini della determinazione del reddito per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno e vengono inseriti sulla dichiarazione ISEE come redditi non imponibili.

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto dalla normativa vigente per il rapporto di lavoro subordinato.

Qualora l'utilizzatore sia un professionista, un lavoratore autonomo o un'impresa, nei confronti del prestatore devono essere applicate tutte le norme in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro; negli altri casi (associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata ed amministrazioni pubbliche) si applicano le norme sulla sicurezza limitatamente ai Dispositivi di Protezione Individuale, attrezzature conformi e, con oneri a suo carico, il prestatore potrà beneficiare della sorveglianza sanitaria e partecipare a corsi di formazione (art.3 comma 8 D.lgs 81/2008).

Ai fini pensionistici i contributi versati con modalità contratto prestazione occasionale, tenuto conto dei tetti di importo e ore massimi, possono dare un accredito contributivo di circa 3 mesi all'anno per ogni utilizzatore con un tetto di 6 mesi circa in presenza di 2 o più utilizzatori.

Le prestazioni di lavoro occasionale vanno gestite utilizzando esclusivamente l'apposita piattaforma telematica Inps <https://servizi2.inps.it/servizi/lacc/default.aspx> (per l'iscrizione come utilizzatore o come prestatore è possibile chiamare il contact center dell'Istituto -803 164 gratuito da telefono fisso e 06 164 164 da cellulare-); a detti servizi hanno accesso solamente gli utilizzatori e i prestatori in possesso di PIN Inps Dispositivo, credenziali SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) <https://www.spid.gov.it/richiedi-spid> o CNS (Carta Nazionale Servizi) nonché, entro la fine del mese di luglio, gli enti di patronato e i consulenti del lavoro e/o altri intermediari abilitati.

La procedura prevede che:

1) Il lavoratore (prestatore) deve preventivamente dotarsi di PIN INPS dispositivo o di Carta nazionale dei Servizi (CNS) o di credenziali SPID

a. deve poi registrarsi come "prestatore" direttamente sulla piattaforma INPS anche utilizzando il numero verde (contact center) dell'INPS fornendo i propri dati anagrafici, documento identificativo, recapito telefonico, e-mail e IBAN per l'accredito dei compensi;

b. attraverso la piattaforma informatica potrà acquisire il prospetto paga mensile con l'evidenza dei compensi percepiti, della contribuzione INPS INAIL e degli utilizzatori;

c. attraverso una comunicazione via mail o SMS riceverà notifica dei versamenti e dei dati inseriti a suo nome dall'utilizzatore.

2) Il committente (utilizzatore) professionista, impresa, associazione, ente, ecc, deve:

a. preventivamente dotarsi di PIN INPS Dispositivo o di Carta nazionale dei Servizi (CNS) o di credenziali SPID

b. successivamente registrarsi come “utilizzatore” sulla piattaforma telematica INPS o tramite il numero verde INPS fornendo i propri riferimenti anagrafici;

c. versare le somme destinate a remunerare le prestazioni di lavoro occasionale creando così un fondo (portafoglio telematico) a propria disposizione.

I versamenti vanno effettuati tramite lo specifico mod. F24 ELIDE a ciò dedicato da compilare come segue:

i nella sezione “CONTRIBUENTE” vanno riportati il codice fiscale e i dati anagrafici del soggetto che effettua il versamento;

ii nella sezione “ERARIO ED ALTRO” va riportato:

- nel campo “tipo”, la lettera “I” (INPS);

- nel campo “elementi identificativi”, nessun valore;

- nel campo “codice”, la causale contributo CLOC;

- nel campo “anno di riferimento”, l'anno in cui si effettua il pagamento, nel formato “AAAA” Es: 2017.

I versamenti possono essere effettuati anche on line tramite la piattaforma INPS mediante carta di credito.

d. comunicare almeno sessanta minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, tramite la piattaforma informatica Inps o tramite il contact center Inps:

- i dati identificativi del prestatore

- la misura del compenso pattuito

- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa

- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa

- il settore di impiego del prestatore

- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui la prestazione non dovesse essere resa, l'utilizzatore può revocare la comunicazione trasmessa entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello previsto per lo svolgimento della prestazione.

I versamenti e i pagamenti saranno registrati sulla piattaforma telematica accessibile con le proprie credenziali sul sito web dell'INPS.

3) l'INPS entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione:

a. eroga il compenso al “prestatore” tramite:

- accredito sul conto corrente bancario indicato al momento della registrazione

- bonifico bancario domiciliato (in assenza dell'indicazione del conto corrente)

b. Gestisce gli accrediti contributivi e riversa all'INAIL la quota per l'assicurazione contro gli infortuni

c. Pubblica sulla piattaforma informatica il prospetto paga mensile dei prestatori con l'evidenza dei compensi erogati dagli utilizzatori e della contribuzione INPS INAIL.

Nel caso in cui non si adempia all'obbligo di comunicazione preventiva all'Inps o si faccia ricorso al contratto di prestazione occasionale nei casi esclusi dalla normativa (utilizzatore non abilitato) si applica una sanzione amministrativa di importo variabile da 500,00 euro a 2.500,00 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. La sanzione non è diffidabile e quindi ammonta a € 833,33. Nel caso in cui venga superato il limite di 2.500,00 euro netti per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore o il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Per quanto concerne la modalità di prestazione occasionale denominata “libretto famiglia” (LF), possono fare ricorso a tale modalità solamente le persone fisiche (“utilizzatori”):

a) per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a loro favore da uno o più “prestatori” nell'ambito di:

- piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione

- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità

- insegnamento privato supplementare;
- b) nel limite dei seguenti importi annui (01/01-31/12):
 - 5.000 euro netti per ciascun prestatore
 - 5.000 euro netti per ciascun utilizzatore
 - 2.500 euro netti per ciascun prestatore con il medesimo utilizzatore;
- c) nel limite di 280 ore nell'arco dello stesso anno civile per ogni utilizzatore;

Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionale da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato.

E' escluso il ricorso al lavoro occasionale con la modalità "Libretto Famiglia" nell'esercizio dell'attività professionale o di impresa né è consentito farvi ricorso a enti ed associazioni ancorché no profit.

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto dalla normativa vigente per il rapporto di lavoro subordinato.

Per tutte le attività comprese nel "Libretto Famiglia" non sono previsti adempimenti particolari ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore in quanto esclusi dall'articolo 3, comma 8 del D.lgs n. 81/2008 (fatta salva la dovuta prudenza nella dotazione di strumenti adeguati).

Per le prestazioni di lavoro nell'ambito del "Libretto Famiglia" è previsto un compenso orario minimo pari a 10,00 euro lordi così suddiviso:

- 8,00 euro a favore del "prestatore"
- 1,65 euro per la contribuzione ivs alla Gestione separata Inps
- 0,25 euro per il premio assicurativo Inail
- 0,10 euro per gli oneri di gestione

Ai fini del raggiungimento dei limiti di cui alla lettera a) si considera l'importo orario netto di 8€; per alcune fasce particolari di lavoratori (pensionati di vecchiaia o invalidità, studenti infraventicinquenni, disoccupati, etc.) i compensi sono computati in misura pari al 75% del loro importo (quindi la soglia di reddito si può elevare).

Per ogni ora di lavoro possono essere corrisposti uno o più "titoli" (anche frazioni di 10€ purché il totale risulti arrotondato ad un multiplo di 10€)

I compensi erogati sono esenti da qualsiasi imposizione fiscale, non incidono sullo stato di disoccupazione ma sono computabili ai fini della determinazione del reddito per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno e vengono inseriti sulla dichiarazione ISEE come redditi non imponibili.

Ai fini pensionistici i contributi versati con le modalità Libretto Famiglia, tenuto conto dei tetti di importo e ore massimi, possono dare un accredito contributivo di circa 2 mesi all'anno per ogni utilizzatore con un tetto di 4 mesi circa in presenza di 2 o più utilizzatori.

Le prestazioni di lavoro occasionale vanno gestite utilizzando esclusivamente l'apposita piattaforma telematica Inps <https://servizi2.inps.it/servizi/lacc/default.aspx> (per l'iscrizione come utilizzatore o come prestatore è possibile chiamare il contact center dell'Istituto -803 164 gratuito da telefono fisso e 06 164 164 da cellulare-); a detti servizi hanno accesso gli utilizzatori e i prestatori in possesso di PIN Inps Dispositivo, credenziali SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) <https://www.spid.gov.it/richiedi-spid> o CNS (Carta Nazionale Servizi) nonché, entro la fine del mese di luglio, gli enti di patronato e i consulenti del lavoro e/o altri intermediari abilitati.

La procedura prevede che:

- 1) Il lavoratore (prestatore) deve preventivamente dotarsi di PIN INPS dispositivo o di Carta nazionale dei Servizi (CNS) o di credenziali SPID
 - a. deve poi registrarsi come "prestatore" direttamente sulla piattaforma INPS anche utilizzando il numero verde (contact center) dell'INPS fornendo i propri dati anagrafici, documento identificativo, recapito telefonico, e-mail e IBAN per l'accredito dei compensi;
 - b. attraverso la piattaforma informatica potrà acquisire il prospetto paga mensile con l'evidenza dei compensi percepiti, della contribuzione INPS INAIL e degli utilizzatori;
 - c. attraverso una comunicazione via mail o SMS riceverà notifica dei versamenti e dei dati inseriti a suo nome dall'utilizzatore.
- 2) Il committente privato (utilizzatore) persona fisica deve preventivamente dotarsi di PIN INPS Dispositivo o di Carta nazionale dei Servizi (CNS) o di credenziali SPID

- a. deve successivamente registrarsi come “utilizzatore” sulla piattaforma telematica INPS o tramite il numero verde INPS fornendo i propri riferimenti anagrafici;
- b. l’“utilizzatore” quindi deve versare le somme destinate a remunerare le prestazioni di lavoro occasionale creando così un fondo (portafoglio telematico) a propria disposizione;
- c. i versamenti vanno effettuati tramite lo specifico mod. F24 ELIDE a ciò dedicato da compilare come segue:
- i. nella sezione “CONTRIBUENTE” vanno riportati il codice fiscale e i dati anagrafici del soggetto che effettua il versamento;
- ii. nella sezione “ERARIO ED ALTRO” va riportato:
- nel campo “tipo”, la lettera “I” (INPS);
 - nel campo “elementi identificativi”, nessun valore;
 - nel campo “codice”, la causale contributo LIFA;
 - nel campo “anno di riferimento”, l’anno in cui si effettua il pagamento, nel formato “AAAA” Es: 2017.
- d. I versamenti possono essere effettuati anche on line tramite la piattaforma INPS mediante carta di credito.
- e. Al termine della prestazione lavorativa, e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa, l’“utilizzatore”, sempre attraverso la piattaforma INPS o il contact center è tenuto a comunicare:
- i dati identificativi del prestatore
 - il luogo di svolgimento della prestazione
 - il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione
 - la durata della prestazione
 - l’ambito di svolgimento della prestazione (servizi domestici, giardinaggio, lezioni private ecc)
 - altre informazioni per la gestione del rapporto;
- f. I versamenti e i pagamenti saranno registrati sul già citato Libretto Famiglia telematico accessibile con le proprie credenziali sul sito web dell’INPS.
- 3) l’INPS entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione:
- a. eroga il compenso al “prestatore” tramite:
- accredito sul conto corrente bancario indicato al momento della registrazione
 - bonifico bancario domiciliato (in assenza dell’indicazione del conto corrente)
- b. Gestisce gli accrediti contributivi e riversa all’INAIL la quota per l’assicurazione contro gli infortuni
- c. Pubblica sulla piattaforma informatica il prospetto paga mensile dei prestatori con l’evidenza dei compensi erogati dagli utilizzatori e della contribuzione INPS INAIL.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

La normativa in materia di apprendistato è stata interamente rivista in seguito all’entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015 che ha introdotto tre diverse tipologie di apprendistato:

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Può essere utilizzato in tutti i settori di attività anche per l’assolvimento dell’obbligo scolastico ed è rivolto ai giovani di età compresa tra 15 e 25 anni. Tale apprendistato è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l’istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell’ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni (con ampliamento dei titoli di studio che possono essere conseguiti). La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale. La regolamentazione di tale apprendistato è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. Tuttavia è ora previsto che, in assenza di regolamentazione regionale, l’attivazione dell’apprendistato è rimessa al Ministero del Lavoro, che ne disciplina l’esercizio con propri decreti. Il datore di lavoro che intende stipulare tale contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l’istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro. Con il medesimo decreto

sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il 3° e 4° anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente. In merito alla retribuzione delle ore di formazione è stabilito che:

- per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di formazione, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine del periodo di formazione, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva;

- apprendistato professionalizzante.

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La regione comunica al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

- apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il datore di lavoro che intende stipulare un tale contratto sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto interministeriale. Il protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con decreto ministeriale. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico. In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;

- apprendistato per lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali

E' possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità trovano applicazione il regime contributivo agevolato e l'incentivo di cui alla Legge 223/1991. La nuova norma prevede che il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e non più della validità.

PART-TIME

Anche la disciplina del part-time è stata recentemente modificata dal D.Lgs. 81/2015, che non ne ha però rivoluzionato l'impianto ma si è limitato a un mero riordino della disciplina. La norma ha tuttavia fatto salva la disciplina dei vigenti contratti collettivi, prevedendo la sua applicazione diretta solo in mancanza di disciplina contrattuale (ovvero alla loro scadenza).

La nuova norma ha soppresso la precedente distinzione del part time in orizzontale, verticale e misto, consentendo così il ricorso tanto al lavoro supplementare quanto a quello straordinario in ogni tipologia di part time (prima limitato al solo part time verticale e misto).

In caso di mancanza di disciplina contrattuale collettiva, si prevede ora che il datore di lavoro possa richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate e che il lavoro supplementare sia retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto (comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti).

La nuova norma prevede che il lavoratore possa rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare solo ove sia giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

E' stata confermata la possibilità per le parti di concordare nel contratto di assunzione o in accordi successivi le clausole elastiche (prima distinte in clausole flessibili – che consentono la variazione della collocazione temporale della prestazione - e clausole elastiche – relative alla variazione in aumento della durata della prestazione nel part-time verticale e misto) anche in assenza di disciplina da parte dei CCNL; il preavviso in favore del lavoratore in caso di utilizzo da parte del datore di lavoro di tali clausole viene ridotto a 2 giorni lavorativi.

La riforma prevede ora però che in assenza di disciplina contrattuale collettiva, le clausole elastiche devono essere sottoscritte ai fini della loro validità dinnanzi alle commissioni di certificazione.

Si dispone poi che la variazione in aumento della prestazione lavorativa non può in ogni caso superare il 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e che in ogni caso di modifiche dell'orario al lavoratore sia riconosciuto il diritto ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

Viene confermata anche la facoltà di ripensamento del lavoratore, che consiste nella possibilità, in presenza di determinati presupposti, di revocare il consenso prestato alla clausola elastica stipulata.

E' stata prevista un'estensione dei presupposti in cui scatta il diritto al passaggio da full-time a part-time; alle ipotesi già previste si aggiunge ora la possibilità di ottenere - per una sola volta - in sostituzione del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

E' stata invece riconosciuta una mera priorità nella trasformazione da full-time a part-time per le gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti relative al coniuge, ai figli o ai genitori del lavoratore; tale ipotesi si aggiunge a quella relativa al lavoratore con figlio convivente infra-tredicenne o portatore di *handicap*.

CONTRATTI A TERMINE

Col D.L. 34/2014 il contratto a termine a-causale è diventato la regola.

Sin dal 21 marzo 2014, infatti, anche in assenza delle motivazioni di ordine tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è possibile stipulare contratti a tempo determinato per qualunque tipo di mansione ed entro il limite massimo di 36 mesi di durata del rapporto. In tale limite massimo si computano non solo i periodi di lavoro con contratti a termine ma anche quelli con contratti di somministrazione aventi ad oggetto mansioni equivalenti.

Sono invece esclusi dal limite dei 36 mesi i contratti a termine stipulati per le attività stagionali nonché quelli coi lavoratori in mobilità.

Restano confermati i diritti di precedenza nelle assunzioni. Tali diritti sorgono a condizione che il lavoratore li eserciti entro precisi termini e si estinguono in ogni caso decorso 1 anno dalla cessazione del rapporto a termine. I diritti di precedenza interessano:

- le assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi, per coloro che hanno lavorato per la stessa ditta con contratto a termine per più di 6 mesi per lo svolgimento delle stesse mansioni;
- le assunzioni a termine in attività stagionali per coloro che hanno lavorato per la stessa ditta con contratto a termine stagionale.

La nuova norma ha introdotto un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate entro i successivi 12 mesi a favore delle lavoratrici madri che hanno lavorato per la stessa ditta con contratto a termine per più di 6 mesi.

Il D.Lgs. 81/2015 ha previsto che il lavoratore venga informato del diritto di precedenza dal datore di lavoro nel contratto di assunzione e che debba esercitarlo per iscritto.

La facoltà di proroga del contratto a termine è ammessa senza che sia richiesta alcuna causale giustificatrice alla sola condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Col D.Lgs. 81/2015 è caduta questa limitazione, per cui la proroga può essere stipulata anche a fronte di mansioni diverse assegnate al lavoratore.

La norma prevede che la proroga sia consentita per massimo 5 volte a prescindere dal numero di contratti intercorsi tra le parti, in ogni caso entro la durata massima di 36 mesi.

Il D.L. 34/2014 ha introdotto un limite massimo di contratti a termine stipulabili rapportato al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'inizio di ciascun anno.

Il limite dovrà essere calcolato con riferimento al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione; sono esclusi dalla base di computo i lavoratori impiegati con contratto a termine, apprendistato e somministrazione di lavoro.

Secondo i criteri generali, i dipendenti assunti a tempo indeterminato parziale (part time) andranno computati in proporzione all'orario svolto, quelli assunti a tempo indeterminato con lavoro intermittente (a chiamata) andranno computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto in ciascun semestre.

In deroga al limite del 20%, le ditte che occupano fino a 5 dipendenti possono comunque assumere 1 lavoratore a termine.

Espressamente esclusi dalla soglia legale del 20% sono gli istituti pubblici di ricerca e/o gli enti privati di ricerca, per lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione dell'attività stessa.

Non rientrano nel limite del 20% i contratti a tempo determinato conclusi in particolari ipotesi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che sono definiti dai CCNL;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- e) lavoratori assunti dalle liste di mobilità;
- f) dirigenti

La nuova soglia legale del 20% trova applicazione solo in caso di assenza di previsione contrattuale collettiva. I limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, ove diversi, conservano efficacia in sede di prima applicazione della nuova norma di legge (si ritiene che potranno quindi avere efficacia sino alla loro scadenza).

Per i contratti a termine stipulati successivamente al 21 marzo 2014 oltre la soglia legale del 20%, è prevista una sanzione amministrativa, calcolata sulla retribuzione corrisposta ai lavoratori a termine assunti in eccedenza, pari al:

- a) 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione superiore a 15gg di durata del rapporto, se i lavoratori assunti in violazione del limite non sia superiore a 1;

- b) 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione superiore a 15gg di durata del rapporto, se i lavoratori assunti in violazione del limite sia superiore a 1.

Per i contratti a termine stipulati prima del 21 marzo 2014 che comportano il superamento del limite del 20% alla data di entrata in vigore del decreto, le aziende avevano tempo sino al 31 dicembre 2014 per allinearsi alla nuova normativa (salvo che il CCNL applicato dall'azienda disponga un limite o un termine più favorevoli); il mancato adeguamento alla normativa comportava il divieto per il datore di lavoro di assumere ulteriori lavoratori a termine sino a che non fosse rientrato nel limite del 20%.

A parere del Ministero del Lavoro (Circolare 18/2014) sono esclusi dalla base di computo per il calcolo del limite del 20%, oltre ai lavoratori impiegati con contratto a termine e di somministrazione di lavoro, anche i lavoratori intermittenti (a chiamata) a tempo indeterminato senza obbligo di disponibilità (cioè quelli che non percepiscono l'indennità di disponibilità); viene confermato invece che i lavoratori assunti a tempo indeterminato con obbligo di disponibilità vanno computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto in ciascun semestre.

Il Ministero ritiene poi che vadano inseriti nella base di computo anche gli apprendisti, e ciò sulla base della considerazione che il legislatore ha espressamente qualificato l'apprendistato come contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Si ritiene opportuno segnalare, tuttavia, che tale interpretazione non è condivisa dalla grande maggioranza degli interpreti - sulla base della previsione normativa che esclude gli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti; in via prudenziale si ritiene pertanto di consigliare di non inserire i rapporti di apprendistato nella base di computo.

Per le attività iniziate durante l'anno, il Ministero chiarisce che si dovrà prendere a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di assunzione del primo lavoratore a termine.

Se l'applicazione della percentuale del 20% determina un numero decimale, viene prevista la possibilità di effettuare un arrotondamento all'unità superiore quando il decimale sia uguale o superiore a 0,5 (es. 2,5 equivale a 3).

Il Ministero chiarisce ancora che il numero dei contratti a termine stipulabili non costituisce un limite fisso annuale ma rappresenta invece una proporzione tra lavoratori stabili e a termine, di modo che se un contratto a termine scade/cessa in corso d'anno sarà possibile stipularne un altro semprechè si rispetti la percentuale massima del 20% .

Viene anche previsto che non concorrono al superamento del limite quantitativo né le assunzioni a termine dei lavoratori disabili effettuate in seguito a convenzioni stipulate con il servizio disabili né le acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimento d'azienda/rami d'azienda.

Il Ministero conferma, infine, che i contratti collettivi nazionali di lavoro possono legittimamente derogare al limite legale, e ciò sia:

- aumentando/diminuendo la percentuale del 20%;
- "fotografando" la realtà aziendale in un momento diverso dal 01.01. (ad es. alla data di assunzione del lavoratore a termine);
- prevedendo che la base di computo sia riferita non all'intera azienda ma alle singole unità produttive ove verrà assunto il lavoratore a termine (cfr. ad. es. Ccnl Commercio e Pubblici Esercizi). In proposito è opportuno ricordare che per unità produttiva si intende "ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo" e che la giurisprudenza ha individuato tale requisito nel concorso congiunto (sommatoria) di:
 - o autonomia di produzione di beni o servizi;
 - o autonomia come indipendenza tecnica, amministrativa e finanziaria;
 - o autonomia nel perseguire obiettivi principali e non solo strumentali dell'impresa.

Stante la difficoltà di individuare con sicurezza la ricorrenza di tali requisiti, e pertanto l'incertezza che ne deriva in ordine al rispetto dei limiti quantitativi previsti dai Ccnl, può essere opportuno rimettere l'individuazione delle unità produttive aziendali ai contratti collettivi aziendali a tale scopo stipulati.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il D.Lgs. 81/2015 ha previsto che il ricorso al lavoro somministrato a tempo indeterminato è consentito in ogni caso, e non solo per determinate tipologie di attività, senza che debbano sussistere determinate causali, entro il limite del 20% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato al 1/1 dell'anno di stipula del contratto. La contrattazione collettiva di qualsiasi livello può prevedere limiti diversi.

La somministrazione a tempo determinato è stata resa sempre a-causale ed è assoggettata ai soli limiti quantitativi individuati dal CCNL applicato dall'utilizzatore.

Sono esenti dai limiti quantitativi le somministrazioni di lavoratori in mobilità, soggetti disoccupati beneficiari da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione o ammortizzatori sociali, lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati individuati in D.M..

La nuova norma ha abrogato l'obbligo di comunicare alle rappresentanze sindacali interne o – in mancanza – alle associazioni territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione prima dell'attivazione; è rimasto invece immutato l'obbligo di comunicare ogni 12 mesi alle r.s.a./r.s.u. o alle associazioni territoriali delle OO.SS. maggiormente rappresentative il numero, la durata dei contratti di somministrazione conclusi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

“L'appalto” ai sensi dell'art. 1655 del Codice Civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore che risulta dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione da parte dell'appaltatore del rischio d'impresa.

Il Decreto Sviluppo (Legge 134/2012) aveva modificato adempimenti e responsabilità in materia fiscale nell'ambito degli appalti a carico di committente e appaltatore.

Oltre alla responsabilità solidale per retribuzioni, tfr, contributi e premi prevista dalla normativa già in vigore - che si estende per 2 anni dalla fine dell'appalto e riguarda tutte le tipologie di lavoratori impiegati, compresi gli autonomi e i parasubordinati – la norma disponeva che il committente poteva provvedere al pagamento del corrispettivo, dovuto a fronte del contratto di appalto, solo previa verifica dell'avvenuto versamento da parte dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente dovute in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto. Analoga disciplina era prevista per l'appaltatore nei confronti del sub-appaltatore.

Il committente o l'appaltatore che provvedeva al pagamento del corrispettivo senza aver preteso l'esibizione della documentazione a comprova della regolarità, era soggetto a pesanti sanzioni amministrative (da 5.000€ a 200.000€).

Con il cd. decreto “Semplificazioni” (D.Lgs.175/2014) il panorama delle corresponsabilità nella filiera degli appalti è stato nuovamente oggetto di modifiche.

A decorrere dal 13/12/2014, infatti, è stata abrogata la responsabilità solidale fiscale di committente e appaltatore relativamente al corretto versamento delle ritenute IRPEF.

Permane invece la responsabilità solidale in merito al corretto versamento di retribuzioni, contributi previdenziali e premi assicurativi riferiti al personale impiegato nelle attività oggetto dell'appalto.

Inoltre la legge di stabilità (L.190/2014) ha introdotto, a carico del committente di un contratto di trasporto, un obbligo di verifica sul vettore pena l'introduzione di una responsabilità solidale simile a quella prevista nella filiera degli appalti.

Il “distacco” si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato.

Anche questa materia è estremamente delicata e complessa per essere trattata in modo esaustivo, è opportuno quindi che ogni dubbio relativo a questo argomento venga posto al proprio Consulente al fine di evitare qualsiasi tipo di comportamento contrario alla legge.

LAVORO INTERMITTENTE

Il D.Lgs. 81/2015 non ha previsto modifiche sostanziali alla disciplina del lavoro intermittente già

dettata dalla riforma Fornero; questa ha previsto che tale tipologia contrattuale può essere utilizzata dal 18.07.2012 solo con soggetti aventi oltre 55 anni e meno di 24 anni (ma non oltre il compimento del 25esimo anno) e coi lavoratori discontinui come individuati dal D.M. 23/10/2004 (tra gli altri: commessi, banconieri, camerieri).

La nuova norma ha previsto l'obbligo di effettuare prima di ogni chiamata – anche nello stesso giorno, purché prima dell'inizio dell'attività lavorativa - una comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro via web, posta elettronica e sms.

La comunicazione potrà essere unica per prestazioni riferite a un periodo non superiore a 30 giorni e potrà essere redatta con precisa indicazione delle giornate ovvero con precisa indicazione dell'intervallo temporale; potrà riguardare anche più lavoratori.

La comunicazione potrà essere modificata/annullata in qualunque momento, purché prima dell'inizio della prestazione.

Il D.L. 76/2013 è intervenuto sugli articoli 34 e 35 del D.Lgs. 276/2003 affermando con il nuovo comma 2 dell'art. 34 che “il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto a tempo pieno ed indeterminato”. Da tale regola generale la legge di conversione (Legge 99/2013) ha escluso i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo per i quali non si rinviene alcun tetto. Per quel che riguarda il computo, la norma dispone che le 400 giornate (che sono di prestazione effettiva e che non paiono doversi rapportare a criteri orari) si calcolano a partire dal 28 giugno 2013.

Il contratto di lavoro a chiamata deve essere stipulato in forma scritta, ai fini della prova, e deve contenere i seguenti elementi: durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto; luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo; trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista; forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione; modalità della chiamata che deve essere effettuata in forma scritta e modalità della relativa conferma da parte del lavoratore (Circolare Ministeriale 4/2005); tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità; eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato: per sostituire lavoratori in sciopero, in aziende con lavoratori in cigo, cigs, contratti di solidarietà, per le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ex D.Lgs. n.81/2008, in aziende in cui sono stati collocati in mobilità, nei 6 mesi precedenti, lavoratori adibiti alle stesse mansioni (salvo deroghe). Il lavoro ripartito è stato abrogato dal D.Lgs. 81/2015. A decorrere dal 25/06/2015 non è pertanto più possibile fare ricorso a tale tipologia contrattuale.

16) Documento unico di regolarità contributiva (DURC)

Dal 1.1.2008 per ottenere le agevolazioni contributive e normative previste dalla normativa europea/nazionale/regionale viene richiesto ai datori di lavoro di tutti i settori produttivi il documento unico di regolarità contributiva; tale documento certifica il corretto versamento dei contributi previdenziali nei confronti dell'INPS, dei premi assicurativi nei confronti dell'INAIL e della contribuzione assistenziale nei confronti della Cassa edile.

Il DURC viene richiesto dalla Pubblica Amministrazione per la stipula di contratti d'appalto pubblici, ma è richiesto anche per gli appalti privati e per i lavori privati in edilizia per i quali c'è l'obbligo della denuncia di inizio di attività o che sono soggetti al rilascio di una concessione, nonché per tutelare l'azienda committente nelle ipotesi di responsabilità solidale tra appaltante e appaltatore.

La mancata regolarità contributiva e le violazioni in materia di sicurezza sul lavoro fanno decadere le agevolazioni riguardanti le riduzioni contributive per apprendisti, assunzione dipendenti in mobilità, disoccupati di lunga durata, CIGS, ecc.....; a tali ipotesi vanno aggiunte quelle che riconoscono vantaggi fiscali in determinate aree, la deducibilità degli oneri della formazione ai fini dell'IRAP e le

riduzioni contributive dell'11,50% in edilizia. In assenza di DURC potrebbero inoltre non essere riconosciute le agevolazioni economiche (uno o due livelli retributivi in meno) previste dalla legge per gli assunti con contratto di apprendistato e quelle normative relative alla non computabilità nella base di calcolo della forza lavoro dei contratti con tipologia formativa.

La legge prevede espressamente quale condizione per il rilascio del documento il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il DURC viene rilasciato dagli Enti Previdenziali e dalle Casse Edili (a regime anche dagli Enti Bilaterali) e ha una validità di 120 giorni per i lavori privati in edilizia, i contratti pubblici di lavoro, servizi e forniture e la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e per i finanziamenti e le sovvenzioni europee, nazionali e regionali (la validità è di 30 giorni per le ipotesi diverse quali ad es. i rapporti tra privati)

17) Certificazione dei contratti di lavoro

La legge Biagi aveva introdotto la certificazione dei contratti quale strumento volto a ridurre il contenzioso in materia di lavoro, prevedendo un'elencazione espressa dei contratti certificabili. Successivamente, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 251/2004, la procedura di certificazione è stata estesa a tutti i contratti di lavoro. Ora con il Collegato lavoro sono certificabili, su base volontaria, tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro.

Le commissioni di certificazione possono essere costituite presso gli Enti bilaterali, le Università pubbliche e private, le Direzioni provinciali del lavoro, le Province nonché presso i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro.

Le commissioni di certificazione possono oggi certificare anche le ipotesi di risoluzione del rapporto per giusta causa e/o giustificato motivo previste dalle parti nel contratto individuale di lavoro, le rinunce e transazioni delle parti stesse e le clausole compromissorie per la devoluzione delle controversie al giudizio arbitrale.

Dinnanzi alle commissioni di certificazione è ora possibile esperire il tentativo di conciliazione anche per i contratti che non sono stati certificati; gli organi di certificazione possono anche istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie in materia di lavoro subordinato e parasubordinato, anche relativo al pubblico impiego.

Come ricordato la certificazione avviene su base volontaria: a tal fine datore di lavoro e lavoratore dovranno presentare all'ente di certificazione un'istanza comune redatta su apposito modulo.

Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici ministeriali di buone pratiche e dei seguenti principi: l'inizio della fase di certificazione deve essere comunicato alla DPL che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche; la procedura di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento dell'istanza; l'atto di certificazione deve contenere l'indicazione espressa degli effetti civili amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione. In ogni caso le dichiarazioni rilasciate dalle parti in merito all'attività svolta deve essere verbalizzato nel provvedimento finale di certificazione.

Una copia dell'atto di certificazione deve essere rilasciata alle parti del contratto che hanno sottoscritto l'istanza. In caso di diniego di certificazione, la presentazione di una successiva istanza davanti allo stesso o diverso organo è possibile solo se fondata su presupposti e motivi diversi.

In caso di contestazione del contratto certificato sussiste l'obbligo di proporre il tentativo di conciliazione dinnanzi alla commissione che ha adottato il provvedimento di certificazione. La qualificazione del contratto contenuta nel provvedimento di certificazione vincola il giudice, salvo le ipotesi di erronea qualificazione, vizi del consenso o difformità tra il programma negoziale certificato e l'esecuzione che ne danno le parti.

18) Tutele del committente nei processi di esternalizzazione

L'affidamento ad altre imprese di alcune fasi del processo produttivo costituisce un modello diffuso di organizzazione aziendale.

La cosiddetta "esternalizzazione" può essere realizzata ricorrendo a tipologie contrattuali diverse: appalto/subappalto, contratto d'opera, subfornitura, servizi back office, call center..... . Ciascuna di queste comporta l'impiego di lavoratori dipendenti di altre imprese che non possono essere gestiti/diretti dal committente, pena l'illiceità dell'esternalizzazione stessa.

Per evitare che il frazionamento spinto dell'attività aziendale pregiudichi le tutele dei lavoratori impiegati, la legge ha previsto un sistema di garanzie che consistono principalmente nel chiamare il committente a rispondere degli stipendi e dei contributi non versati dalle imprese alle quali viene esternalizzata l'attività aziendale (responsabilità solidale).

Per quanto riguarda il lavoro in somministrazione - unica forma lecita di appalto/affitto di manodopera gestita direttamente dall' utilizzatore - si sta registrando da ultimo un fenomeno nuovo: anche agenzie di lavoro strutturate e di dimensione sovranazionale hanno costretto le aziende utilizzatrici a rispondere in solidarietà ancorché le fatture emesse fossero già state saldate; non solo: il Ministero ha anche disposto la revoca dell'autorizzazione ad operare come intermediario ad un'agenzia risultata non regolare nel pagamento delle retribuzioni e dei contributi.

In questo contesto di diffusa esternalizzazione, in un mercato concorrenziale di offerte non sempre congrue, si rende opportuno analizzare quali possano essere gli strumenti che le imprese utilizzatrici/committenti possono adottare per evitare di essere chiamate a rispondere degli inadempimenti delle agenzie di lavoro o delle imprese appaltatrici.

Come già indicato, a fronte del rischio di essere chiamato a rispondere in solido delle inadempienze delle imprese cui viene esternalizzata una parte dell'attività aziendale, il committente si vede costretto ad adottare delle procedure che consentano una valutazione sistematica circa l'affidabilità delle stesse.

Ogni azienda che esternalizza si trova pertanto obbligata ad adottare un sistema di buone pratiche per la gestione del rischio cui incorre e, in funzione dell'importanza dell'appalto, acquisire (nel fascicolo dei fornitori accreditati) ogni elemento ulteriore utile per certificare la solvibilità dell'appaltatrice e/o dell'agenzia di lavoro.

Le procedure da adottare potrebbero essere così raggruppate:

a) Adozione di accortezze di carattere generale quali:

- frazionare il rischio ricorrendo a più di una ditta appaltatrice/agenzia di lavoro per ogni attività esternalizzata;
- inserire nel contratto di appalto (e/o di esternalizzazione in genere) apposite clausole che subordinino il pagamento del corrispettivo all'obbligo di comprovare la regolarità nel pagamento degli stipendi dei lavoratori e della contribuzione previdenziale;
- inserire tra le norme regolatrici dei contratti di appalto l'obbligo di fornire la documentazione ritenuta necessaria secondo quanto indicato nei successivi punti b), c), d) ed e);
- acquisire il documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- acquisire polizza assicurativa di responsabilità civile della ditta appaltatrice che tenga indenne il committente da possibili corresponsabilità cui potrebbe essere chiamato a rispondere;
- redigere e condividere il documento per la valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI);
- diffidare di imprese appaltatrici che si propongono a "costi ora" stracciati considerato che anche il più "economico" dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro determina un costo ora (con ratei, accantonamenti e contributi) non inferiore a 13,00€ ai quali vanno aggiunte spese generali, di trasferta, tempi di inattività e/o di non produzione, rischio e utile di impresa; o queste regole valgono anche per le ditte straniere in forza della normativa nazionale che recepisce le regole europee sul distacco transnazionale comunitario;

o queste regole valgono anche per le agenzie di lavoro perché anche loro devono garantire ai lavoratori somministrati lo stesso trattamento economico e normativo applicato dalla committente.

b) Acquisizione di dati relativi alla Società al fine di raccogliere le indicazioni che possono anticipare una situazione di difficoltà della impresa appaltatrice, si segnala che:

- sul sito internet o con accesso agli uffici della Camera di Commercio è possibile reperire: o Visura camerale storica dalla quale acquisire elementi indicativi, ancorché non probatori, dell'andamento dell'appaltatrice (capitale sociale, soci, amministratori, e relativo turn-over, organico del personale occupato mediamente nei singoli anni, coerenza dell'oggetto sociale dichiarato con l'attività appaltata, data di costituzione e inizio attività);

o visura della scheda anagrafica della persona fisica (soci-amministratori-sindaci) contenente Informazioni storiche sulle cariche rivestite o cessate nelle varie società in cui il soggetto è stato presente; i dati sono utili per ricostruire eventuali collegamenti societari;

o visura storica di tutte le variazioni societarie registrate dal 2013 in poi;

o visura dei bilanci depositati (obbligatorio solo per società di capitali) con evidenza e con dettaglio in nota integrativa di eventuali debiti per salari e contributi, dilazioni incorso con enti previdenziali e fiscali ecc;

- sul sito internet dell'Agenzia delle Entrate -servizi on line- è possibile verificare se la partita IVA nazionale (o quella comunitaria -VIES- per le imprese straniere) è attiva ed è correttamente attribuita all'appaltatrice. Si vedano i seguenti link:

<https://telematici.agenziaentrate.gov.it/VerificaPIVA/Scegli.do?parameter=verificaPiva>

http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/help.html

- con ricerche mirate su internet digitando la ragione sociale o il nominativo delle persone collegate all'impresa è possibile rilevare, talvolta, collegamenti e trasformazioni "cosmetiche" di società che forniscono informazioni ulteriori rispetto a quelle sopra indicate.

c) Acquisizione di documentazione probatoria attestante la regolarità retributiva. Il regolare pagamento degli stipendi potrebbe essere così documentato:

- con acquisizione di quietanze cumulative o del cedolino paga individuale con espressa menzione: "Dichiaro di aver percepito l'importo di €per il lavoro prestato nel mese di..... come risultante dal presente prospetto paga".

- con l'acquisizione dei cedolini paga e della contabile dei movimenti del conto corrente bancario da cui rilevare l'effettivo addebito degli stipendi di ogni singolo lavoratore.

Si ha motivo di ritenere che non possa essere opposto diniego da parte dell'appaltatrice in quanto non si tratta di documentazione aziendale riservata, né che l'acquisizione di copia del cedolino paga del lavoratore possa costituire violazione agli obblighi privacy quando si abbia l'avvertenza di oscurare i (soli) dati che riguardano: trattenute sindacali, pignoramenti, e pochi altri dati "sensibili".

d) Acquisizione di documentazione probatoria attestante la regolarità contributiva: posto che il DURC copre un periodo di 4 mesi che potrebbero non essere sufficienti per un'adeguata tutela del committente e che, ed è già successo, i DURC in fotocopia o anche in PDF possono essere alterati, si rende necessario acquisire prova che i contributi siano stati mensilmente versati e che gli stessi siano proporzionali alle retribuzioni come sopra verificate o comunque congrui.

I documenti che possono essere chiesti e che possono fornire indicazioni - ancorché in modo empirico - sulla regolarità degli adempimenti contributivi sono:

- la 2° ricevuta di invio dell'UniEmens generata dall'INPS dopo la trasmissione del file da parte dell'azienda; dalla ricevuta è possibile rilevare il numero dei dipendenti occupati, il totale dei contributi a debito e delle somme a credito. Tenuto conto che i contributi dovuti mensilmente per ogni lavoratore non possono essere indicativamente inferiori a 500,00€, un controllo empirico da poter effettuare è quello di verificare che le somme a debito riportate sulla ricevuta UniEmens non siano inferiori a 500€ per il numero dipendenti dichiarati (tenendosi comunque un margine discrezionale per eventuali part-time o sgravi contributivi)

- il mod.F24 (con quietanza di versamento o con ricevuta Entratel di avvenuto addebito) dal quale è possibile verificare l'avvenuto pagamento e la congruità: - dell'IRPEF trattenuta ai dipendenti, con il codice tributo 1001 (indicativamente non meno di 150€ mese per dipendente);

- dei contributi previdenziali (che come detto per l'UniEmens non possono essere inferiore a 500€ mese per dipendente -detratte le somme a credito rilevabili sempre dalla ricevuta UniEmens).

Accertata la complessiva regolarità dell'Azienda, può concludersi che l'appaltatrice è in regola anche per il personale occupato nell'appalto.

e) Altre forme di controllo della regolarità contributiva e retributiva: considerato che l'appaltatrice potrebbe frapporre ostacoli alla esibizione di documenti aziendali, anche opponendo un suo legittimo interesse a non esibire dati che non riguardano specificamente l'appalto, e che comunque non tutte le Aziende hanno le competenze interne per "leggere" correttamente tale documentazione, va verificata e concordata la possibilità che il committente:

- acquisisca una dichiarazione sostitutiva di atto notorio sottoscritta dal consulente del lavoro che gestisce l'azienda appaltatrice attestante che le verifiche richieste sono state da lui effettuate e che gli obblighi contributivi sono stati adempiuti ilin riferimento anche ai dipendenti impiegati nell'appalto (di cui – se possibile- allega cedolini paga e ricevuta UniEmens);
- trovi un accordo che gli consenta un accesso diretto alla documentazione e/o ai siti e cassette previdenziali degli Enti anche per il tramite del suo consulente del lavoro che necessariamente dovrà essere fornito di credenziali di accesso;
- istituisca un elenco di fornitori certificati secondo la prassi vigente nella Pubblica Amministrazione, anche all'interno di un sistema di qualità che vincoli il fornitore a mettere a disposizione a cadenze prestabilite la documentazione necessaria;
- chieda il rilascio da parte dell'appaltatrice dell'asseverazione contributiva e retributiva (Asse.Co.). Si tratta di una procedura di certificazione volontaria preceduta da un'attività di ispezione svolta da un consulente del lavoro che, operando in collaborazione con il Consiglio nazionale dell'Ordine, procede ad una serie di verifiche sulla regolarità dei rapporti di lavoro in essere in azienda.

L'Asse.Co., il cui contenuto prevede controlli più ampi rispetto alla procedura sopra esposta, non è però uno strumento tarato precisamente per rilevare anomalie negli appalti; essa è stata concepita più come una sorta di "bollino di qualità" volto a certificare a tutto tondo la correttezza nella gestione dei rapporti di lavoro per il tramite di un soggetto terzo qualificato. Anche con questo strumento tuttavia, accertata la complessiva regolarità dell'Azienda, può concludersi che l'appaltatrice è in regola anche per il personale occupato nell'appalto.

f) L'esternalizzazione nei contratti di trasporto

Nei contratti di trasporto su strada sussiste la responsabilità solidale tra committente, vettore e sub vettore (ove autorizzato). La solidarietà può essere esclusa solamente quando il committente acquisisce (sia per il vettore che per il sub-vettore) la "visura di regolarità imprese" rilasciata dal Comitato centrale dell'albo degli autotrasportatori. Il mittente può ottenere la visura di regolarità accreditandosi come committente sul sito www.alboautotrasporto.it.

Per quanto riguarda i Padroncini, lavoratori autonomi che normalmente non hanno dipendenti, la normativa (per evitare incarichi piramidali) vieta e considera nulli i contratti di trasporto dove il sub-vettore affida a sua volta il servizio ad un altro sub vettore anche padroncino; la norma prevede inoltre un'ulteriore tutela disponendo che il sub vettore o il padroncino che non ha ricevuto il proprio corrispettivo può ottenere il pagamento del proprio compenso da chiunque abbia ordinato il trasporto, mittente, vettore, padroncino o sub-vettore che sia.

19) Regolamento aziendale

La necessità di adottare comuni regole basate su buone prassi consolidate dall'esperienza, determina l'opportunità di codificare in un regolamento aziendale i comportamenti e l'organizzazione aziendale.

Il codice civile all'art. 2104 prevede che il lavoratore debba "osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

La legge e i contratti collettivi di lavoro già disciplinano gran parte delle situazioni che caratterizzano il rapporto di lavoro delimitando in larga misura la sfera di discrezionalità e il potere organizzativo e di libera iniziativa economica dell'imprenditore.

Il regolamento aziendale viceversa diventa espressione del potere direttivo, organizzativo e disciplinare in attuazione delle disposizioni dell'art. 2104 c.c. ed assume una sua specifica funzione di codice contenente quell'insieme di regole che il datore di lavoro determina unilateralmente nell'interesse dell'impresa; norme che si giustificano in quanto sono funzionali e necessarie per l'organizzazione aziendale. In buona sostanza è l'organizzazione tecnica dell'impresa che detta le disposizioni del regolamento.

Le norme del regolamento possono diventare elementi strutturali del rapporto di lavoro ed assumere valenza giuridica tanto in quanto siano coerenti con i fini che si intendono ottenere, rispettino i principi generali di correttezza e buona fede e si fondino su criteri di trasparenza, imparzialità e ragionevolezza. Il codice, per quanto possibile, non deve contenere solo raccomandazioni ed

esortazioni al lavoratore ma, partendo dalla presentazione dell'azienda, potrà essere utile strumento per diffondere i valori che l'azienda stessa persegue e le abilità che la distinguono, in modo che tutte le attività aziendali siano orientate alla condivisione degli stessi fini.

Il regolamento aziendale concorre, su piani complementari, a meglio definire ed integrare altre disposizioni derivanti da leggi e/o dalla contrattazione collettiva anche aziendale. Ad esempio il codice potrà contenere disposizioni che:

- possono derivare dalla legge (es: divieto di fumo – prevenzione del mobbing – tutela dell'ambiente – tutela dei minori);
- riguardano la normativa sulla sicurezza (es: abbigliamento sul lavoro, dpi, vie di fuga, utilizzo degli strumenti di lavoro);
- volte ad uniformare i comportamenti, anche nell'ambito di un sistema di gestione della qualità o di conformità normativa (compliance);
- possono richiamare il codice etico adottato da aziende o gruppi anche operanti in aree geografiche internazionali e che hanno necessità di configurare principi uniformi per tutte le sedi;
- possono derivare dall'adozione del modello organizzativo D.lgs 231/2001 (responsabilità amministrativa/penale delle imprese) con l'obiettivo di prevenire reati che si possono configurare anche a seguito del mancato rispetto di procedure interne;
- integrano le norme sui provvedimenti disciplinare già regolamentate dal CCNL;
- possono essere già contenute in accordi aziendali, nel mansionario o in altre disposizioni di servizio quali la determinazione dell'orario di lavoro, dei turni, dell'inquadramento professionale.

Quando il regolamento aziendale non rappresenta un uso distorto del potere imprenditoriale, il mancato rispetto delle disposizioni in esso contenute può costituire infrazione alla norma di cui al 2104 del c.c. e può comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari come previsto dal successivo articolo 2106 c.c.. In tale contesto si rammenta che i CCNL determinano le sanzioni disciplinari commisurandole alla violazione specifica e più in generale con riferimento al mancato rispetto ai doveri di diligenza, obbedienza e fedeltà.

Per quanto riguarda invece la possibilità di addebitare al lavoratore eventuali danni provocati nell'esecuzione della prestazione, dovrà essere valutato non solo il rispetto del regolamento ma anche l'inosservanza dei protocolli di lavorazione e delle procedure adottate, nonostante l'adeguata formazione impartita.

E' opportuno che il Collaboratore sottoscriva il regolamento per ricevuta e impegno alla sua osservanza; può anche essere allegato alla lettera di assunzione o affisso nella bacheca aziendale (ancorché ciò non sia obbligatorio) accanto al codice disciplinare previsto dall'art.7 dello Statuto dei lavoratori (che deve invece essere obbligatoriamente affisso).

Infine il regolamento aziendale, qualora sottoscritto, può costituire l'adeguata informativa che deve essere fornita al Collaboratore al fine di rendere legittimi i controlli difensivi che il datore di lavoro potrà effettuare a tutela del proprio patrimonio aziendale.

Ciò premesso si rinvia al sito dello Studio link <http://www.studiodemarco.it/download/021%20-%20Regolamento%20Aziendale.pdf> ove è possibile trovare alcune le disposizioni che ricorrono più frequentemente nella formulazione di un regolamento aziendale e che ogni Ditta potrà adattare alle proprie specifiche esigenze.

20) Sicurezza negli ambienti di lavoro (D.L.vo 81/2008 e D.Lgs. 106/2009)

Il Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 ha abrogato il D.Lgs. 626/94 a partire dal 15 maggio 2008 e ha prescritto le "nuove" misure generali per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Il nuovo D.Lgs. 81/08 (detto "Testo Unico sulla sicurezza e igiene sul lavoro) prevede che entro il 29 luglio 2008 (e successive proroghe) siano redatti i nuovi documenti di valutazione del rischio con contenuti simili, ma più dettagliati, dei precedenti documenti di valutazione del rischio.

Numerose sono le novità del Testo Unico. Quelle che maggiormente incideranno sulla vita delle imprese (e dei lavoratori) sono sostanzialmente quattro:

1. l'ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni: arriva a comprendere tutti i lavoratori che operano in ambiente di lavoro, senza alcuna distinzione di tipo formale, inclusi i lavoratori autonomi (autonomi puri e co.co.co, anche a progetto), in virtù di un cosiddetto principio di "effettività della tutela".
2. la rivisitazione delle attività di vigilanza: le norme del TU completano il quadro già modificato della legge n. 123/2007, la quale ha introdotto la sospensione dell'attività imprenditoriale anche in presenza di violazioni alle norme sulla sicurezza. Le nuove norme provano a migliorare il coordinamento delle attività di vigilanza, al fine di migliorare pure l'efficienza degli interventi.
3. la revisione del sistema delle sanzioni: il nuovo sistema contempla la pena dell'arresto nei casi più gravi di infrazioni, tra cui l'omessa valutazione dei rischi.
4. maggior peso dato alle rappresentanze aziendali dei lavoratori: è previsto un coinvolgimento più intenso dei lavoratori, sia in sede di predisposizione sia di aggiornamento delle misure di tutela e prevenzione. Il rappresentante dei lavori per la sicurezza (RLS) è aggiornato e diviso in tre tipologie: aziendale, territoriale e di sito.

Il campo di applicazione della normativa in questione è esteso a tutti i settori privati o pubblici ed interessa anche quelle imprese composte da soli soci lavoratori.

Rientrano quindi nell'applicazione di tale normativa non solo le industrie, le officine e i laboratori, ma anche i negozi, i magazzini, gli uffici, gli studi professionali.

Numerose sono le norme introdotte dal decreto che assegna responsabilità e compiti ben precisi nel campo della prevenzione infortuni e della tutela della salute sia ai datori di lavoro che ai dipendenti. La normativa ha inoltre individuato specifici profili professionali quali:

- il Responsabile della prevenzione e della protezione: cioè la persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate in grado di gestire le attività aziendali finalizzate all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali nell'azienda; il D.Lgs. 195 del 23-06-2003 ha individuato capacità e requisiti professionali richiesti ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione.
- il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: cioè la persona o le persone elette o designate per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro;
- il Medico Competente: cioè il medico che, essendo in possesso di specializzazioni in medicina del lavoro o in tossicologia industriale o specializzazione equipollente, garantisce l'osservanza delle prescrizioni di tipo sanitario all'interno dell'azienda.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", si è pervenuti alla correzione dei numerosi errori contenuti nel testo originale del D.Lgs. 81/2008. In particolare il nuovo decreto ha inciso secondo alcune linee di intervento principali:

- revisione delle definizioni dei soggetti, con particolare riferimento al volontariato e al suo spostamento dall'area dei lavoratori (assimilati ai subordinati ai fini della sicurezza) a quella del lavoro autonomo, nonché all'inclusione in quest'ultima degli artigiani e dei piccoli commercianti;
- modifica all'elenco dei lavoratori non computabili ai fini dei quali il decreto fa discendere particolari obblighi (soggetti che svolgono tirocini formativi e di orientamento, lavoratori in prova, ULA solo per il settore agricolo)
- aggiornamento dei casi e/o divieti di svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione e protezione e della gestione delle emergenze da parte del datore di lavoro (in aziende con più di 5 dipendenti il datore di lavoro non può svolgere contemporaneamente incarico di RSPP, addetto antincendio e pronto soccorso);
- precisazioni in merito all'obbligo in capo al datore di lavoro/dirigente inviare al medico competente i lavoratori per le visite, nonché di verificare le scadenze sia preventivamente (nuovo obbligo), sia successivamente (obbligo già previsto) e di comunicare tempestivamente al medico la cessazione dei rapporti di lavoro, con riferimento ai lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria;
- precisazioni sulla custodia delle cartelle sanitarie e di rischio (originale in azienda per almeno 10

- anni) ed eliminazione del dovere di trasmissione all'ISPESL delle stesse;
- obbligatorietà del DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi da interferenza) per lavori o servizi di durata superiore a 2 giorni o che espongono a rischi particolari, non obbligatorietà per mere forniture e servizi intellettuali;
- obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato entro il 01.08.2010;
- ripristino della possibilità di svolgere visite mediche in fase preassuntiva e inserimento di visita di rientro da assenza per salute da oltre 60 giorni;
- rimozione dell'obbligo di comunicazione annuale all'INAIL del nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (solo in caso di nuova nomina entro il 31.03 di ogni anno successivo la nomina);
- in tema di delega di funzioni, in contrasto con la massima *delegatur delegare on potest*, viene codificato, tra i poteri attribuibili al delegato, quella di conferire ulteriore delega, limitandone l'estensione ad un solo passaggio;
- alternatività tra data certa o relativa attestazione del documento di valutazione dei rischi (sottoscrizione di datore di lavoro, RSPP, RLS o RLST, medico competente ove previsto);
- distinzione tra valutazione del rischio (obbligatorietà immediata) e redazione del documento di valutazione dei rischi (entro 90 giorni) in caso di costituzione di nuova impresa; entro 30 giorni in caso di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione dell'impresa;

Si raccomanda in sede di effettuazione della valutazione dei rischi, di porre particolare attenzione alla tutela delle lavoratrici madri ai sensi del D.lgs. 151/2001.

Quindi fin da ora si può dire che il problema della sicurezza è una priorità assoluta per il fatto che vengono intensificati i controlli, mentre le sanzioni toccano anche la sfera penale.

L'accento si pone principalmente sulle seguenti tematiche:

- Definizione dei ruoli e delle responsabilità all'interno dell'azienda;
- Analisi dei rischi e adozione delle misure di controllo e prevenzione;
- Ristrutturazione dei luoghi di lavoro (eliminazione barriere architettoniche, adeguamento alle norme di prevenzione incendio, manutenzione impianti, prevenzione infortuni e igiene del lavoro ecc.);
- Attrezzature di lavoro;
- Dispositivi di protezione individuale;
- Movimentazione dei carichi;
- Videoterminali (sorveglianza sanitaria, informazione e formazione);
- Agenti cancerogeni e biologici (valutazione del rischio, riduzione degli agenti ecc.);
- Prevenzione incendi (valutazione rischio di cui al DM 10/3/1998

Alla luce di tutto quanto esposto occorre quindi:

- a) valutare i rischi ed elaborare un documento contenente la valutazione del rischio, le misure di prevenzione e il programma di attuazione con l'ausilio di Tecnici competenti;
- b) designare gli addetti al servizio di prevenzione e protezione ed il relativo responsabile o incaricare personale o servizi esterni;
- c) nominare il Medico competente, ove necessario;
- d) comunicare all'INAIL il nominativo del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza;
- e) designare i lavoratori incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro e di pronto soccorso;

Nelle piccole e medie aziende, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi, nonché di prevenzione incendi e pronto soccorso.

In questo caso il datore di lavoro deve:

- a) dare preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- b) frequentare un corso di formazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;

Occorre ricordare inoltre gli adempimenti quali: la riunione annuale con i lavoratori, la fornitura di una adeguata informazione ai lavoratori sui rischi connessi alla loro attività e la fornitura di una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute.

Tutti questi adempimenti dovranno essere adeguatamente documentati attraverso verbali, schede dei

rischi, relazioni ecc.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto in esame, prevede la distinzione fra illeciti amministrativi che mirano all'applicazione di una pena pecuniaria e illeciti penali che prevedono a seconda della gravità del reato: reclusione e/o multa oppure l'arresto e/o l'ammenda.

Con particolare riferimento alle norme di sicurezza in materia di appalti, la recente normativa ha allargato il concetto di appalti endo-aziendali intendendo per tali non solo gli appalti svolti all'interno dei locali aziendali bensì tutti quelli che riguardano l'intero ciclo produttivo e quindi anche quelli decentrati ed extra-aziendali, senza esclusione di quelli svolti in altri Stati.

In tale ambito il committente è tenuto, quale capofila di una filiera di appalti, a promuovere l'attuazione delle misure di prevenzione e coordinare i vari appaltatori e subappaltatori per una valutazione dei rischi esistenti nell'intero ciclo produttivo con obbligo di verifica dell'idoneità tecnico professionale di ogni soggetto.

Se l'appalto è svolto all'interno dell'azienda, il committente è anche tenuto a redigere un documento unico di valutazione dei rischi che derivano dall'interferenza delle lavorazioni svolte da ciascuna delle imprese operanti nei locali dell'azienda.

Il committente è chiamato anche a rispondere in solido con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori per tutti i danni per i quali il lavoratore infortunato non risulti indennizzato da parte dell'INAIL o lo sia solo parzialmente (es:danno biologico differenziale)

Il documento contenente la valutazione dei rischi di interferenza tra le lavorazioni e i rischi del committente e quelli dell'appaltatore deve risultare allegato al contratto d'appalto. Per tali adempimenti è necessario coinvolgere il rappresentante designato per la sicurezza RSPP.

In attuazione dell'art. 18, comma 1 lett. b) del D.lgs. 81/2008 (ex art. 4 comma 3 D.Lgs. 626/94) sono state pubblicate sulla G.U. n. 27 del 3 febbraio 2004 le disposizioni contenute nel decreto 388 del 15 luglio 2003 relative all'adozione di provvedimenti per la assistenza medica di emergenza.

Il decreto pubblicato suddivide in tre categorie le imprese, e stabilisce la metodica di intervento per fronteggiare le emergenze in caso di infortunio.

Nel Gruppo A vengono inserite le aziende a grande rischio (Aziende con attività industriali soggette ad obbligo di dichiarazione in attuazione della direttiva 96/82/Ce relativa al controllo dei pericoli di incidenti rilevanti causati da sostanze pericolose, centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari, aziende estrattive e minerarie, lavori in sotterraneo, aziende che fabbricano esplosivi, polveri e munizioni, nonché le aziende con più di 5 lavoratori che appartengano, ai fini assicurativi Inail, a uno dei gruppi di tariffa riportati nella tabella ministeriale con indice di inabilità permanente superiore a 4 – per il 2004 pubblicata in G.U. 17 agosto 2004 n. 192).

Nel Gruppo B le aziende con 3 o più lavoratori non rientranti nel rischio di cui al gruppo A

Nel Gruppo C le aziende con meno di tre lavoratori non rientranti nel rischio di cui al gruppo A

In base alla classificazione aziendale, sono obbligatori presidi sanitari per affrontare le emergenze quali la cassetta di pronto soccorso o il pacchetto di medicazione o la camera di medicazione i cui requisiti minimi sono inseriti in allegato al decreto citato.

La valutazione delle caratteristiche aziendali va fatta in base ai rischi presenti in azienda, in collaborazione con il medico competente.

E' obbligatoria la formazione del personale addetto ad intervenire in caso di infortunio, occorre stabilire quale tipologia di attrezzatura d'urgenza è obbligatoria e quali mezzi di comunicazione sono necessari per attivare rapidamente un intervento sanitario esterno.

Le attrezzature e i dispositivi di protezione individuale devono essere appropriati rispetto ai rischi specifici connessi all'attività lavorativa dell'azienda e devono essere mantenuti in condizioni di efficienza e custoditi in luogo idoneo e facilmente accessibile.

Le nuove norme, che sostituiscono completamente quelle preesistenti, relative ai presidi medici obbligatori, sono entrate in vigore in data 3 febbraio 2005 (Termine differito con decreto legge 28 maggio 2004 n. 136 convertito in legge 28 luglio 2004 n. 186).

Tutta la materia relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro è molto articolata e complessa e richiederà

l'intervento diretto del datore di lavoro, dei dipendenti, di personale qualificato all'esterno dell'azienda e del Consulente del lavoro.

21) Comunicazione variazioni

Si rammenta infine che qualsiasi variazione dovesse intervenire nell'ambito dell'azienda: cambio di indirizzo, trasformazione dell'azienda da ditta individuale a società, ingresso di nuovi soci, variazione di ragione sociale, variazione del legale rappresentante o del suo indirizzo, acquisto di nuovi macchinari soggetti all'obbligo di assicurazione INAIL, prestazione lavorativa da parte di familiari coadiuvanti ecc. dovrà essere immediatamente comunicata allo Studio di Consulenza del lavoro per permettere di inviare le opportune variazioni agli Istituti.

Si raccomanda a tutti i datori di lavoro di attenersi scrupolosamente, nel loro interesse, alle norme contenute nella presente, onde evitare pesanti sanzioni amministrative e in alcuni casi anche penali.

Il presente elaborato non ha effetto di legge e non riveste carattere di ufficialità.

22) Nuova definizione agevolata dei ruoli dell'Agente della Riscossione

Il D.L. 148/2017, convertito in legge lo scorso 30/11, prevede una nuova definizione agevolata dei ruoli affidati all'Agente della Riscossione (AdR) nel 2017 (cd. rottamazione-bis) e predispone alcuni strumenti per la riammissione alla definizione agevolata prevista lo scorso anno dal D.L. 193/2016.

In sede di conversione in legge del decreto, inoltre, è stata introdotta la possibilità di accedere alla sanatoria dei carichi affidati tra il 2000 e il 2016 ai contribuenti che non se ne sono avvalsi entro il 21 aprile scorso.

Le disposizioni introdotte dalla norma (cd. Collegato alla Finanziaria 2018) riguardano pertanto quattro distinte ipotesi:

1. l'estensione della definizione agevolata ai ruoli affidati all'Agente della Riscossione dal 01/01/2017 al 30/09/2017;
2. la riammissione dei contribuenti cui era stata rigettata la domanda di accesso alla precedente definizione agevolata perché non in regola con le dilazioni in essere al 24/10/2016;
3. la rimessione in termini dei contribuenti che avevano omesso o pagato in ritardo le prime due rate relative alla precedente definizione agevolata;
4. la riapertura della "rottamazione" dei carichi affidati tra il 2000 e il 2016 ai contribuenti che non avevano aderito alla precedente sanatoria.

La domanda per accedere alle ipotesi 1, 2 e 4 deve essere presentata entro il 15/05/2018.

Per la rimessione in termini è invece sufficiente effettuare il versamento delle prime tre rate della precedente "rottamazione" entro il 7/12/2017.

Il Collegato alla Finanziaria 2018 ha previsto, accanto a una nuova definizione agevolata dei ruoli, due distinte ipotesi relative rispettivamente alla riammissione dei contribuenti cui era stata rigettata la domanda di accesso alla precedente definizione agevolata perché non in regola con le dilazioni in essere al 24/10/2016 e alla rimessione in termini dei contribuenti che avevano omesso o pagato in ritardo le prime due rate relative alla precedente "rottamazione". In sede di conversione in legge del decreto è stata inoltre introdotta la possibilità di accesso alla cd. "rottamazione", relativamente ai ruoli affidati tra il 2000 e il 2016, ai contribuenti che non se ne sono avvalsi entro il 21 aprile scorso.

1) La nuova definizione agevolata per i carichi del 2017

Le disposizioni relative alla nuova "rottamazione" ricalcano sostanzialmente quelle dello scorso anno; le previsioni comuni riguardano l'oggetto della rottamazione – i ruoli affidati a Equitalia nel 2017, inclusi gli avvisi di accertamento esecutivi dell'Agenzia delle Entrate e gli avvisi di addebito dell'Inps - e le modalità della stessa - è possibile estinguere il debito nei confronti dell'AdR con il pagamento del solo capitale e dell'aggio esattoriale, con esclusione delle sanzioni e degli interessi di mora.

Come l'anno precedente, vengono escluse dalla definizione agevolata: le risorse comunitarie, come i dazi e le accise, l'Iva all'importazione, le somme recuperate per aiuti di Stato, i crediti da condanna della Corte dei conti, le sanzioni pecuniarie di natura penale e le sanzioni per violazioni al Codice della strada (per queste ultime la definizione agevolata opera limitatamente agli interessi).

Il contribuente che intende avvalersi della nuova "rottamazione" per i carichi affidati dal 01/01/2017 al 30/09/2017 deve presentare una specifica istanza, redatta sull'apposito modulo disponibile sul sito internet di Agenzia Entrate-Riscossione (modulo DA-2017), entro il 15/05/2018.

La richiesta di definizione agevolata può essere anche parziale, ossia riguardare solo alcuni ruoli indicati nella cartella e/o solo alcuni carichi che compongono i singoli ruoli indicati nelle cartelle.

L'Agente della riscossione:

- entro il 31/03/2018 avvisa il contribuente dei carichi affidati dal 01/01/2017 al 30/09/2017 per i quali al 30/09/2017 risulta non ancora notificata la cartella di pagamento/avviso di addebito;
- entro il 30/06/2018 comunica al contribuente l'importo delle somme dovute ai fini della definizione agevolata nonché quello delle singole rate richieste, nel numero massimo di cinque (le scadenze previste per le rate sono: 31/07/2018, 30/09/2018, 31/10/2018, 30/11/2018 e 28/02/2019).

Una volta ricevuta la comunicazione dell'Agente della Riscossione, se il contribuente non paga nei termini una qualsiasi delle rate concesse, la "rottamazione" decade, con l'effetto ulteriore che il carico residuo non può più essere rateizzato.

A seguito della presentazione dell'istanza di definizione agevolata, Agenzia Entrate-Riscossione non potrà avviare nuove azioni cautelari (quali, ad esempio il fermo amministrativo e/o l'iscrizione di ipoteca) ed esecutive (quali, ad esempio, il pignoramento dei beni mobili anche presso terzi e/o l'espropriazione immobiliare), ferme restando però quelle già avviate.

Per scaricare il mod. DA-2017 si rinvia al link:

<https://www.agenziaentrateriscossione.gov.it/export/it/Modulistica/DA-2017.pdf>

2) La riammissione

Questa ipotesi si riferisce ai contribuenti cui è stata rigettata la domanda di accesso alla precedente definizione agevolata perché non erano in regola con i pagamenti delle dilazioni in essere al 24/10/2016. L'accesso alla precedente sanatoria era infatti condizionato al pagamento delle rate delle dilazioni già concesse dall'AdR in scadenza tra ottobre e dicembre 2016.

Per la riammissione è necessario presentare, entro il 15/05/2018, un'istanza di regolarizzazione, redatta sull'apposito modulo disponibile sul sito internet di Agenzia Entrate-Riscossione (modulo DA-R, disponibile al link: <https://www.agenziaentrateriscossione.gov.it/export/it/Modulistica/DA-R-Carichi-diniepati.pdf>).

In seguito alla presentazione della domanda, l'Agente della Riscossione invierà una comunicazione al contribuente entro il 30/06/2018 con l'ammontare delle rate scadute relative alle dilazioni in essere al 24/10/2016, da versare in un'unica soluzione entro il 31/07/2018. In caso di mancato, insufficiente o tardivo pagamento di tale importo, l'istanza di regolarizzazione non potrà essere accolta.

Una volta saldate le rate scadute, Agenzia delle Entrate-Riscossione invierà una successiva comunicazione entro il 30/09/2018 con l'ammontare complessivo delle somme dovute ai fini della definizione agevolata; tali somme dovranno essere versate alle seguenti scadenze: 31/10/2018, 30/11/2018 e 28/02/2019.

3) La rimessione in termini La rimessione in termini riguarda i contribuenti che avevano omesso o pagato in ritardo le prime due rate relative alla precedente definizione agevolata, scadute il 30/07 e il 30/09 ultimi scorsi, e che per tale ragione erano decaduti dalla rottamazione 2016.

Il Collegato alla Finanziaria 2018 prevede la possibilità di pagare, in unica soluzione, entro il 07/12/2017, le tre rate già scadute, potendo così "riattivare" la precedente rottamazione senza dover effettuare alcuna specifica comunicazione all'Agenzia delle Entrate-Riscossione. Considerata la proroga della scadenza delle prime tre rate della precedente "rottamazione" al 7/12/2017, il contribuente che avesse versato in ritardo le rate scadute viene così riammesso nei termini. Le successive scadenze del piano di rateizzazione sono fissate rispettivamente al 31/07/2018 e al 30/09/2018.

4) La possibilità di accesso alla precedente "rottamazione" per i contribuenti che non se ne sono avvalsi entro il 21 aprile scorso

In sede di conversione in legge del D.L. 148/2017 è stata infine introdotta la possibilità di accesso alla precedente "rottamazione", relativa ai ruoli affidati tra il 2000 e il 2016, ai contribuenti che non se ne sono avvalsi entro il 21 aprile scorso.

Anche in questa ipotesi la domanda deve essere presentata entro il 15/05/2018.

Le rate previste in questa ipotesi sono 3 con scadenza al 31/10/2018 (40% del totale), 30/11/2018 (40% del totale) e 28/02/2019 (20% del totale).

Il modello per questa ipotesi di definizione agevolata deve essere pubblicato sul sito dell'Agente della Riscossione entro la fine di quest'anno.

23) Omesso versamento delle ritenute previdenziali – rilevanza della sanzione amministrativa

Il D.Lgs. 8/2016 ha previsto che, dal 06/02/2016, l'omesso versamento delle ritenute previdenziali effettuate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei dipendenti e dei collaboratori coordinati e continuativi è sanzionato penalmente (con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a 1.032 euro) soltanto quando l'omesso versamento delle ritenute sia riferito ad un importo superiore a 10.000 euro annui.

Al di sotto di questa soglia, l'omissione è punita con una sanzione amministrativa compresa tra 10.000 euro e 50.000 euro che, quantificata nella misura ridotta ai sensi dell'art. 16 della Legge 689/1981, è pari a 16.666,67 euro.

L'Inps (Circolare 121/2016) ha precisato che il valore-soglia di euro 10.000 ricomprende tutte le omissioni accertate, anche se riferite alle diverse Gestioni previdenziali nelle quali può essere rilevata la fattispecie dell'omissione delle ritenute (Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti, Gestione Separata). L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per parte sua, ha da ultimo chiarito (nota n. 8376 del 25 settembre 2017) che per la rilevanza penale dell'illecito di omesso versamento delle ritenute previdenziali, la verifica va effettuata facendo riferimento al periodo intercorrente tra la scadenza del primo versamento contributivo dell'anno relativo al mese di gennaio (16 febbraio) e sino alla scadenza dell'ultimo relativo al mese di dicembre (16 gennaio dell'anno successivo).

La norma sopra indicata dispone l'applicabilità delle sanzioni amministrative previste dal nuovo regime anche alle violazioni commesse prima della sua entrata in vigore, purché l'omissione non superi i 10.000 euro annui e sempre che il procedimento penale non si sia già chiuso con sentenza definitiva.

Resta ferma la disposizione secondo cui il datore di lavoro non è punibile qualora provveda al versamento delle ritenute entro 3 mesi dalla contestazione (che avviene a seguito di notifica di verbale ispettivo) o dall'avvenuto accertamento della violazione (che si determina a seguito di notifica della diffida INPS).

Si segnala infine che, nonostante in materia previdenziale valga il principio di competenza - in virtù del quale la contribuzione deve essere in ogni caso versata anche qualora la retribuzione non sia stata corrisposta - la giurisprudenza con orientamento costante ritiene che non sussista il reato (o l'illecito amministrativo) di omesso versamento delle ritenute previdenziali nel caso in cui non sia stato effettuato il pagamento delle retribuzioni ai lavoratori (Cassazione, Sezioni Unite Penali, n. 27641/2003); il reato permane tuttavia nell'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia corrisposto acconti sulle retribuzioni relative ai mesi per i quali non ha versato le ritenute previdenziali a carico dei lavoratori.

24) Ispettorato Nazionale del Lavoro

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 149/2015, dal 14 settembre 2015, è stata istituita l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata "Ispettorato Nazionale del Lavoro". L'Ispettorato svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del Lavoro, dall'Inps e dall'Inail ed è posto sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro, a cui spetta il monitoraggio periodico sugli obiettivi e sulla corretta gestione delle risorse finanziarie. Con il D.P.R. 109/2016 è stato emanato il regolamento che disciplina lo Statuto dell'Ispettorato. Lo Statuto, congiuntamente al decreto istitutivo, ne regolano l'attività. L'Ispettorato ha sede centrale a Roma e ha un massimo di ottanta sedi territoriali (Ispettorati Territoriali del Lavoro in luogo delle Direzioni Territoriali del Lavoro). Le funzioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sono disciplinate dal D.Lgs. 149/2015 come segue:

- esercita e coordina sul territorio nazionale la funzione di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria e di legislazione sociale, compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nei limiti delle competenze attribuite al personale ispettivo del Ministero del Lavoro; all'Ispettorato competono, inoltre, gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali, occupandosi delle caratteristiche dei vari cicli produttivi al fine di poter stabilire l'applicazione della tariffa dei premi;
- emette circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, nonché direttive operative rivolte al personale ispettivo, previo parere conforme del Ministero del Lavoro;

- in base alle direttive del Ministro del Lavoro fa proposte inerenti gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche e ne monitora la loro realizzazione;
- forma e aggiorna il personale ispettivo, compreso quello di INPS e INAIL;
- svolge attività di prevenzione e promozione della legalità volte al contrasto del lavoro sommerso e irregolare;
- nel settore dei trasporti su strada, svolge e coordina le attività di vigilanza sui rapporti di lavoro
- esegue studi ed effettua analisi con riferimento ai fenomeni del lavoro sommerso e irregolare e alla mappatura dei rischi;
- cura la gestione delle risorse assegnate;
- si occupa di tutte le ulteriori attività connesse alle funzioni ispettive che vengono ad esso demandate dal Ministero del Lavoro;
- riferisce informazioni utili allo svolgimento delle attività istituzionali e alla programmazione del Ministero del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail;
- al fine di evitare la sovrapposizione degli interventi, si coordina con i servizi ispettivi delle Aziende Sanitarie Locali e delle Agenzie Regionali per la Protezione Ambientale.