

LAVORI IN CORSO

| Newsletter n. 6 | Giugno 2016 |

FOCUS

Disposizioni integrative e correttive del Jobs Act

Il Consiglio dei Ministri di venerdì 10 giugno 2016 ha approvato in via preliminare un decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2016, n. 81, e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151.



Le modifiche entreranno in vigore solo dopo il passaggio dell'articolo nelle Commissioni Lavoro parlamentari e dopo il varo definitivo da parte del Cdm.

Qui di seguito le principali novità del provvedimento.

Decreto legislativo n. 81 del 2015

- Una modifica è volta a garantire la piena **tracciabilità dei voucher**. Mutuando la procedura già utilizzata per tracciare il lavoro intermittente, si prevede che i committenti imprenditori non agricoli o professionisti, che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno **60 minuti** prima dell'inizio della prestazione di lavoro accessorio, a comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione.

Decreto legislativo n. 148 del 2015

- Viene espressamente prevista la possibilità di **trasformare i contratti di solidarietà «difensivi» in contratti di solidarietà «espansivi»**, così da favorire l'incremento degli organici e l'inserimento di nuove competenze.

Decreto legislativo n. 150 del 2015

Si precisa che lo stato di disoccupazione è compatibile con lo svolgimento di rapporti di lavoro, autonomo o subordinato, dai quali il lavoratore ricava redditi di ammontare esiguo, tali da non superare la misura del reddito c.d. non imponibile.



Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito

Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studio@studiorotaporta.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

Decreto legislativo n. 151 del 2015

Vengono disposte le seguenti modifiche alla disciplina sul diritto al lavoro delle **persone con disabilità**:

a) si precisa che la computabilità dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, riguarda i lavoratori che abbiano una **riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento**.

b) si lega l'importo delle sanzioni di cui all'articolo 15 della legge n. 68 del 1999 (relative alla violazione dell'obbligo di invio del prospetto informativo e alla mancata copertura della quota d'obbligo) alla misura del contributo esonerativo previsto dall'articolo 5, comma 3-bis, della medesima legge;

c) si chiarisce che per le violazioni relative alla mancata copertura della quota d'obbligo è applicabile la procedura della diffida, che in tal caso dispone, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona avviata dagli uffici stessi;

d) si prevede che gli importi delle sanzioni amministrative di cui articolo 15, comma 1, (violazione dell'obbligo di invio del prospetto informativo) sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

FLASH

Al 30/6 la scadenza delle ferie 2014

Il prossimo 30 giugno scade il termine per sistemare eventuali arretrati di ferie riferiti al 2014 (rispetto alle "canoniche" quattro settimane annuali): viceversa, in caso di violazione di quanto sopra – che rappresenta il minimo inderogabile per legge – l'eventuale accertamento ispettivo comporterà una sanzione da 130 a 780 euro per ciascun lavoratore, nei confronti dei quali non sia stato rispettato l'obbligo normativo.

INPS: circ. 90/16 – le regole per il part-time agevolato ai pensionandi

L'Inps, con la circolare n. 90 del 26 maggio 2016, fornisce la regolamentazione operativa e le **istruzioni per la fruizione dei benefici** introdotti dall'art. 1, comma 284, della legge 208/2015, **a favore dei lavoratori dipendenti a tempo pieno ed indeterminato del settore privato che maturano il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018** e che concordano con il datore di lavoro la riduzione, in misura compresa fra il 40 e il 60 per cento, dell'orario del rapporto di lavoro.

Si tratta di una misura sperimentale che intende promuovere un principio di "invecchiamento attivo", ovvero di uscita graduale dall'attività lavorativa.

A questa misura potranno ricorrere i lavoratori del settore privato con contratto a tempo indeterminato ed orario pieno, che possiedono il requisito contributivo minimo per la pensione di vecchiaia (20 anni di contributi) e che maturano il requisito anagrafico entro il 31 dicembre 2018. Per loro sarà possibile concordare col datore di lavoro il passaggio al part-time, con una riduzione dell'orario tra il 40 ed il 60%, ricevendo ogni mese in busta paga, in aggiunta alla retribuzione per il part-time, una somma esentasse corrispondente ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro sulla retribuzione per l'orario non lavorato. Inoltre, per il periodo di riduzione della prestazione lavorativa, lo Stato riconosce al lavoratore la contribuzione figurativa corrispondente alla prestazione non effettuata, in modo che alla maturazione dell'età pensionabile il lavoratore percepirà l'intero importo della pensione, senza alcuna penalizzazione.

Industria: firmato l'accordo interconfederale sull'apprendistato duale

E' stato sottoscritto, in data 18 maggio 2016, tra Confindustria ed i sindacati CGIL, la CISL, la UIL, l'accordo interconfederale che rende applicabili le novità, introdotte dal Decreto Legislativo n. 81/2015 e regolamentate dal Decreto interministeriale 12 ottobre 2015, sulla nuova disciplina dell'apprendistato duale.

In particolare, **l'accordo regola il trattamento retributivo dell'apprendistato duale.**

L'intervento della contrattazione interconfederale rende pienamente operative tutte le novità della nuova disciplina dell'apprendistato, che rinvia a un intervento dei Ccnl o degli accordi interconfederali la definizione degli aspetti contrattuali, con particolare riferimento alla retribuzione per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e di quelle svolte nell'istituzione formativa.

INPS: circ. 89/16 – incentivo per l'assunzione di tirocinanti in Garanzia Giovani

L'Inps, con la circolare n. 89 del 24 maggio 2016, illustra la disciplina contenuta nei Decreti Direttoriali del Ministero del Lavoro n. 16 del 3 febbraio 2016 e n. 79 del 8 aprile 2016 per usufruire dell'incentivo per l'assunzione dei giovani che abbiano svolto o che stiano svolgendo un tirocinio extracurricolare finanziato nell'ambito del Programma Garanzia Giovani.

L'incentivo può essere riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che siano imprenditori. Inoltre, l'incentivo spetta per l'assunzione di giovani che, all'inizio del percorso di tirocinio extracurricolare finanziato nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, siano in possesso del requisito di NEET (Not [engaged in] Education, Employment or Training), ossia non siano inseriti in un percorso di studi e non siano occupati.

Il Super bonus è riconosciuto a tutti i datori di lavoro che assumono un lavoratore che abbia svolto o stia svolgendo un tirocinio extracurricolare, a prescindere dal fatto che il tirocinio sia stato o meno realizzato presso il medesimo datore di lavoro.

L'incentivo è riconoscibile nei limiti delle risorse specificatamente stanziare indicate nell'articolo 1, comma 3, del Decreto Direttoriale n. 16/II/2016, pari ad euro 50.000.000.

L'incentivo è autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

INPS: circ. 92/16 – livelli reddituali per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare

L'Inps, con la circolare n. 92 del 27 maggio 2016, comunica che **restano fermi per l'anno 2016 i livelli reddituali contenuti nelle tabelle relative all'anno 2015** (circolare INPS n. 109/2015), nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione, da applicare dal 1° luglio 2016 al 30 giugno 2017, alle diverse tipologie di nuclei familiari.

INPS: circ. 95/16 – malattia, esclusioni dall'obbligo di reperibilità per i dipendenti del settore privato

L'Inps, con la circolare n. 95 del 7 giugno 2016, fornisce gli indirizzi operativi in merito all'applicazione della normativa relativa alle **esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori del settore privato**.

In particolare, la circolare contiene le linee guida per l'individuazione delle patologie che danno diritto agli esoneri di cui trattasi.

IN ARRIVO NUOVI CRITERI PER LA CONCESSIONE DELLA CIGO

Con Decreto del Ministro del Lavoro n. 95442 del 15 aprile 2016, in corso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale - adottato ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo n. 148/2015 - sono stati definiti i criteri per l'approvazione dei programmi di Cassa integrazione guadagni ordinaria.

Il Decreto fornisce indicazioni relativamente all'esame delle domande e disciplina le singole fattispecie che integrano le causali di intervento della CIGO.

CIGS: DEFINITE LE SANZIONI IN CASO SI MANCATO RISPETTO DELLA ROTAZIONE

Con il Decreto n. 94956 del 10 marzo 2016 il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha **definito l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione, per il mancato rispetto delle modalità di rotazione** dei lavoratori indicate nel verbale di esame congiunto stipulato per la richiesta di intervento dell'integrazione salariale straordinaria o, in mancanza di accordo, nella domanda di concessione del trattamento di CIGS.

STRALCIO DEGLI ULTIMI INTERPELLI DEL MINISTERO DEL LAVORO

Interpello 15/2016

Contratto a tempo determinato - attività stagionali.

(...) l'attuale quadro regolatorio continua a demandare alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere altre ipotesi, ulteriori rispetto a quelle già indicate come stagionali dal D.P.R. n. 1525/1963 - da individuare a norma dell'emanando decreto ministeriale - per le quali **non operano i limiti di cui all'art. 19 comma 2, 21 comma 2 e 23, comma 2.**

In altri termini, il rinvio medio tempore al D.P.R. n. 1525/1963 avviene in "sostituzione" dell'emanando decreto ministeriale e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva alla quale, così come in passato, è demandata la possibilità di "integrare" il quadro normativo.

Nell'ambito di tali ulteriori ipotesi si ritiene possibile annoverare, in ragione dell'ampio rinvio contenuto alla contrattazione collettiva, anche quelle attività già indicate come stagionali nei contratti collettivi stipulati sotto la vigenza del D.Lgs. n. 368/2001, in continuità con il previgente quadro normativo.

(...) va altresì chiarito che in base alla formulazione letterale dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 appare corretto ritenere che i contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali costituiscano una eccezione al limite di durata massima stabilito ex lege o, in alternativa, dalla contrattazione collettiva. Ne consegue, quindi, che **eventuali periodi di lavoro caratterizzati da stagionalità non concorrono alla determinazione del limite di durata massima di cui all'art. 19, comma 1**, che opera invece per i contratti a termine stipulati per lo svolgimento di attività non aventi carattere stagionale.

Interpello 16/2016

Applicazione agli studi professionali dell'incentivo giovani genitori - D.M. Presidenza del consiglio dei Ministri - Dipartimento della Gioventù 19/11/2010.

(...) si ritiene possibile utilizzare una nozione di imprenditore/datore di lavoro intesa in senso ampio, ovvero connessa a "qualunque soggetto che svolge attività economica e che sia attivo in un determinato mercato", a prescindere dalla forma giuridica assunta, **ricomprendendo conseguentemente anche gli studi professionali tra i possibili beneficiari dell'incentivo giovani genitori** (cfr. sent. Corte di Giustizia del 16 ottobre 2003 - causa C/32/02; Direttiva Ue 98/59/CE; risposte ad interpello ML nn. 10 e 33/2011).

Interpello 17/2016

Esonero contributivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato - art. 1, comma 178, L. n. 208/2015.

(...) appare possibile fruire del beneficio di cui all'art. 1 comma 178, L. n. 208/2015 entro il limite previsto di 24 mesi, **nel caso in cui l'assunzione riguardi un lavoratore per il quale l'esonero contributivo sia stato già usufruito da parte di un diverso datore di lavoro in ragione di un precedente contratto a tempo indeterminato successivamente risolto**, a condizione che il datore di lavoro che assume non sia una società controllata dal precedente datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto e ferme restando le ulteriori condizioni previste dalla norma.

Interpello 18/2016

Contributo di assistenza contrattuale.

(...) la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalle disposizioni di legge non può essere negata all'impresa non iscritta all'associazione firmataria del CCNL che intende applicare, qualora la stessa non abbia provveduto al versamento del contributo di assistenza contrattuale.

Interpello 19/2016

Apprendistato professionalizzante per lavoratori in trattamento di disoccupazione, D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, comma 4 - applicazione estensiva.

(...) le specifiche disposizioni dell'art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, correlate all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione non trovano applicazione nei confronti di soggetti disoccupati che siano beneficiari di assegno di ricollocazione o parti del contratto di ricollocazione, qualora gli stessi non siano percettori anche di un trattamento di disoccupazione.

Interpello 20/2016

Coincidenza delle ferie programmate con permessi per assistenza al congiunto disabile.

(...) si ritiene che debba trovare applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali e che pertanto **il datore di lavoro non possa negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 durante il periodo di ferie già programmate**, ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità della assistenza (...).

COMMENTI & ANALISI

La corretta applicazione della detassazione sui premi

Con la pubblicazione in “Gazzetta Ufficiale” dell’avviso del decreto ministeriale Lavoro-Economia del 25 marzo 2016 (avvenuta il 14 maggio scorso), è opportuno tracciare il quadro applicativo della detassazione dei salari di produttività, reintrodotta dalla legge di stabilità 2016.

Il provvedimento segna diversi tratti di discontinuità rispetto alle regole in vigore fino al 2014, ultima annualità in cui è stato possibile godere della tassazione agevolata sugli elementi retributivi premiali.

Entrando nel dettaglio, vi sono diverse condizioni che i datori di lavoro interessati a questo tipo di percorso devono rispettare, per poter appunto accedere al beneficio.

In primo luogo, i sistemi premiali devono essere regolati da intese collettive territoriali o aziendali (come richiesto dal comma 187, dell’articolo 1, della legge 208/2015), intendendosi come tali quelle stipulate da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Non valgono, dunque, accordi individuali plurimi.

L’altro elemento di novità risiede nell’articolo 2, del Dm del 25 marzo scorso, dove, al comma 1, viene fornita la definizione di “premi di produttività” suscettibili di far scattare l’imposta sostitutiva del 10% dell’Irpef e delle addizionali regionali e comunali: si identificano, infatti, nelle somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. L’elemento che deve caratterizzare questi salari è proprio quello della “variabilità”: **non sembrano, perciò, essere conformi al dettato normativo accordi che prevedano erogazioni in misura fissa.**

Vi è poi un’ulteriore condizione qualificante, richiesta dall’articolo 2 del provvedimento: i contratti collettivi in questione devono stabilire criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività descritti. Pertanto, dovranno essere individuati sistemi oggettivi di reportistica, in grado di agganciare gli emolumenti ai risultati.

Si tratta di un punto importante che il datore di lavoro, anche nella sua veste di sostituto d’imposta, dovrà essere in grado di sostenere in occasione di eventuali accertamenti da parte dell’agenzia delle Entrate: peraltro, è bene sottolineare come – rispetto alle precedenti regolamentazioni della detassazione (quelle tracciate dal Dpcm del 19 febbraio 2014 e dal Dpcm del 22 gennaio 2013) dove l’agevolazione non era condizionata all’effettivo conseguimento dei risultati – nell’attuale sistema, **il beneficio della detassazione è attivabile solo nel caso di raggiungimento degli obiettivi individuati nell’accordo.**

Passando al perimetro oggettivo, i target vanno ricercati tra le materie elencate dal decreto: “redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell’aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi”.

Rientrano, altresì, nel campo di applicazione dell’agevolazione le somme erogate a titolo premiale qualora il conseguimento degli obiettivi citati sia avvenuto attraverso la riorganizzazione dell’orario di lavoro, purché detta innovazione non consista nel ricorso al lavoro straordinario ovvero qualora lo svolgimento del rapporto avvenga in declinazione di “lavoro agile”, quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato: in ogni caso, il raggiungimento dei parametri fissati deve risultare verificabile in modo oggettivo, attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

In merito all’ultima previsione, si potrebbe – ad esempio – ipotizzare l’adozione di un nuovo sistema di turnazione che consenta una maggior produttività, rendicontabile mediante appositi indici.

Infine, **possono accedere alla detassazione quei contratti collettivi di secondo livello che stabiliscono erogazioni collegate a piani che prevedano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro**, al fine di conseguire obiettivi di produttività (purché sempre misurabili).