

LAVORI IN CORSO

| Newsletter n. 4 | Aprile 2016 |

7° edizione Tuttolavoro – Sole 24 Ore

In occasione dell'evento Alessandro Rota Porta ha trattato i [profili fiscali e contributivi dei premi di produttività e del welfare aziendale](#)

Clicca [qui](#) per tutti i media e gli interventi

Clicca [qui](#) per il video della relazione



LAVORI IN CORSO

| Newsletter n. 4 | Aprile 2016 |

Nuova modulistica Durc per le certificazioni alle DTL

Il Ministero del Lavoro, con la nota n. 5081 del 15 marzo 2016, istituisce il nuovo modello da inviare alla Direzione del Lavoro e relativo alla non commissione degli illeciti ostatici al rilascio del (DURC) Documento Unico di Regolarità Contributiva per le finalità di cui all'art. 1, comma 1175, legge n. 296/06.



Il modello è adeguato al decreto sul DURC del 3 gennaio 2015, entrato in vigore il 1° luglio 2015.

Per questo chi avesse, da quest'ultima data, già inviato il precedente modello, dovrà reiterare l'invio utilizzando il nuovo format.

Il modulo è direttamente editabile e può essere inviato alla DTL anche per PEC.

Nuove FAQ dimissioni online

Sul sito Cliclavoro sono state aggiornate la FAQ sulla procedura delle dimissioni telematiche. Qui il link alla sezione e sotto alcuni dei chiarimenti più interessanti

17. La procedura influisce sul periodo di preavviso da parte del lavoratore?

No. Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica la disciplina del rapporto e della sua risoluzione. Pertanto restano ferme le disposizioni di legge o contrattuali in materia di preavviso.

18. Qual è la data di decorrenza da indicare nella compilazione del modello telematico?

La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.



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.

21. Nel caso in cui, dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso e il datore di lavoro deve rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

In questo caso il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. L'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è del resto comprovata dallo stato di malattia del primo.

22. Nell'ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi che spostino la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, senza che il lavoratore revochi le dimissioni trasmesse telematicamente.

23. Se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso e sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni, come può essere comunicata la data di cessazione esatta?

La procedura telematica introdotta dall'articolo 26 del D.lgs.151/20015 e dal DM del 15 dicembre 2015 interviene sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione. In questa ipotesi, la Comunicazione obbligatoria di cessazione, da effettuare secondo le vigenti disposizioni normative, fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.

In ogni ipotesi modificativa della data indicata sul modulo è comunque opportuno che la diversa pattuizione circa la stessa, tra datore e lavoratore, avvenga tramite atto scritto

Diffuse le istruzioni Inps sul mini-esonero contributivo (legge di stabilità 2016)

La circolare Inps 56/2016 ha fornito i chiarimenti sull'edizione 2016 dell'esonero contributivo, correlato appunto alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del presente anno. Interessante il seguente passaggio sul diritto di precedenza, contenuto nella circolare stessa, dove vengono esplicitate le fattispecie ostative alla fruizione dell'incentivo:

“1) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere”

Denuncia di infortunio con meno oneri

Con la circolare n. 10 del 21 marzo, l'Inail conferma che è venuto meno l'obbligo a carico del datore di lavoro di trasmettere all'autorità di pubblica sicurezza la denuncia di infortunio. Tale obbligo è stato spostato in capo all'istituto che, in caso di prognosi superiore a 30 giorni e di infortunio mortale, dovrà mettere a disposizione le informazioni ricevute relative alle denunce.

La norma inoltre stabilisce che, dal 22 marzo 2016, il certificato d'infortunio dovrà essere trasmesso esclusivamente in via telematica dal medico che presta la prima assistenza al lavoratore infortunato o dalla struttura sanitaria abilitata.

La certificazione medica, quindi, è acquisita dall'istituto assicuratore direttamente e viene resa disponibile al datore di lavoro che, munito del numero identificativo, potrà scaricarla dal sito dell'Inail attraverso la funzione “Ricerca Certificati Medici” disponibile nella sezione Servizi “Denunce di Infortunio”.

La denuncia d'infortunio corredata dei riferimenti del certificato medico dovrà essere inviata dal datore di lavoro entro 2 giorni da quello in cui ne ha avuto notizia.

Definite le regole sulla detassazione

La corretta applicazione della detassazione, oltre alla stesura dei contratti collettivi secondo i canoni richiesti dalla norma, impegna i datori di lavoro ad una serie di adempimenti, nella loro veste di sostituti d'imposta.

Nello specifico, come previsto dal comma 182, dell'articolo 1, della legge 208/2015 il datore applica in automatico l'agevolazione fiscale ai dipendenti cui ha rilasciato la Cu/2016 recante indicazione dei redditi di lavoro dipendente di tutto il 2015 (365 giorni), che non superano il limite reddituale di euro 50.000, comprendendo anche quelli percepiti secondo il criterio di "cassa allargata".

Nel caso, invece, di lavoratori titolari di più rapporti di lavoro in contemporanea (ad esempio i lavoratori part-time), per i quali non sia stato effettuato il conguaglio complessivo dei redditi, il datore di lavoro deve richiedere un'attestazione scritta del reddito da lavoro dipendente erogato dagli altri sostituti d'imposta nell'anno 2015.

Se poi il lavoratore, pur in forza per tutto il 2015 presso lo stesso datore di lavoro, ha avuto anche un secondo rapporto superando così la soglia di reddito per l'applicazione della detassazione, deve comunicare al sostituto d'imposta l'inapplicabilità dell'agevolazione. L'attestazione dovrà anche essere richiesta nei confronti dei lavoratori assunti nel corso del 2016, per i quali il datore di lavoro – non essendo a conoscenza del reddito 2015 né di eventuali somme già detassate nel 2016 – non applicherà in automatico la detassazione.

Occorre, altresì, gestire quelle casistiche in cui, nelle more dell'emanazione del decreto ministeriale, il datore di lavoro abbia già corrisposto emolumenti premiali derivanti da accordi collettivi comunque rispondenti ai criteri definiti dal Dm stesso (si pensi alle intese vigenti, a validità pluriennale). In questo caso, il datore, avendo applicato le aliquote Irpef ordinarie, potrà restituire agli interessati la maggiore imposta versata con la prima busta paga utile oppure avvalendosi delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto.

Al lavoratore è comunque concessa la facoltà di rinunciare espressamente al regime della tassazione sostitutiva; così anche il datore di lavoro, qualora verificasse più vantaggiosa l'applicazione della tassazione ordinaria rispetto alla detassazione, applicherà quella più favorevole dandone comunicazione all'interessato. Si pensi – ad esempio – all'ipotesi in cui, per effetto del diritto alle detrazioni fiscali, queste ultime siano superiori all'imposta dovuta.

Infine, le Entrate, con riferimento alle passate "edizioni" della misura (circolare 20/E/2011), avevano già chiarito che le somme oggetto di detassazione non rientrano nel computo ai fini della compilazione del modello Isee, agevolando così l'accesso da parte dei dipendenti a prestazioni sociali (asili nido, mense scolastiche, eccetera).

Gli emolumenti assoggettati all'imposta sostitutiva del 10%, pur non facendo parte dell'imponibile "ordinario" dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali, rilevano invece nel conteggio del reddito da indicare ai fini della corresponsione di determinate prestazioni assistenziali, quali gli assegni per il nucleo familiare e l'assegno sociale.

Al via la “staffetta generazionale”

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell’Economia, ha pubblicato il Decreto Interministeriale del 13 aprile 2015, con il quale fornisce chiarimenti in merito alla possibilità, da parte del lavoratore, di trasformare il rapporto di lavoro da full-time a part-time in prossimità dell’età pensionabile, così come previsto dal comma 284, dell’articolo 1, della Legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016).

Queste le caratteristiche dell’agevolazione: i lavoratori dipendenti del settore privato, che hanno in corso un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato e che maturano entro il 31 dicembre 2018 il requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia e che hanno maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia, possono, d’accordo con il datore di lavoro, trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con riduzione dell’orario di lavoro in misura compresa tra il 40 ed il 60%, con corresponsione mensile, da parte datoriale, di una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata e con riconoscimento della contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata in ragione del contratto di lavoro a tempo parziale agevolato.

Ai fini dell’accesso al beneficio, il lavoratore ed il datore di lavoro devono stipulare, previa certificazione Inps del possesso dei requisiti da parte del lavoratore, un contratto di riduzione dell’orario di lavoro, denominato “contratto di lavoro a tempo parziale agevolato” di durata pari al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia, nel quale è indicata la misura di riduzione.

Il beneficio cessa al momento della maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia e qualora siano modificati i termini dell’accordo.

La somma erogata dall’azienda è omnicomprensiva e non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettata ad alcuna forma di contribuzione previdenziale, ivi inclusa quella relativa all’assicurazione Inail.

Una volta stipulato il contratto di lavoro a tempo parziale, l’azienda deve trasmettere detto contratto alla Direzione del Lavoro competente per territorio, ciò affinché possa rilasciare l’autorizzazione all’accesso al beneficio (entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione dell’accordo).

L’azienda, una volta acquisito il provvedimento autorizzatorio, ovvero trascorsi inutilmente i 5 giorni lavorativi, trasmette istanza telematica all’Inps, contenente il dato identificativo della certificazione al diritto, nonché le informazioni relative al contratto di lavoro e le informazioni necessarie ad operare la stima dell’onere del beneficio.

Entro 5 giorni lavorativi, decorrenti dalla ricezione dell’istanza telematica, l’Inps comunica l’accoglimento o il rigetto. L’accoglimento dell’istanza presuppone la sussistenza dei requisiti del lavoratore e la disponibilità, per ciascuna delle annualità in cui si estende la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale agevolato, delle risorse finanziarie. Qualora dal monitoraggio delle domande di accesso, risulti superato il limite massimo delle risorse assegnate, l’Inps respingerà la domanda.

Al termine del rapporto, il datore di lavoro dovrà comunicare all’Inps ed alla Direzione territoriale del lavoro la cessazione del rapporto di lavoro a tempo parziale agevolato.

Garanzia Giovani al test di verifica

Con la circolare 56/2016, l'Inps ha avviato le procedure di monitoraggio del programma Garanzia Giovani: infatti, a seguito dell'emanazione del Decreto Direttoriale n. 425/II/2015 l'Istituto ha illustrato l'attività di periodico controllo a campione, a carico delle Sedi competenti, sulla legittima fruizione del bonus occupazionale in questione.

Part time e contratti di solidarietà: interviene il ministero del Lavoro

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 14 del 11 aprile 2016, ha affrontato la corretta interpretazione della disciplina in materia di contratto di solidarietà difensivo sancita dal D.Lgs. n. 148/2015.

Nel dettaglio, laddove il carattere strutturale del part-time sia stato già valutato, è possibile dare seguito alle istanze dei lavoratori, finalizzate, in virtù di esigenze personali fisiologicamente ricorrenti, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e viceversa, qualora tali trasformazioni, non determinano alcuna variazione nelle percentuali di riduzione media oraria pattuite nell'accordo.

In altri termini risultano compatibili con il contratto di solidarietà in essere e non richiedono la stipula di un ulteriore accordo soltanto quelle istanze di trasformazioni attuate nel rispetto della percentuale di riduzione media oraria pattuita – sia in riferimento a tutti i lavoratori coinvolti sia in riferimento al singolo lavoratore interessato – secondo i limiti percentuali legalmente prestabiliti.

Qualora, invece, le trasformazioni in questione incidano sulle percentuali stabilite in sede di accordo sarà evidentemente necessario provvedere alla stipula di un nuovo contratto di solidarietà.”

Lavori Usuranti: la compilazione del modello LAV_US slitta al 30 aprile

La Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la nota n. 1874 del 31 marzo 2016, ha reso noto che la data di scadenza per l'invio, da parte del datore di lavoro, del modello LAV_US, al fine di comunicare le attività lavorative Usuranti svolte nell'anno 2015 (prevista dall'art. 6 del D.M. 20/9/2011), slitta al 30 aprile 2016.

Ricordiamo che questa comunicazione riguarda lo svolgimento di:

- Attività faticose e pesanti, c.d. usuranti (art. 2, comma 5, decreto legislativo 67/2011);
- Un processo produttivo in serie caratterizzato dalla “linea catena” ovvero dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo e compreso in regolari turni periodici.