

LAVORI IN CORSO

| Newsletter n. 5 | Maggio 2016 |

L'Inps spiega la disciplina del congedo di maternità in caso di parto prematuro



Publicata il 28 aprile 2016, la circolare n.69 dell'Inps con le istruzioni in ordine all'indennità di maternità per i giorni ulteriori rispetto ai 5 mesi riconosciuti nei casi di parto molto prematuro ex art. 16 T.U. sulla maternità (d.lgs n. 151/2001) e la sospensione del congedo in caso di ricovero del bambino.

Le indicazioni dell'Inps riguardano sia il conguaglio delle indennità anticipate dai datori di lavoro sia i casi residuali di pagamento diretto. Inoltre, disposizioni operative per il pagamento delle indennità nei casi di sospensione del congedo *post partum* per ricovero del neonato o del bambino adottato o affidato.

Confermato, poi, il diritto della lavoratrice dipendente licenziata per colpa grave di conservare l'indennità di maternità oltre la data di licenziamento. Nella circolare, infine, rese note le modalità di pagamento, il regime fiscale e le istruzioni contabili.

Indennità ai collaboratori: il meccanismo di calcolo della prestazione

Con la circolare 74/2016 l'Inps ha impartito le istruzioni applicative in merito alla previsione di cui all'art. 1, comma 310 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per l'anno 2016), che ha esteso la tutela della prestazione DIS-COLL – introdotta a favore dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, dal D.lgs. n. 22 del 2015 in via sperimentale per l'anno 2015 – anche per gli eventi di disoccupazione che si verificano a far data dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016.



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.

Al via l'assegno di solidarietà del Fondo di integrazione salariale

A scioglimento della riserva contenuta nella circolare n. 22 del 4/2/2016, il messaggio Inps 1986/2016 ha comunicato l'attivazione della procedura per l'invio on-line delle istanze di accesso all'assegno di solidarietà.

Si ricorda che, a seguito dell'emanazione del citato decreto n. 94343/2016 il Fondo di Integrazione Salariale trova applicazione anche nei confronti dei datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque e sino a quindici dipendenti e dei datori di lavoro con più di quindici dipendenti non iscritti al Fondo residuale.

Con successiva circolare l'Inps fornirà le istruzioni relative alla concessione e al pagamento delle prestazioni e alle modalità di versamento della contribuzione ordinaria ed addizionale.

L'assegno di solidarietà è garantito:

- per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 1° gennaio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti;
- per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 1° luglio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque e sino a 15 dipendenti.

Le istanze di accesso all'assegno di solidarietà devono essere inoltrate entro 7 giorni dalla data di conclusione dell'accordo collettivo aziendale.

La domanda è disponibile nel portale INPS www.inps.it nei Servizi OnLine accessibili per la tipologia di utente "Aziende, consulenti e professionisti", alla voce "Servizi per aziende e consulenti", opzione "CIG e Fondi di solidarietà", opzione "Fondi di solidarietà".

Sbloccata la Cigs per cessazione di attività

Si sblocca un altro tassello della riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: il ministero del Lavoro ha comunicato l'emanazione del decreto interministeriale n. 95075 del 25 marzo 2016, concertato con il ministero dell'Economia e previsto dall'articolo 21, comma 4, del Dlgs 148/2015, con specifico riferimento alla proroga della Cigs connessa alla cessazione di attività.

La norma citata confermava l'uscita di scena della Cigs per detta causale, disponendo però uno stanziamento ad hoc fino al 2018, per consentire l'autorizzazione (con accordi stipulati in sede governativa al ministero del Lavoro, in presenza del Mise) di ulteriori periodi di trattamento, in deroga alla durata canonica del programma di Cigs per crisi aziendale e, altresì, al limite di durata complessiva delle Cig (articolo 4, comma 1, del Dlgs 148/2015). In particolare, detti limiti potranno essere elevati rispettivamente di 12, 9 e 6 mesi, per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018: proprio sul punto è intervenuto il Dm 95075, con l'obiettivo di gestire le crisi attraverso la conservazione del patrimonio delle competenze dei lavoratori e di evitare ricadute occupazionali.

Le nuove prospettive dei voucher per il lavoro accessorio

Pronta la stretta antiabusi per i buoni lavoro, contenuta nel decreto correttivo del Jobs Act, messa a punto dai tecnici di Palazzo Chigi e del Ministero del Lavoro. Con le nuove modifiche, almeno un'ora prima della prestazione lavorativa l'imprenditore o professionista dovrà comunicare, con un sms o con posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore indicando anche luogo e durata dell'impiego accessorio.

Ascolta l'intervento di Alessandro Rota Porta a Radio 24 (Dal minuto 36.30) cliccando il logo



Modifica delle modalità di acquisto dei voucher telematici

Con la circolare 68/2016 l'Inps ha illustrato le novità in tema di acquisto dei voucher telematici a partire dal 2 maggio 2016:

- tramite modello "F24 Versamenti con elementi identificativi" con le seguenti modalità di compilazione:
 - nella sezione CONTRIBUENTE, nei campi "codice fiscale" e "dati anagrafici", inserire il codice fiscale e i dati anagrafici o la ragione sociale del soggetto che effettua il versamento;
 - nella sezione ERARIO ED ALTRO inserire: nel campo "tipo", la lettera "I" - nel campo "elementi identificativi", nessun valore - nel campo "codice", la causale contributo LACC - nel campo "anno di riferimento", l'anno in cui si effettua il pagamento nel formato "AAAA";
- tramite modello "F24 EP" per gli Enti e le Amministrazioni Pubbliche autorizzate secondo le consuete modalità;
- tramite versamento sul conto corrente postale 89778229 intestato ad INPS DG LAVORO ACCESSORIO, il cui importo deve necessariamente essere un multiplo di 10.
- tramite pagamento on line collegandosi al sito www.inps.it, nella sezione Servizi OnLine/Portale dei pagamenti.

Ds edilizia verso lo stop

La Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e Incentivi all'Occupazione, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha emanato la circolare n. 16 del 20 aprile 2016, con la quale fornisce alcuni chiarimenti in merito all'ambito di applicazione del trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori licenziati da imprese edili ed affini (art. 11 della Legge n. 223/91).

Il Ministero ha ritenuto che le condizioni ed i requisiti per l'accesso al trattamento speciale di disoccupazione previsto dal citato articolo 11 della legge n. 223/91, debbano perfezionarsi entro il 31.12.2016.

Definita la procedura per l'esonero del collocamento obbligatorio

Definite le modalità di versamento del contributo per l'esonero del collocamento obbligatorio: con la nota 2452 del 15 aprile 2016 in materia di collocamento mirato, il ministero del Lavoro è, infatti, intervenuto a chiarire la portata del Dm del Lavoro del 10 marzo 2016.

In particolare, il decreto ministeriale in questione attua le previsioni dell'articolo 5, comma 3-bis, della legge 68/1999, dopo le modifiche apportate dal Dlgs 151/2015: questa disposizione disciplina l'esclusione dalla base di compiuto degli addetti impiegati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail (quello di tariffa indicato dal Dm del 12 dicembre 2000, non quello specifico aziendale) pari o superiore al 60 per mille, attraverso l'autocertificazione dell'esonero stesso e il pagamento di un apposito contributo, da parte dei datori di lavoro privati e degli enti pubblici economici.

Entrando nel dettaglio, le condizioni e l'iter amministrativo che i datori di lavoro interessati devono rispettare sono i seguenti: occupare addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso premio Inail pari o superiore al 60 per mille; autocertificare l'esonero dall'obbligo di copertura delle quote di riserva, per quanto concerne i medesimi addetti; versare al fondo per il diritto al lavoro dei disabili (articolo 13, della legge 68/1999) un contributo esonerativo pari ad euro 30,64 per ogni giorno lavorativo, per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Il primo versamento del contributo dovrà essere effettuato - tramite bonifico bancario, utilizzando il codice Iban comunicato sul portale www.lavoro.gov.it - nei 5 giorni lavorativi precedenti l'autocertificazione e copre il periodo dalla data in cui il datore di lavoro ha inteso avvalersi dell'esonero al termine del trimestre in cui è presentata l'autocertificazione.

E' bene ricordare come, in caso di mancato versamento del contributo, il datore decada dalla possibilità di avvalersi dell'esonero e sia tenuto a presentare la richiesta di assunzione dei lavoratori con disabilità, entro 60 giorni dal termine del trimestre coperto da versamento.

Dall'Inps le istruzioni per l'incremento del 10% ai trattamenti Cds

Incremento del 10% del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà (ex art. 1 D.L. 30/10/1984, n. 726, convertito, con modificazioni dalla L. 19/12/1984 n. 863) stipulati prima della data di entrata in vigore del D.Lgs n. 148/15, le cui istanze di integrazione salariale siano state presentate entro la stessa data.

L'Inps è intervenuto con il messaggio 1760/2016 per chiarire come, anche per l'anno 2016, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro, operi l'incremento del trattamento di integrazione salariale straordinario nella misura del 10%, per i suddetti contratti di solidarietà, di cui all'art. 1 del D.L. n. 726/1984 e le cui istanze siano state presentate entro la data citata.

Per quanto riguarda il trattamento di integrazione salariale per i Cds erogati nel corso del 2015 l'Istituto comunica che alcuni contratti sono stati autorizzati alla fine del 2015, per cui le aziende interessate possono non essere state in condizioni di conguagliare l'incremento nella misura del 10% del trattamento.

Quindi, accertata la sussistenza di disponibilità finanziarie residue dello stanziamento operato, le aziende interessate potranno avviare il recupero dell'incremento connesso ai contratti di solidarietà debitamente autorizzati sulla base della previgente disciplina di cui alla Legge n. 863/1984, erogato nel corso dell'anno 2015.

Le relative operazioni di conguaglio andranno effettuate entro e non oltre il periodo di paga di giugno 2016 seguendo le istruzioni operative presenti all'interno del messaggio.

Esonero contributivo: i chiarimenti della Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro

La legge di stabilità 2016 ha confermato l'esonero contributivo per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato. La norma prevede che per usufruire del beneficio il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro che ha già goduto della medesima agevolazione o dell'esonero previsto dall'art. 1, comma 118, della Legge n.190/2014. Lo sgravio, quindi, è escluso anche se sia stato già fruito da una società controllata dal datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell'articolo 2359 del c.c. o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, al momento della nuova assunzione.

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro nel **parere n. 2/2016** spiega che il nuovo esonero, così come quello del 2015, è precluso se il datore di lavoro assume il medesimo lavoratore a distanza di tempo, pur rispettando le altre condizioni di legge, con riferimento al quale però nella precedente assunzione aveva già usufruito di un esonero contributivo (indipendentemente, se riferito al 2015 o al 2016), ovvero ne abbia usufruito presso una società a lui riconducibile anche per interposta persona. Al contrario, l'esonero può essere legittimamente fruito anche se l'assunzione si riferisce ad un lavoratore che ha già consentito la fruizione dell'esonero ad un diverso datore di lavoro.